

Секция «Государственная гражданская служба: актуальные проблемы и перспективы развития»

Актуальность привлечения молодежи на службу в органы государственной власти

Научный руководитель – Дагаев Александр Александрович

Лаврик Анастасия Александровна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: lavrikaa@yandex.ru

Сегодня Российская Федерация живет в непростых геополитических условиях и состоянии рецессии экономического кризиса, условиях повышения динамичности изменений внешней среды и возрастания требований гражданского общества к государственному аппарату.

В послании Федерации Федеральному 2016 года Президент Российской Федерации отметил, что «главные причины торможения экономики кроются, прежде всего, в наших внутренних проблемах» [1] и одной из ключевых была названа проблема дефицита профессиональных кадров. В.В. Путин подчеркнул, что стране нужны компетентные, высококвалифицированные кадры «готовые выполнять задачи нового уровня». Безусловно, источниками таких кадров в нашей стране может и должна стать молодежь.

На сегодняшний день по данным Росстата, опубликованным на сайте Федерального агентства по делам молодежи [2], молодые люди в возрасте от 14 до 30 лет составляют 21,5% от населения России - в фактическом выражении это 31,5 миллионов человек. Именно эти люди в ближайшие десятилетия будут определять будущее нашей страны, проводить реформы и обеспечивать эффективное функционирование государственной власти и местного самоуправления.

По данным Федеральной службы государственной статистики [3] на конец июня 2014 г. общая численность работников, замещающих государственные должности и должности государственной гражданской службы в федеральных государственных органах (центральных аппаратах и территориальных органах) составила 543,6 тыс. человек, а в органах государственной власти субъектов Российской Федерации - 211,6 тыс. человек.

В условиях повышения динамичности изменений внешней среды, возрастной фактор на государственной службе играет важную роль при регулировании кадровой политики в органах государственной власти. Как известно молодые сотрудники относительно легко и быстро обучаемы, полны новых идей и готовы к нововведениям. Однако, средний возраст работников, замещающих должности государственной гражданской службы на протяжении последних десяти лет остается неизменным - 39 лет. При этом в органах законодательной власти средний возраст варьируется в пределах 44-45 лет, исполнительной власти - 39-40 лет, судебной власти и прокуратуры - 36-37 лет.

В период с 2003 по 2013 гг. в возрастной структуре работников органов государственной власти произошли некоторые изменения. В данные годы наблюдается увеличение числа специалистов в возрасте 30-39 лет, относительный прирост данной категории составил почти 8%. Люди в этом возрасте считаются наиболее работоспособными, поэтому данную категорию служащих нужно увеличивать, в т.ч. путем привлечения и подготовки молодых специалистов. При этом наблюдается небольшое снижение, на 7%, количества государственных гражданских служащих в возрасте от 40 до 49 лет, а в возрасте старше 60 лет незначительное увеличение.

В гендерной структуре кадрового состава органов государственной власти значительных изменений не произошло, женщины составляют большинство в кадровом составе государственных служб и ведомств и их доля остается на уровне 71-72%, а доля мужчин в пределах 28-29%, что свидетельствует о сохраняющемся невысоком престиже государственной службы для мужчин.

Почти 10% госслужащих федерального уровня не имеют высшего образования. В субъектах РФ этот показатель ниже — всего 3%. Тем не менее задачи, стоящие перед государственной службой, требуют все более высокого образовательного уровня чиновников, что свидетельствует о необходимости целенаправленной подготовки молодых специалистов, готовых решать задачи нового уровня и в современных быстроменяющихся условиях как внутри страны, так и за ее пределами.

Однако, несмотря на актуальность проблемы кадрового обеспечения, на сегодняшний день работа в области молодежной кадровой политики часто проходит в формальном ключе, что не позволяет сформировать поколение эффективных молодых чиновников.

Отсутствие современных подходов к кадровой службе, внятной системы мотивации и возможностей к самореализации, в совокупности с зачастую непрозрачной системой отбора кандидатов на вакантные должности привело к «кадровому голоду» на государственной службе.

В этой связи проблема привлечения эффективных молодых специалистов на государственную гражданскую службу является одной из наиболее актуальных.

Источники и литература

- 1) Послание президента Российской Федерации Федеральному Собранию 2016 год
- 2) <https://fadm.gov.ru/activity/statistic>
- 3) <http://gosslužhba.gov.ru/News/Details/a3627499-509a-4b37-adfb-47148aadde18>