

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

На правах рукописи

Кафедра политических наук

**ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ И РЕКРУТИНГА МОЛОДЕЖИ ДЛЯ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

АВТОРЕФЕРАТ

магистерской работы

студентки 3 курса 370 группы

Направление подготовки 41.04.04 «Политология»; «Государственная
политика и управление»

юридического факультета

Труновой Алены Сергеевны

Научный руководитель

профессор, д.п.н., _____.

должность, уч. степень, уч. звание

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

/ М.В. Данилов

(инициалы, фамилия)

Заведующий кафедрой

профессор, д.п.н., _____.

должность, уч. степень, уч. звание

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

/ А.А. Вилков

(инициалы, фамилия)

Саратов 2019

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Кадровая политика сложна и многогранна, поэтому разработка проблематики в данной сфере является также сложной задачей в теории и на практике. Совершенствование теории и практики государственной кадровой политики невозможно без осмысления всех ее элементов, соответствия современным знаниям и общественным потребностям.

Формирование новой модели государственного управления, реформирование государственной службы России и ее аппарата невозможны без существенного обновления кадров, без наполнения органов государственной власти и местного самоуправления лицами, способными на деле обеспечить успешную реализацию государственной политики. Чтобы процесс кадрового обеспечения органов государственной власти и местного самоуправления высококвалифицированными специалистами шел более эффективно, необходимо активнее развивать кадровую политику.

На сегодняшний день наблюдается потребность в молодых, талантливых специалистах, так как внутренний кадровый ресурс государственной и муниципальной службы является недостаточным. Необходимо повышать эффективность имеющегося кадрового потенциала. Представители органов государственной власти и местного самоуправления все чаще обращают внимание на представителей молодежи, которые имеют высокий социальный потенциал, активны и инициативны в вопросах развития государства.

В настоящей работе мы рассмотрели технологии подготовки и рекрутинга молодежи для органов власти и местного самоуправления. **Актуальность** выбранной темы связана с тем, что на сегодняшний день работа по подготовке и рекрутингу молодых кадров для органов государственной власти и местного самоуправления ведется активно, но с низкой степенью результативности.

Целью настоящей работы является анализ и выявление наиболее результативных технологий подготовки и рекрутинга молодежи для органов государственной власти и местного самоуправления Саратовской области.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- определить понятие и принципы кадровой политики в отношении государственных и муниципальных служащих;

- изучить технологии подготовки и рекрутинга молодежи для органов власти и местного самоуправления в Российской Федерации и в частности Саратовской области;

- провести анализ использования кадрового резерва Саратовской области;

- выявить критерии и сравнить технологии подготовки и рекрутинга молодежи для органов власти и местного самоуправления в Саратовской области.

Предметом исследования является деятельность органов власти и молодежных объединений, направленная на подготовку и рекрутинг молодежи для органов власти и местного самоуправления. Тогда как объектом нашего исследования являются органы власти и молодежные объединения.

Характеризуя **степень научной разработанности** выбранной темы, следует отметить, что в отечественной научной литературе сфера молодежной политики, а также подготовки и рекрутинга молодежи для органов власти и местного самоуправления рассмотрена достаточно хорошо.

Выбранной нами теме посвящено множество научных работ. В первую очередь, в них уделяется немалое внимание самой государственной и муниципальной службе, а также вопросам ее кадрового состава и потенциала. Данную проблематику активно рассматривают такие ученые, как Г.В. Атаманчук, В.Э. Бойков, Н.И. Глазунова .

Теоретические и практические выводы по проблематике участия молодежи в процессах управления и принятия политических решений содержатся в трудах представителей научной школы Московского гуманитарного университета И.М. Ильинского, Вал.А. Лукова, Л.С. Пастуховой, А.К. Сквоикова, А.Е. Москалева, В.К. Криворученко и др.

Российские ученые И.А. Кокошин, Р.И. Мельникова, Е.В. Охотский, В.А. Сулемов и В.А. Гневко, А.Г. Барабашев, Х.А. Беков, А.А. Демин, В. Н. Колесников, В.Л. Нестеров, А.В. Оболонский, А.В. Рассохин в своих работах освещают проблемы кадровой работы в органах государственной власти и муниципального управления.

Вопросы оценки и обучения персонала, подготовки резерва и планирования карьеры сотрудников органов государственной власти в своих работах рассматривают А.П. Егоршин, В.А. Гневко, Т.М. Минеева, О.Н. Онищенко, Е.В. Титова, А.И. Турчинов.

Особо следует отметить, что в политологическое изучение молодежи весомый вклад внесли и саратовские исследователи, такие как Т.В. Бирюлин, В.И. Дорофеев, Е.С. Дорофеева, Э.В. Чекмарев, Е.А. Самсонова, С.А. Федин, А.Г. Чернышов.

Становление системы подготовки кадров, кадровый состав региональных органов власти, а также молодежный рынок труда в Саратовской области рассматривали О.Ю. Абакумов, Д.С. Денисов, Г.М. Иващенко, А.А. Казаков, И.В. Лопаткин, М.И. Мозгачев, Е.В. Сайганова, А.А. Солдаткин.

Опираясь на проведенный анализ литературы, можно сделать вывод о том, что существует проблема в сфере кадровой политики. Практическая деятельность органов государственной власти и местного самоуправления требует активного проведения эффективной кадровой политики, но в действительности наблюдается недостаточная теоретическая проработка технологического планирования и самой социальной теории на различных уровнях государственной и муниципальной службы.

Тем не менее, в рассмотренных нами исследованиях отсутствуют показатели результативности использования технологий подготовки и рекрутинга молодежи для органов власти и местного самоуправления, а также анализ их применения в Саратовской области. В связи с чем, нам видится необходимым изучение и анализ данных аспектов подготовки и рекрутинга молодежи для органов власти и местного самоуправления в рамках своей исследовательской работы.

Источниковая база исследования.

Эмпирическая база исследования представлена нормативно-правовыми актами, касающимися реализации государственной кадровой политики, а также материалами молодежных организаций и объединений Саратовской области и данными Правительства региона. При написании данной работы также использовался личный профессиональный опыт автора работы в практике реализации молодежной политики.

Методологическая основа данного исследования включает в себя использование институционального метода, включенного наблюдения, а также методов контент-анализа, системного и сравнительного анализа, экспертного интервью.

На основе проведенного исследования сформулированы следующие основные **положения, выносимые на защиту**:

1. Главной целью кадровой политики в сфере государственной службы является формирование кадрового потенциала, который обеспечит эффективное функционирование и развитие общества в профессиональном, квалификационном и деловом отношении. В последние несколько лет кадровая политика и используемые технологии претерпевают изменения, в активную практику внедряются технологии бизнес структур, характеризующиеся наличием конкурсной составляющей и публичности проводимых процессов. Благодаря этому повышается открытость работы системы органов власти по отношению к населению Российской Федерации. Открытость в работе органов власти и внедрение новых кадровых

технологий расширяет возможности населения (молодежи в частности) для участия в процессах государственного управления.

2. На территории Саратовской области применяются различные технологии, но акцент смещен в сторону регионального кадрового резерва, который состоит из трех уровней. В рамках исследования был проведен ряд экспертных интервью, по результатам которого можно сделать вывод о формальном характере использования кадровых резервов. Сами сотрудники органов власти отзываются о резерве скорее негативно, отмечая необходимость его реформирования.

3. Говоря о других кадровых проектах Саратовской области, стоит отметить проекты «Школа молодых управленцев», «Малую академию государственного управления», «Золотой кадровый банк», Молодежное Правительство Саратовской области, Молодую Гвардию Единой России. Использование этих технологий предусматривает в качестве поощрения включение наиболее отличившихся участников в кадровый резерв Саратовской области. В виду того, что кадровый резерв не является достаточно эффективным инструментом подготовки и рекрутинга молодежи, отмеченные технологии имеют процессуальный характер, а не результативный. Таким образом, можно сделать вывод о несостоятельности системы рекрутинга молодых кадров для работы в органах власти и местного самоуправления.

4. При условии несостоятельности системы рекрутинга молодежи процесс активного оттока специалистов из региона характеризуется как более интенсивный, что влияет на экономические, демографические и иные социальные показатели субъекта РФ. Таким образом, стоит отметить важность модернизации системы подготовки и рекрутинга молодежи в органы государственной власти и местного самоуправления, потому что молодежь - это будущее России, о котором необходимо заботиться уже сегодня.

Апробация результатов исследования: отдельные положения исследования были обсуждены на следующих научно-практических конференциях: V Международная научно-исследовательская конференция «Электоральный цикл в современной России: итоги и перспективы», Всероссийская научно-практическая конференция магистрантов, аспирантов, докторантов и молодых ученых с международным участием «Четверть века новой России: государственность, гражданское общество и бизнес (к 25-летию Конституции Российской Федерации)».

Структура работы. Магистерская работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка источников использованной литературы. Общий объем работы составляет 63 страницы.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, освещается степень ее научной разработанности, определяются объект, предмет, цели и основные задачи исследования, излагается методологическая основа, источниковая база, новизна исследования. Формулируются положения, выносимые на защиту. Приводятся сведения об апробации и внедрении научных результатов. Формулируются положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Кадровая политика на государственной службе в Российской Федерации» включает в себя два параграфа, в которых рассмотрены теоретические аспекты реализации государственной кадровой политики, а также технологии подготовки и рекрутинга кадров в Российской Федерации.

В результате рассмотрения основных подходов к трактовке кадровой политики можно сделать вывод о том, что формирование кадрового потенциала, который обеспечит эффективное функционирование и развитие общества в профессиональном, квалификационном и деловом отношении - главная цель кадровой политики в сфере государственной службы.

Основные принципы гражданской службы закреплены в ст. 4 ФЗ от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Кадровая политика государственной и муниципальной службы базируется на принципах открытости, равенства кандидатов и общедоступности и направлена на формирование кадрового состава органов государственной власти и местного самоуправления, его эффективного использования и профессионального развития.

В соответствии с упомянутыми принципами, основным способом замещения должностей государственной службы является конкурс. По итогам конкурса его участники замещают вакантные должности или включаются в кадровый резерв. Само слово «резерв» (от латинского *reseryo* -

сберегает) означает запас чего-либо на случай необходимости или источник новых средств, сил.

Официально озвучена необходимость формирования резерва управленческих кадров была в 2008 году Президентом Российской Федерации Д.А. Медведевым.

В соответствии с Указом Президента РФ выстроена система кадровых резервов, включающая в себя резерв управленческих кадров под патронажем Президента России, окружные кадровые резервы полномочных представителей Президента, региональные и муниципальные кадровые резервы, кадровые резервы федеральных и региональных органов исполнительной власти, а также молодежные кадровые резервы различных уровней.

В науке выделяют ближний, среднесрочный и стратегический кадровые резервы, а также открытый или закрытый.

Новым инструментом в федеральной кадровой политике являются конкурсы и проекты, собранные в рамках платформы «Россия - страна возможностей». Всего на платформе собраны и активно реализуются 15 проектов и конкурсов, из которых в направлении «управление и лидерство» находятся два – «Лидеры России» и «Управляй!». Согласно данным ВЦИОМ, большинство граждан России (82%) реализацию данных конкурсов поддерживают.

Вместе с тем, в стране набирает популярность внедрение системы наставничества. Это нашло выражение и в реализации проектов платформы. Так, победителям кубка «Управляй!» в качестве наставников в 2018 году были определены победители проекта «Лидеры России», последним - государственные деятели и руководители компаний федерального уровня.

Вторая глава «Основные технологии подготовки и рекрутинга молодежи для органов государственной власти и местного самоуправления в Саратовской области» включает в себя два параграфа, в которых представлены исследование технологий подготовки и рекрутинга кадров для

органов государственной власти и местного самоуправления в Саратовской области, сравнительный анализ на предмет их результативности, а также практическое исследование с использованием метода экспертного интервью.

В ходе исследования отражена динамика назначения на руководящие должности в Правительстве Саратовской области из резерва, которая является незначительной. За 2018 год доля трудоустроенных из кадрового резерва Саратовской области составила около 11%.

Участниками экспертного интервью стали представители региональных органов исполнительной власти. На основе проведенного исследования можно сделать вывод о формальном характере использования кадровых резервов, плохой системе информирования населения о возможностях и процедурах участия в конкурсе, а также о необходимости реформирования структуры и механизмов использования кадровых резервов.

По итогам проведения сравнительного анализа технологий подготовки и рекрутинга молодежи для работы в органах власти была составлена таблица, их классифицирующая. Из проведенного анализа можно сделать вывод, что технологии имеют образовательный характер, в то время как показатели по трудоустройству молодежи являются достаточно низкими. Не ведет к активному трудоустройству молодежи в органы власти и внедрение практической составляющей в реализацию кадровых проектов и деятельность организаций.

В заключении подводятся итоги магистерской работы, обобщаются основные теоретические и практические выводы.

Отмечается, что использование рассмотренных технологий подготовки и рекрутинга молодых кадров в органы государственной власти предусматривает в качестве поощрения включение наиболее отличившихся участников в кадровый резерв Саратовской области. Так как кадровый резерв отличается низкой степенью эффективности трудоустройства его участников, формируется вывод о процессуальном характере технологий, а не результативном.

Кадровая политика в государстве представляется хаотичным набором элементов. Резервы, проекты, конкурсы и точечная деятельность организаций дублируют друг друга. И хотя цель всех структур одна, результат в большинстве случаев не достигается.

В работе отмечается важность модернизации системы подготовки и рекрутинга молодежи в органы государственной власти и местного самоуправления, потому что молодежь - это будущее России, о котором необходимо заботиться уже сегодня.

Основные положения магистерской работы отражены в следующей научной публикации: Трунова А.С. Кадровый резерв как основа кадровой политики в России (на примере Саратовской области): к постановке проблемы// Электоральный цикл в современной России: итоги и перспективы. 2018. С. 126 – 131.