

6. Особенности рг-сопровождения на рынке здравоохранительных услуг [Электронный ресурс]. URL: <http://main.isuct.ru/files/publ/vgf/2008/147.pdf>

7. Розенберг Н.В., Андросова Л.А. Особенности и цели PR в государственных структурах (социологический анализ) // Социально-экономические явления и процессы. 2017. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-i-tseli-pr-v-gosudarstvennyh-strukturah-sotsiologicheskiiy-analiz>

8. Российское общество и государство в условиях пандемии: социально-политическое положение и демографическое развитие Российской Федерации в 2020 году: коллективная монография / Осипов Г.В. и др.; под ред. Г.В. Осипова, С.В. Рязанцева, В.К. Левашова, Т.К. Ростовской; отв. ред. В.К. Левашов. М.: ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2020. 532 с.

9. Связь с общественностью в государственных организациях и местных органах власти: западный опыт [Электронный ресурс]. URL: http://vasilievaa.narod.ru/8_4_03.htm

10. Телегина М.Ю., Пепеляева А.В., Окунева Г.Ю. Особенности PR в сфере здравоохранения // Проблемы экономики, организации и управления в России и мире: материалы VI междунар. науч.-практич. конф. (Отв. редактор Уварина Н.В.). Прага, Чешская Республика, 22 октября 2014 г. Изд-во: World Press s.r.o., 2014. С. 218–220.

DOI: [10.34773/EU.2022.1.22](https://doi.org/10.34773/EU.2022.1.22)

Омоложение кадров на государственной гражданской службе: состояние, проблемы и основные тенденции

Rejuvenation of Personnel in the State Civil Service: Condition, Problems and Main Trends

Р. ГАЛИМОВ

Галимов Рим Сабихович, канд. соц. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан. E-mail: galimovrs@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы омоложения кадрового состава государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Башкортостан, дан анализ состояния, основных проблем кадрового состава государственной и муниципальной службы, разработаны предложения по омоложению корпуса государственных служащих.

Ключевые слова: кадровый состав, молодые специалисты, государственная гражданская служба, конкурс на замещение должности государственной гражданской службы.

The article discusses the issues of rejuvenation of the personnel of state civil and municipal employees of the Republic of Bashkortostan, analyzes the state, the main problems of the personnel of the state and municipal service, developed proposals for the rejuvenation of the corps of civil servants.

Key words: personnel, young specialists, state civil service, competition for the position of state civil service.

Основные положения

Омоложение кадрового состава государственной гражданской службы на федеральном и региональном уровнях управления связано с необходимостью ускорения решения важнейших задач по реализации национальных проектов и повышению эффективности государственного управления. Приток молодежи может обеспечить существенные положительные изменения в деятельности органов государственного и муниципального управления, сформировать современный взгляд на профессиональную деятельность.

Введение

Действующие федеральные законы «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О муниципальной службе в Российской Федерации», «О молодёжной политике Российской Федерации» и Указ Президента Российской Федерации «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» открывают широкие возможности для самореализации молодежи на государственной гражданской службе. Своевременным и актуальным было бы принятие закона «О молодёжной политике в Республике Башкортостан». Вместе с тем, возрастают и требования к профессиональным и моральным качествам претендентов в плане соблюдения запретов и ограничений.

Осенью 2019 года в г. Уфе прошел первый Всероссийский форум молодых государственных гражданских служащих. Итогом работы данного форума стало совершенствование деятельности органов власти по проведению ведомственной молодёжной политики, достижение более эффективного использования профессионального, научного, творческого и организаторского потенциала молодых сотрудников, а также повышение привлекательности и престижа государственной гражданской службы.

Методы

В статье использованы статистический метод и анализ документов. В работе проанализированы нормативные акты федеральных и региональных органов власти, а также общепринятые научные методы. Выработка практических рекомендаций стала возможной на основе обобщения существующих практик, а также включённого наблюдения, выполняемого автором на протяжении более чем десяти лет. Основными методами исследования является анализ литературных источников по теме исследования, синтез собственных теоретических конструкций.

Результаты

По результатам опроса, проведённого ВЦИОМ среди молодёжи до 30 лет, престижность работы на государственной и муниципальной службе находится на 7 месте. На вопрос «Где хотели бы работать?» ответили так: «в частных организациях» – 41 %, «в государственных органах» – 19 % (за последние 3 года количество желающих сократилось почти в два раза). На вопрос «Что не нравится в работе на гражданской службе?» ответы были следующие: «сложно устроиться без связей» – 59 %, «коррупция» – 56 %, «много бюрократии» – 54 %, «низкая зарплата» – 54 %.

Обсуждение

Государственную гражданскую службу Российской Федерации, по данным Росстата, несут примерно 660,5 тыс. федеральных государственных служащих, 252 тыс. региональных гражданских служащих и 395 тыс. муниципальных служащих. Укомплектованность штата государственных органов в среднем по стране составляет 92,7 %, средний возраст гражданских служащих – 39 лет. Соотношение мужчин и женщин среди гражданских служащих – 25 % мужчин и 75 % женщин. Среди специалистов 75 % составляют женщины, среди руководителей 25 % составляют мужчины.

В Республике Башкортостан на сегодняшний день около 5 тыс. гражданских и около 8 тыс. муниципальных служащих. Доля молодёжи до 30 лет среди гражданских служащих за последние 3 года сократилась на 3 % (с 23 % до 20 %). Доля молодёжи до 35 лет на муниципальной службе составляет 26 %. Соотношение мужчин и женщин выглядит таким же, как и на федеральном уровне государственной гражданской службы. Казалось бы, серьёзных оснований для тревоги и беспокойства нет. Основные параметры кадрового состава обеспечивают исполнение служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне. Вместе с тем, на наш взгляд, есть определённые факторы, которые свидетельствуют о необходимости омоложения кадрового состава служащих.

За последние три года численность работников государственной гражданской службы со стажем более 15 лет увеличилась на 2 %, а доля служащих в возрасте старше 50 лет составляет

более 16 %. К этому возрасту происходит профессиональное «выгорание», возрастает консерватизм, формируются стереотипы мышления. Подходы к решению задач осуществляются в соответствии со старыми лекалами и привычками. Снижается степень обучаемости, теряется способность к быстрым изменениям, затрудняется процесс адаптации к динамичным процессам цифровизации управления. Наряду с этим следует отметить и положительные факторы работы служащих старшего возраста в кадровом составе. Большинство из них прошли советскую школу обучения и воспитания, а высокая степень ответственности, морально-этические качества, накопленный жизненный опыт и мудрость позволяют им быть наставниками молодёжи в организациях.

В Конвенции Международной организации труда (МОТ) 1958 г. и международных нормативно-правовых актах указан принцип равных возможностей и подхода в отношении найма и работы на государственной службе. Обобщение зарубежной практики функционирования государственной службы позволяет говорить о том, что во всех странах со стабильной системой государственной службы существуют специальные уполномоченные государственные органы, осуществляющие управленческие функции по отбору (найму) на государственную службу, по организации и контролю её прохождения (выстраиванию жизненной карьеры чиновника).

Советский опыт омоложения и сменяемости служащих в органах государственной власти осуществлялся под партийным руководством. При подборе и расстановке кадров, придерживаясь принципов разумного соблюдения пропорциональности опытных и молодых специалистов, сохранялись преемственность поколений и традиции в органах власти. После накопления опыта руководящей работы в комсомольско-молодежных организациях, прохождения испытания и получения соответствующих рекомендаций определялся резерв кадров для органов государственной власти.

В последние годы в Республике Башкортостан наблюдается тенденция к сокращению количества конкурсов на вакантные должности гражданской службы и увеличивается количество несостоявшихся конкурсов. Количественный состав гражданских служащих по возрасту до 30 лет постепенно сокращается. Увеличивается количество служащих, уволенных с государственной гражданской службы: половина из них увольняется по собственному желанию. Остаётся незначительной доля назначений на вакантные должности лиц из кадрового резерва.

Смена кадров на государственной и муниципальной службе нормальное явление. Отсутствие движения кадров свидетельствует о застое. Высокий уровень текучести кадров на службе – индикатор неблагополучия.

Как показывает практика последнего десятилетия, поступив на государственную службу, человек даже с опытом работы в государственных структурах все равно первые два года изучает особенности своей профессии. В этот период допускаются ошибки, последствия которых зависят от должности, которую он замещает. Только после двух лет работы госслужащий начинает достаточно свободно ориентироваться в своих служебных обязанностях, и процент допущенных ошибок снижается. При условии самосовершенствования в последующие 2–3 года идёт уверенный рост его профессиональных возможностей.

В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» сформулирован принцип стабильности кадров гражданской службы. Безусловно, что от уровня текучести кадров напрямую зависит качество работы государственных органов.

При большой текучести кадров увеличиваются издержки на содержание государственного органа, связанные:

- с увольнением;
- с поиском нового работника;
- с принятием и его обучением;
- с адаптацией нового работника.

При высокой сменяемости кадров реализация программ повышения уровня квалификации госслужащих становится недостаточно эффективной.

Экономисты подсчитали, что приемлемый уровень текучести кадров в организации составляет 3–5 % в год.

С другой стороны, следует отметить, что большая текучесть кадров в государственных органах способствует быстрому карьерному росту молодых специалистов.

Регулярные изменения структуры государственного аппарата (сокращение штата и т.д.) и дестабилизация власти способствуют оттоку лучших кадров, обесценивают профессиональные качества чиновничества, приводят к утрате нормального контроля над его корпоративным созданием, разрушают нравственные и поведенческие образцы служения государству.

Увеличение возраста выхода на пенсию, изменение предельного возраста нахождения на государственной службе для высших государственных должностей эволюционирует с учетом изменения возраста существующей элиты. Безусловно, что данный фактор будет влиять на сменяемость и омоложение кадров на государственной службе.

На наш взгляд (и это подтверждает практика) приток молодых кадров в органы государственной власти федерального, регионального и муниципального уровня снижается под воздействием следующих факторов:

- многие направления профессиональной деятельности государственной и муниципальной службы не обеспечены в достаточном количестве квалифицированными кадрами;
- кадровая конкуренция на рынке труда непрерывно возрастает;
- падает мотивация молодых специалистов на государственной и муниципальной службе;
- работодатели не проявляют должного интереса к найму молодёжи;
- высокий уровень требований к претендентам не вызывает стремления к поступлению на государственную и муниципальную службу.

Таким образом, наиболее типичными причинами падения интереса молодёжи к государственной гражданской и муниципальной службе являются:

1. Падение престижа государственной гражданской и муниципальной службы;
2. Низкий уровень заработной платы в начальный период прохождения службы;
3. Слабая профессиональная ориентация среди молодёжи;
4. Практическое отсутствие государственного заказа на подготовку кадров для органов государственной власти;
5. Низкий процент назначения на вакантные должности гражданской и муниципальной службы лиц, состоящих в кадровом резерве;
6. Редкая и недостаточно эффективная ротация гражданских и муниципальных служащих;
7. Сдерживание карьерного роста гражданских и муниципальных служащих (с занятием высоких должностей) проявлениями родственности и семейственности;
8. Не всех молодых людей устраивают жёсткие требования по соблюдению дисциплины труда и этического кодекса гражданского служащего;
9. Государственные органы не всегда заинтересованы в омолаживании кадрового состава. Ими не в полной мере понимается необходимость омоложения кадрового состава.

Однако в условиях распространения коронавирусной инфекции наметились позитивные тенденции в этом вопросе. Молодёжь стала больше ценить социальные гарантии и защищённость, имеющиеся на государственной и муниципальной службе, предпочитая их неустойчивому положению в коммерческих организациях.

К сожалению, не в полной мере используется потенциал института наставничества в деятельности органов государственной власти. Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации (октябрь 2019 г.), служащих могут премировать за наставничество новичков на государственной службе. Министерство труда Российской Федерации подготовило положение о наставничестве на государственной службе. Порядок осуществления наставничества и условия стимулирования госслужащих-наставников призван содействовать профессиональному развитию гражданских служащих, формировать знания, умения и навыки. Документ позволяет осуществлять финансовое стимулирование в размере до 30 % месячного оклада служащего.

Безусловно, только конкурс выступает основным механизмом привлечения молодёжи к работе в органах государственной власти. Главное условие конкурсов остаётся неизменным – абсолютная открытость и прозрачность всех его этапов, а также наличие объективных критериев оценки при принятии решений. Существующие нормативно закреплённые процедуры создают базовые условия, способствующие привлечению на государственную гражданскую службу профессионалов на основе заслуг и достоинств, а не по блату, протекции или благодаря родственным связям.

Заключение

Проведённый анализ показал, что в Российской Федерации постепенно формируется модель привлечения на государственную и муниципальную службу талантливых и одарённых представителей молодёжи. Они могут стать дополнительным источником повышения эффективности и качества деятельности органов государственной и муниципальной власти. При условии наличия доброй воли и мотивации со стороны самих работодателей, действующее законодательство, доступные кадровые технологии, условия и режимы занятости создают необходимые предпосылки для омоложения и повышения качества кадрового состава органов государственной и муниципальной власти.

Литература

1. Зайцева Т.В., Нежина Т.Г. Привлечение молодежи на государственную службу: опыт регионов России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 1. С. 160–189.
2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан (Башкортостанстат) [Электронный ресурс]. URL: <http://bashstat.gks.ru>
3. Указ Президента РФ от 1.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (с измен. и дополн.) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/187829/>
4. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (последняя редакция) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/
5. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (последняя редакция) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
6. Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012300003>