Привлекательность государственной службы на молодежном рынке труда современной россии

ATTRACTIVENESS OF THE PUBLIC SERVICE ON THE YOUTH LABOR MARKET OF MODERN RUSSIA

УДК 331

Смирнова К. Д.
студент
ИНЭФБ БашГУ
kristina.ivannikova@mail.ru

Аннотация

Наем молодежи на государственную службу - одна из важнейших задач, способных решить многие проблемы в государственных учреждениях. Аргументом в пользу необходимости омоложения стареющих кадров является инновационное развитие, внедрение современных подходов к управлению государственными учреждениями, повышение уровня мотивации кадров к изменениям. Важными и нерешенными остаются вопросы привлекательности государственной службы для молодежи, омоложения кадрового состава, что обуславливает актуальность выбранной темы исследования. Для того чтобы государственная служба стала более привлекательной и повысился приток молодых кадров необходимо использовать эффективную модель привлечения, приема и удержания молодых сотрудников.

Соответственно целью исследования является аккумуляция теоретического материала и подходов по аспектам привлекательности государственной службы Российской Федерации и привлечению молодежи на государственную службу. Необходимо сформировать рекомендации и предложить такие инструменты, которые бы способствовали удержанию высокомотивированных и целеустремленных сотрудников. Этому способствует более широкое использование правовых, управленческо-административных и финансовых инструментов управления персоналом.

Annotation

Recruiting youth for public service is one of the most important tasks that can solve many problems in public institutions. An argument in favor of the need to rejuvenate aging personnel is innovative development, the introduction of modern approaches to the management of state institutions, and an increase in the level of staff motivation to change. The issues of the attractiveness of the public service for young people, the rejuvenation of the staff, which determine the relevance of the chosen research topic, remain important and unresolved. In order for the civil service to become more attractive and to increase the inflow of young personnel, it is necessary to use an effective model of attracting, accepting and retaining young employees.

Accordingly, the purpose of the study is to accumulate the approaches and successful experience of various constituent entities of the Russian Federation in attracting young people to public service. It is necessary to formulate recommendations and propose such tools that would contribute to the retention of highly motivated and motivated employees. This contributes to the wider use of legal, managerial, administrative and financial tools for personnel management.

Ключевые слова: *Государственная служба, трудоустройство, молодежь, рынок труда, государственные учреждения, кадры, мотивация, государственный служащий, управление персоналом*

Keywords: *civil service, employment, youth, labor market, government agencies, personnel, motivation, civil servant, personnel management*

В настоящее время отмечается дефицит квалифицированных кадров в государственных учреждениях [5, с.161]. Несмотря на разный уровень привлекательности как работодателей, дефицит затрагивает не только федеральные органы власти, но и региональные, и местные.

Дефицит квалифицированных кадров формируется под воздействием ряда причин:

- высокий уровень конкуренции за высококвалифицированные кадры на рынке труда внутри сектора государственной службы и в соперничестве с коммерческим сектором;

- отсутствие кадров по многим узкоспециализированным направлениям деятельности;

- низкий уровень привлекательности государственной службы на рынке труда молодежи, соответственно низкая мотивация молодых кадров к поступлению на государственную службу;

- сопротивление устоявшихся коллективов найму молодежи.

Ввиду этого сектор государственной службы все более активно использует маркетинговые технологии для взаимодействия с рынком труда, адресные предложения узким группам соискателей, поиск перспективных молодых кадров. Первоначальным шагом по устранению дефицита квалифицированных кадров в государственных учреждениях стало создание резервов на замещение вакантных должностей. Однако молодые специалисты не всегда стремятся попасть на государственную службу объясняя это низкой заработной платой, высоким уровнем загруженности и отсутствием карьерного роста.

Некоторые специалисты утверждают, что привлекательность государственной службы повышается в периоды экономических кризисов в связи с наличием социальных гарантий [3, с. 284]. Однако в связи с ростом молодых кадров на государственной службе возрастает и конкуренция. Функционирующие кадры сопротивляются обновлению кадрового состава и препятствую этому. Такое деструктивное поведение вступает в противоречие с задачей по созданию прозрачной системы найма на государственную службу и демонстрирует клановость и кадровую коррупцию [9, с. 86].

В то же время привлечение и удержание молодых сотрудников волевым решением управленческого звена будет способствовать повышению уровня профессионализма и производительности сотрудников, что в свою очередь

позволит повысить компетентность принятых государственных решений, качество исполнения должностных обязанностей.

На законодательном уровне реализуются меры по повышению эффективности найма и управления персоналом государственной службы.

Итак, согласно «Дорожной карте по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы» реализовано внедрение единой методики прохождения испытания и отбора кандидатов на государственной гражданской службе, что способствует снижению субъективности при принятии кадровых решений [1].

При этом некоторые внедренные модели и инструменты привлечения молодых сотрудников на государственную службу в некоторых субъектах Российской Федерации показали свою работоспособность при наличии мотивации и контроля со стороны управленческого звена.

Существующая система привлечения молодых кадров на государственную службу стремится обеспечивать базовые условия привлечения на основе компетенций, а не протекции. Этому способствовало внедрение конкурсных элементов, четких методических рекомендаций и единых методик отбора и аттестации. Все же остаются в законодательстве «слепые зоны», которые кадровый управленческий персонал может трактовать по-своему в обход требованиям конкурсного отбора. Учитывая, что каждый государственный орган самостоятельно определяет процедуру оценочных заданий для кандидатов, проходящих без конкурса, то субъективность по данному аспекту осталась. Наличие этого снижает привлекательность государственной службы для молодых специалистов.

Следующий фактор, снижающий привлекательность, это финансовая сторона вопроса. Однако здесь стоит отметить не столько уровень оплаты труда (по многим позициям заработная плата не отличается от коммерческого сектора и иногда даже превышает), сколько отсутствие или недостаточную дифференциацию форм материального стимулирования работников. Молодежь воспринимает этот аспект при выборе работодателя как

негативный, так как высокая мотивация и производительность труда молодежи позволяет им существенно повысить свою заработную плату через дополнительные стимулирующие выплаты путем выполнения планов.

В таблице 1 приведем результаты социологического опроса, проведенного среди 60 студентов, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» третьего и четвертого курса Башкирского государственного университета. Возрастной состав респондентов от 20 до 22 лет. Далее был поставлен вопрос о том, где респонденты предпочитают работать после окончания университета (таблица 1).

Таблица 1 - Ответы респондентов на вопрос «Где Вы предпочитаете работать после окончания университета?»

Вариант ответа	Число ответов
Уже работаю / планирую работать на государственной службе	21
Планирую работать в частной организации	18
Планирую на первом этапе работать на государственной службе, после получения опыта перейду в частную организацию	12
Планирую на первом этапе работать / уже работаю в частной организации, в долгосрочной перспективе хочу перейти на государственную службу	6
Другие варианты	3

Около 60% из них проходили практику в государственных учреждениях. Только 19 человек указали, что хотели бы продолжить работать в учреждении после окончания практики. 45% ответивших уточнили, что среди их знакомых и родных есть государственные служащие. Отсюда следует, что желание работать государственным служащим не обусловлено преемственностью.

Как видно из таблицы, в долгосрочной перспективе государственная служба теряет половину квалифицированных кадров, обучившихся по профилю «Государственное и муниципальное управление», которые уходят или потенциально могут уйти в частный сектор. При таком раскладе большой интерес представляет, что мотивирует молодых специалистов при выборе работодателя. Респондентам была задан вопрос соответствующий вопрос, на

который можно было дать несколько ответов. Ответы были сгруппированы следующим образом:

- 93% респондентов считают важным наличие профессионального обучения;

- 91% респондентов ответили, что привлекает осознание значимости собственной трудовой деятельности;

- 86% респондентов указали стабильную заработную плату (только 46% отметили высокую заработную плату);

- 67% ответили, что важно участие в решение важных задач;

- 57% отметили важность карьерного роста;

- 27% ответили, что важно стабильное место работы;

- 25% признали, что для них важно одобрение начальника;

- 9% считают, что важно иметь социальный пакет и льготы.

На основании социологического опроса можно сделать вывод, что для молодых специалистов важно ощущать значимость на рабочем месте, получать одобрение от начальства, участвовать в принятии решений и иметь стабильный доход (высокий доход не в приоритете).

Рассмотрев факторы, способствующие снижению привлекательности государственной службы как работодателя, необходимо сформировать представление о том, как изменить «бренд работодателя» (бренд государственной службы) в глазах соискателей (молодых специалистов).

Понятие «бренд работодателя» существует уже давно (с 1996 года) [10, с. 187]. И государственная служба, конкурируя с коммерческим сектором за квалифицированных сотрудников, представляет на рынке труда свой бренд работодателя. Отсюда следует, что учреждениям государственной службы необходимо выявлять и продвигать преимущества, которые отличают их от организаций коммерческого сектора. На современном этапе многие учреждения государственной службы не умеют сформировать и донести до соискателей о привлекательных возможностях их потенциальной работы.

Это связано с тем, что исторически вопросами положительного имиджа и знаниями о механизмах этого процесса, брендинга работодателя занимаются организации частного сектора. Все это создает неопределенность в понимании служащими своей позиции в обществе, среди социальных и профессиональных групп, в выстраивании своего профессионального образа и соответственно невозможности позиционирования себя на рынке труда [6, с.146].

В то же время имидж государственных служащих все еще сложно описать положительно. Согласно недавнему опросу, 70% принявших участие в опросе отрицательно относятся к государственным служащим и считают, что невозможно создать положительный образ в их сознании [8, с. 89].

Негативный имидж гражданских служащих переносится на государственную службу, создает сложности в ее адаптации к меняющимся условиям развития страны [7, с. 26].

Для молодых специалистов, у которых стаж невелик проходить по критерию требования стажа сложно. В системе оценке кандидатов в реестре замещающих должностей предлагается внедрить систему грейдирования. Это большая работа. Она делается не за один год. Но то, что ее нужно делать, это очевидно. Реестр будет меняться, потому что если посмотреть на реестры должностей зарубежных стран, то, конечно, есть, что позаимствовать (систему грейдирования) и как нашу систему сделать более совершенной [2, с.29].

Соответственно система требований по стажу постепенно отходит, потому как даже на государственной службе предпочитают, чтобы сотрудник развивался внутри организации. Система кадрового управления в государственных учреждениях совершенствуется. Ежегодно Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации проводится Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления», где выявляются наиболее успешные кадровые инициативы [4].

Например, призером конкурса в 2019 году стала кадровая инициатива Республики Башкортостан - Интернет портал «Электронное образование государственных гражданских и муниципальных служащих». Данная инициатива привлекательна тем, что охватывает широкий круг государственных служащих независимо от места их нахождения. Портал позволяет осуществлять профессиональное обучение государственных служащих без отрыва от работы (на местах).

Таким образом, подводя итог исследованию, мы предположили, что основным конкурентным преимуществом гражданской службы на рынке труда молодежи может стать профессиональное развитие гражданских служащих. Необходимо предложить служащим государственного аппарата такие условия для постоянного развития и совершенствования знаний и умений, при которых это можно делать, не отрываясь от текущей деятельности. Повышение привлекательности государственной службы на рынке труда молодежи как уже говорилось можно добиться увеличением прозрачности системы найма молодых специалистов (например, с помощью системы грейдирования). Кроме того, важно применять успешные региональные практики, например, интернет портал «Электронное образование государственных гражданских и муниципальных служащих» в Республике Башкортостан, ставший призером Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2019 году. Повышение привлекательности государственной службы на рынке труда молодежи процесс не быстрый, однако системный пошаговый подход позволит в скором времени повысить престиж государственного служащего.

Литература

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.07.2019 №1646-р «План мероприятия («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы

Российской Федерации на 2019-2021 годы [Электронный ресурс]. - Режим доступа: //static.government.ru (дата обращения: 25.02.2021).

2. Баснак Д.В. Развитие государственной гражданской службы. Новый этап // Аналитический вестник. - 2020. - №3. - С. 29-33.

3. Зайцева Т.В. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2019. - № 1. - С.160-189.

4. Иванова Н.Л. Самоимидж государственных гражданских служащих: проблемы и факторы формирования // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2020. - № 4. - С. 141-166.

5. Оболонский А.В. Чиновник как социальное зло (патологии бюрократического сознания) // Общественные науки и современность. - 2019. - № 1. - С. 87-98.

6. Плиева Л.Б. Методы отбора кандидатов в кадровый резерв государственной службы // Вестник экспертного совета. - 2016. - № 2. - С.84-90.

7. Рабцевич А.А. Проявления теневых взаимоотношений работника и работодателя в региональной экономике // Экономика и управление: научно-практический журнал. - 2020. - №2. - с.144-150.

8. Рабцевич А.А. Стратегические ориентиры межотраслевого распределения трудовых ресурсов республик Башкортостан и Татарстан // Искусственные общества. - 2019. - Т.14. - №4. С.17

9. Рабцевич А.А. Теоретические основы стратегического управления региональным рынком труда // Стратегические аспекты управления социально-экономическими системами в регионе: сборник статей Международной научно-практической конференции, 15 мая 2014г. - Владимир: ВлГУ, 2014. - с.179-188.

10. Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления»

[Электронный ресурс]. Минтруд России. - Режим доступа: //mintrud.gov.ru (дата обращения: 24.02.2021).

Literature

1. Order of the Government of the Russian Federation dated July 24, 2019 No. 1646-r "Action Plan (" road map ") for the implementation of the main directions of development of the state civil service of the Russian Federation for 2019-2021 [Electronic resource]. - Access mode: //static.government.ru (date of access: 25.02.2021).

2. Basnak D.V. Development of the state civil service. New stage // Analytical bulletin. - 2020. - No. 3. - S. 29-33.

3. Zaitseva T.V. Attracting young people to state and municipal service: the experience of Russian regions // Questions of state and municipal management. - 2019. - No. 1. - P.160-189.

4. Ivanova N.L. Self-image of state civil servants: problems and factors of formation // Questions of state and municipal management. - 2020. - No. 4. - P. 141-166.

5. Obolonsky A.V. The official as a social evil (pathology of bureaucratic consciousness) // Social sciences and modernity. - 2019. - No. 1. - P. 87-98.

6. Plieva LB Methods for selecting candidates for the personnel reserve of the public service // Bulletin of the expert council. - 2016. - No. 2. - P.84-90.

7. Rabtsevich A.A. Manifestations of the shadow relationship between the employee and the employer in the regional economy // Economics and Management: scientific and practical journal. - 2020. - No. 2. - p. 144-150.

8. Rabtsevich A.A. Strategic guidelines for the intersectoral distribution of labor resources in the republics of Bashkortostan and Tatarstan // Artificial societies. - 2019. - T.14. - No. 4. P.17

9. Rabtsevich A.A. Theoretical foundations of strategic management of the regional labor market // Strategic aspects of management of socio-economic systems in the region: collection of articles of the International Scientific and Practical Conference, May 15, 2014. - Vladimir: VlSU, 2014 .-- pp. 179-188.

10. All-Russian competition "The best personnel practices and initiatives in the system of state and municipal management" [Electronic resource]. Ministry of Labor of Russia. - Access mode: //mintrud.gov.ru (date of access: 24.02.2021).