

Секция «24.9 Молодежная политика в современной России: социально-психологические и управленческие аспекты»

Институциональная модель конкурсного рекрутирования управленческих кадров: операционализация фильтров в инструментах государственной молодежной политики

Научный руководитель – Палитай Иван Сергеевич

Балкарова (Девочкина) Арина Сергеевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет политологии, Кафедра социологии и психологии политики, Москва, Россия

E-mail: a.devochkina00@bk.ru

Государственная молодежная политика в современной России все отчетливее оформляется как контур публичного управления, в котором задачи социально-психологического развития молодежи (социализация, формирование гражданской позиции, развитие лидерского потенциала) сопрягаются с управленческими задачами формирования кадровых резервов и воспроизводства управленческого корпуса. Однако в исследовательской литературе и экспертных обсуждениях молодежная политика нередко описывается либо через нормативные оценки отдельных проектов и программ, либо через перечисление инструментов и деклараций [1]. Для обсуждения социально-психологических и управленческих аспектов необходимо использовать институциональный ракурс, который позволяет рассматривать молодежную политику как среду, задающую воспроизводимые правила допуска, отбора и последующего включения молодых участников в кадровые контуры.

Целью настоящих тезисов является представление институциональной модели конкурсного рекрутирования управленческих кадров и демонстрация принципов ее операционализации посредством «системы фильтров», то есть последовательных «ворот» селекции, встроенных в инструменты государственной молодежной политики [2]. Управленческий кадровый резерв в предлагаемом подходе понимается двояко: как статус (формальное включение в резерв) и как процесс (цепочка процедур отбора, оценки, сопровождения и институциональной интеграции). Данное различие позволяет анализировать не только «участие» молодежи в проектах, но и то, как именно проектная архитектура переводит индивидуальную активность в кадровые результаты, формируя институционально закрепленные режимы доступа к управленческим позициям.

Конкурсный рекрутинг в данном контексте трактуется как политико-институциональная технология, соединяющая стандартизированные оценочные процедуры с публичной легитимацией [3], но одновременно сохраняющая управленческий контроль над параметрами допуска и итоговых решений. Для фиксации этой логики используется понятие институционального фильтра — процедурно закрепленного порога перехода, который структурирует доступ к следующему этапу и производит решение (допуск, отсев, ранжирование). Принципиально, что фильтры поддаются операционализации: их можно описать через набор наблюдаемых индикаторов (кто принимает решение, по каким правилам, какими инструментами и с какой процедурной фиксацией результатов).

Предлагаемая модель включает четыре уровня фильтрации. Первый уровень — доступ и самоселекция, задается требованиями участия, форматом подачи заявки, набором подтверждающих материалов и коммуникационным образом «подходящего» кандидата. На этом этапе институциональные правила тесно связаны с социально-психологическими механизмами доверия к процедурам, готовности к публичной конкуренции и воспринимаемой достижимости участия, поэтому операционализация фиксирует как формальные

критерии допуска, так и «стоимость входа» (сложность и многоэтапность регистрации, требования к портфолио/рекомендациям, характер информационного сопровождения и обратной связи).

Второй уровень — диагностический (измерительный), включает стандартизированную оценку компетенций (онлайн-тестирование, ситуационные задания, цифровую верификацию). Его институциональный смысл состоит в масштабируемости и унификации ранней селекции, а социально-психологический эффект проявляется в усилении «экзаменационного режима», где значимым становится опыт прохождения оценочных процедур и восприятие их справедливости.

Третий уровень — поведенческий, реализуется через ассесмент-форматы, кейсы, групповые упражнения, управленческие симуляции и интервью по компетенциям. На этом этапе оценивается поведение в условиях неопределенности и взаимодействия, поэтому критичны стандартизация наблюдений и воспроизводимость протоколов.

Четвертый уровень объединяет экспертно-делиберативный и репутационно-институциональные контуры: работу коллегиальных комиссий, процедуры согласования итогов и последующее включение в инфраструктуру сопровождения (обучение, наставничество, проектные треки, резервы). Именно здесь конкурсная селекция «переводится» в кадровую политику, поскольку результаты отбора соотносятся с организационным спросом, возможностями назначения и институциональной «встраиваемостью» участника.

Институциональная перспектива позволяет выявить уязвимые элементы в проектировании молодежных кадровых траекторий. На входе критичны сложность доступа и дефицит понятной обратной связи, усиливающие самоселекцию и сужающие приток потенциально релевантных участников. На диагностических этапах центральны валидация измерительных инструментов и прозрачность критериев, напрямую влияющие на доверие к процедурам и воспринимаемую справедливость отбора. На экспертно-делиберативных стадиях возрастает риск неявных критериев; в этих условиях возрастает значение воспроизводимого протоколирования решений и процедурной артикуляции оснований отбора. Наконец, без устойчивого постконкурсного сопровождения селекция остается разовой процедурой и не формирует кадровый контур, что ослабляет управленческую связку между молодежной политикой и задачами обновления политико-управленческой элиты.

Таким образом, предложенная институциональная модель и набор операциональных индикаторов переводят обсуждение инструментов государственной молодежной политики из описательного режима в аналитический, связывая социально-психологические механизмы вовлечения и самоселекции с управленческим дизайном процедур отбора и интеграции молодых управленцев.

Источники и литература

- 1) Зиненко В.Е., Карпова В.В., Орлова Н.В. [и др.]. Государственная молодежная политика в России: социально-психологические основания и технологии реализации. М., 2019. 448 с.
- 2) Палитай И.С., Селезнева А.В. Молодежное политическое лидерство в современной России: коллективная монография. М., 2023. 314 с.
- 3) Гаман-Голутвина О.В. Политические элиты России: вехи исторической эволюции. М.: РОССПЭН, 2006. 446 с.