(cc) BY

Махамаджанова Наргиза Махамаджановна

студентка

ГОУ ВО МО «Московский государственный областной университет»

г. Мытищи, Московская область

РАЗВИТИЕ ПРОЦЕССОВ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ В РОССИИ И В СТРАНАХ СНГ (КИРГИЗИЯ, КАЗАХСТАН, УЗБЕКИСТАН)

Аннотация*: в статье рассмотрены роль и место молодежи в государственном и муниципальном управлении в России и в странах СНГ (Киргизия, Казахстан, Узбекистан). Особое внимание акцентируется на молодежи, занятой в государственных органах и в органах местного самоуправления.*

Ключевые слова*: кадры государственной службы, государственные гражданские служащие, кадровый потенциал, государственная организация, привлечение молодых кадров на государственную службу, персонал государственных организаций, управление персоналом, молодежь, государственное управление, местное самоуправление, местный кенеш, органы государственной власти, Жогорку Кенеш, Мажилис, Олий Мажлис.*

Во всех странах закреплен возраст молодежи по-разному. В России возраст молодежи от 14 до 35 лет. А в странах СНГ: в Казахстане от 14 до 29 лет, в Киргизии от 14 до 28 лет, а в Узбекистане от 14 до 30 лет.

В России и в странах СНГ (Киргизия, Казахстан, Узбекистан) привлечение молодежи на государственную службу является одной из важнейших задач, которая позволяет решать многие проблемы государственных организаций. Актуальность данной статьи в том, что от вовлеченности молодежи в государственные органы и в органы местного самоуправления зависит будущее страны.

Цель статьи – выявить, сравнить и обобщить подходы и технологии, разработанные в РФ и в странах СНГ (Киргизия, Казахстан, Узбекистан) для стимули-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

рования притока молодежи на государственную службу, сформулировать рекомендации для государственных и муниципальных организаций, способствующие привлечению на государственную службу наиболее профессиональной и мотивированной молодежи.

Проблема кадрового обеспечения государственных организаций, государственной и муниципальной службы, является системной проблемой и в России и в странах СНГ.

В России предложена модель социально-профессиональный адаптация молодых специалистов государственной и муниципальной службы. *Адаптация молодого специалиста* – важный вопрос для любого руководителя, заинтересованного в том, чтобы вчерашний студент стал ответственным и профессиональным сотрудником.

Целью привлечения, отбора и подготовки молодых специалистов для работы в сфере государственного и муниципального управления является формирование и развитие эффективной системы подготовки кадрового потенциала.

Задачами, обеспечивающими достижение данной цели, являются:

– формирование механизма привлечения молодых специалистов к поступлению на государственную гражданскую и муниципальную службу;

– разработка и применение технологий отбора перспективных молодых специалистов для работы в сфере государственного и муниципального управления;

– выработка мер по закреплению в исполнительных органах государственной власти молодых специалистов из числа наиболее способных, имеющих необходимый уровень профессиональной подготовки;

– осуществление мероприятий по рациональному и эффективному использованию потенциала молодых специалистов;

– создание условий и возможностей для успешной социализации и самореализации, всестороннего развития молодых специалистов;

– повышение профессионализма молодых специалистов.

Государственная молодежная политика РФ – это система государственных приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развития их потенциала в интересах России и, как следствие, социально-экономического и культурного развития. Развитие страны, обеспечение ее конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности. Основным средством развития потенциала молодежи является ее вовлечение в социально-экономическую, социально-политическую и социокультурную жизнь российского общества.

Государство остро нуждается в молодых кадрах: в федеральных ведомствах, министерствах и мэриях крупных городов запускаются инновационные программы, проекты по автоматизации, для этого нужны инженеры, аналитики и математики, рассказывает руководители отдела подбора персонала в IT, Telecom, Internet кадровой компании Antal Russia.

А в странах СНГ (Киргизия) с приобретением независимости для Кыргызстана встала важная политическая задача – реформирование государственного управления, в том числе через привлечение молодежи в государственные структуры. Так, в 1999 году с принятием законов Кыргызской Республики «О государственной службе», а также в 2004 году «О муниципальной службе» начинает уделяться внимание молодежи: на государственную службу уже могут поступать лица, достигшие возраста 21 год, а на муниципальную службу с 18 лет.

В современных условиях Кыргызстана возрастает роль молодежи в государственном управлении. Одним из ярких примеров тому, явилось создание в 2010 году Министерства по делам молодежи (далее Министерство труда, миграции и молодежи) но, к сожалению, просуществовало недолго [7].

В соответствии с постановлением Правительства Кыргызской Республики от 12 декабря 2016 г. №664 «Об оптимизации структуры Государственного агентства по делам молодежи, физической культуры и спорта при Правительстве Кыргызской Республики» функции по разработке молодежной политики переданы в настоящее время Госагентству, которая непосредственно занимается с разработкой и реализацией молодежной политики. Особенно возрастает количество молодежи в государственной и муниципальной службе с 2012 года. В настоящее

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

время в Кыргызстане по данным национального статистического комитета Кыргызской Республики насчитывается 17,8 тыс. государственных служащих, а муниципальных служащих 10 тыс [2].

Таблица 1

Численность государственных служащих, занятых в органах государственного управления и работников органов местного самоуправления (на начало 2019г.) [2].

№	Наименование	Тыс. человек	В процентах к итогу
1.	Государственные служащие из них:	17,8	100
	Законодательная деятельность	0,120	3,3
	Молодежь до 28 лет	0,2	1
2.	Работники органов местного самоуправления	10	100
	Молодежь до 28 лет	1,0	40

Из таблицы заметно небольшое количество занятых молодых специалистов не достигших 28 лет, как в государственной службе, так и в муниципальной службе. В Жогорку Кенеше 6 созыва из 120 депутатов только 2 депутата в возрасте до 28 лет: Айсулуу Мамашева и Урматбек Саамаев.

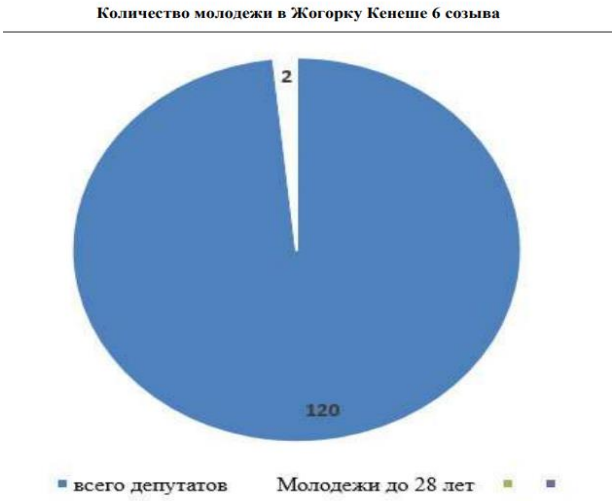

Рис. 1

Таким образом, молодежь представлена в органах государственной власти недостаточно, чтобы реализовать планы по развитию страны. Согласно исследованию молодежь занятых в настоящее время на госслужбе составляет 0,2% [6].

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Согласно вышеуказанным цифровым данным доля молодых специалистов в министерствах, комитетах, агентствах, в Жогорку Кенеше, в мэриях очень мала.

Причинами этого является:

– отсутствие системы квотирования;

– низкая заработная оплата;

– не функционируют во многих органах наставничество;

– сложности карьерного роста; – недостаточная информированность и т. д.

В Казахстане молодежная политика, работа с молодыми специалистами – понятие сравнительно новое. Ее внутренние законы, система построения, механизмы развития, методы оценки эффективности не являются устоявшимися и не имеют единых общепризнанных стандартов, правил и традиций. 2019 год в Казахстане объявлен годом молодежи. На сегодняшний день в стране проживает порядка 18,4 миллиона человек, из которых 22 процента, или четыре миллиона жителей, составляет молодежь[1], под категорию которой в Казахстане попадают молодые люди в возрасте от 14 до 29 лет [2].

В Казахстане запущен проект «Президентский молодежный кадровый резерв», направленный на привлечение перспективных кадров из различных отраслей в целях подготовки и продвижения на высшие управленческие должности государственного аппарата. И благодаря к этому проекту, на сегодняшний день в Казахстане молодые специалисты усердно работает на государственных и муниципальных органах власти.

В Узбекистане привлечение талантливой молодежи на государственную службу, особенно на местном уровне – одна из важнейших задач, которую ставит перед собой государство. В целях повышения эффективности и прозрачности деятельности государственного аппарата, а также отбора на государственную гражданскую службу наиболее достойных и способных лиц на основе справедливой и объективной оценки их профессиональных качеств и заслуг Агентством развития государственной службы запущена электронная система открытого независимого конкурсного отбора кандидатов (vacancy.argos.uz).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

На сегодняшний день в Узбекистане Агентством проведен конкурсный отбор на 454 открытые вакансии в госорганах и муниципальных органах власти. Общее количество поданных заявлений составило 8597. По итогам конкурса 252 кандидата прошли отбор, из которых 106 человек (42%) составляет молодежь в возрасте от 20 до 30 лет.

Омоложение стареющего кадрового состава, внедрение новейших подходов в систему государственного управления, свежий взгляд на профессиональную деятельность, молодые энергичные специалисты с высокой профессиональной компетентностью, интеллектуальным и творческим потенциалом, хорошим уровнем эрудиции и ИКТ-грамотности, морально-нравственными качествами, способные работать в команде и принимать нестандартные решения востребованы на рынке труда, а также молодые специалисты является самым важным ресурсом развития любого государства. Каждая страна связывает свое будущее с подрастающим поколением. В настоящее время в России и странах СНГ (Кыргызстане, Казахстане и в Узбекистане) организовано множество программ в государственных и муниципальных органах власти для поддержки молодых специалистов.

Список литературы

1. Бурлаковская Е.С. Социально-профессиональная адаптация специалистов с высшим гуманитарным образованием: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Е.С. Бурлаковская. – СПб., 2005. – 206 с.

2. Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. Кыргызстан краткий статистический сборник. – Бишкек, 2021.

3. Индекс благополучия и развития молодежи в Кыргызской Республике. – Б., 2017.

4. Молодежные организации Казахстана. Информационный справочник. Астана: НИЦ «Молодежь». 2016. 110 с.

5. Туленова Г. Молодёжная политика в Республике Узбекистан: состояние и перспективы развития / Г. Туленова. – Ташкент: ALOQACHI, 2008. – 109 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)