

## Нематериальные методы повышения конкурентоспособности государственной гражданской службы в условиях системного кадрового дефицита

Научный руководитель – Пызин Владимир Александрович

*Мыреев Е.Н.<sup>1</sup>, Сатырова К.Б.<sup>2</sup>*

1 - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт высшая школа государственного управления, Научно-образовательный центр специальных программ подготовки, Москва, Россия, *E-mail: myregor@gmail.com*; 2 - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт государственной службы и управления, Факультет международного регионоведения и регионального управления, Москва, Россия, *E-mail: rinaverroom@gmail.com*

Одним из наиболее распространенных мнений насчет государственной службы, закрепленных в общественном сознании, является слишком высокий средний возраст среди чиновников. Молодые специалисты просто не хотят встраиваться в коллектив, который не соответствует их системе ценностей. Однако данный факт не является исключительно умозрительным заключением, исходя из исследования, проведенного ВШЭ совместно с РАНХиГС в 2018 году доля сотрудников от 50 лет и старше в федеральных структурах действительно достигала 40% от общего количества персонала [2]. Также данный факт может отпугивать молодое поколения ввиду замедления карьерного роста. Многие представители старшего поколения являются глубоко узконаправленными специалистами, и работодатель попросту не может их заменить менее опытными сотрудниками. Отсюда возникают ситуации, когда человек дослуживший до пенсионного возраста продолжает свою деятельность в учреждении в качестве сотрудника подведомственной организации. 2023 год в России стал годом наставничества и возможно именно в этом заключается одно из решений сложившейся ситуации.

Молодые кадры нужны всем, это невозможно отрицать. Ни одна из существующих структур не находится в перманентном вакууме. Молодые специалисты зачастую приходят из высших учебных заведений недостаточно подготовленными для выполнения тех или иных задач. Но в этом и кроется задача государства как работодателя развить компетенции сотрудника до необходимого уровня. В бизнесе на себя эту роль берет HR-отдел, в сфере государственной службы кадровые департаменты хоть и стараются поспевать за веяниями времени, однако они крайне неэффективны из-за особенностей повышенных требований информационной-безопасности и строгой формализации всей организационной деятельности. Корпоративная культура, где наставничество есть высшее благо может стать ключом к решению проблемы строгого формализма в сфере оценки и повышения компетенций у рядовых сотрудников в обход устоявшихся регламентов и процедур.

Наставничество в органах государственной власти существует и этого никто не скрывает, однако также этого никто не афиширует. Молодым людям могут не знать, что общение со старшими коллегами — это не только конфликт поколений, но и обмен опытом, что повышает и ускоряет процесс обучения. Менторы и наставники, положившие свои жизни во благо Отечеству станут передовыми людьми в сфере трансформации гражданской государственной службы. А государственные механизмы могут стать рупором, которые это будут освещать для широких слоев населения не только путем использования классических СМИ, но и методов «новых медиа» в виде социальных сетей и интернет-пространств.

В данный момент для молодежи не существует или почти не существует механизмов всестороннего развития личности и методов качественного досуга. Практически отсут-

ствует институт «тимбилдинга» или совместных культурных мероприятий. Однако мировая практика показывает обратное. Современные тренды в сфере управления персоналом только начинают пробиваться в достаточно закостенелую сферу государственной власти [1], но исходя из категории личной эффективности именно данные методы могут повысить не только работоспособность уже нанятого штата, но и повысить привлекательность государственной службы среди других работодателей. Несомненно, невозможно просто «вслепую» копировать рабочие наработки из сферы бизнеса в государство. Именно поэтому стоит начать с малого – научить и мотивировать опытных сотрудников активно делиться знаниями с молодыми специалистами.

### Источники и литература

- 1) 1. Долгов, М. В. Особенности управленческих команд на государственной гражданской службе // Вестник Российского университета дружбы народов. – 2018. – №4. – С. 365–373
- 2) 2. Салтанова, С. В. Табель о возрасте. Как повысить эффективность пожилых чиновников / Научно образовательный портал IQ HSE. [Электронный ресурс] URL: <http://iq.hse.ru/news/220947613.html> (дата обращения 20.10.2023)