О реализации мероприятий
по привлечению и удержанию молодежи
на государственной гражданской службе в регионах
Приволжского федерального округа в 2022 - 2023 гг.

Кадровая политика является важным элементом национальной безопасности государства в целом. Именно от кадрового состава и кадрового потенциала государственных гражданских служащих зависит уровень выполнения поставленных задач в области государственного управления.

Для нормальной и эффективной деятельности органов государственной власти необходим сбалансированный кадровый состав, где в оптимальных долях будут представители различных возрастных групп, в том числе и молодые специалисты.

Привлечение молодежи на государственную гражданскую службу является одной из главных задач, которая помогает решить многие проблемы, возникающие в работе органов государственной власти. Омоложение «стареющего» кадрового состава, внедрение новейших подходов в систему государственного управления, свежий взгляд на профессиональную деятельность, гибкое мышление и высокая мотивация к изменениям – вот далеко не полный список тех возможностей, которые открываются благодаря найму молодежи.

На сегодняшний день средний возраст государственных гражданских служащих в округе составляет 43 года, муниципальных служащих – 45 лет, что на 3 года старше, чем пять лет назад (в 2019 г. – 40 лет и 42 года соответственно). Если в 2019 г. возраст большинства служащих находился в диапазоне от 31 до 40 лет: в региональных органах власти – 38,3% (13 462 чел.), в муниципальных органах – 32,5% (20 364 чел.), то в 2023 г. в возрасте от 41 до 50 лет: в региональных органах власти – 33,7% (12 031 чел.), в муниципальных органах – 34,2% (21 084 чел.).

Доля лиц предпенсионного возраста (возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации) составляет: в региональных органах власти – 1 130 чел. (+38,5% к данным 2019 г.), в муниципальных органах – 2 848 чел. (+56,4% к данным 2019 г.). Такая доля лиц старшего поколения в кадровом составе свидетельствует о ценности специалистов, имеющих продолжительный трудовой стаж и обладающих большим

опытом и профессионализмом в целях обеспечения преемственности в установленных сферах и передачи накопленного «багажа знаний» новым поколениям.

Следует отметить, что основу кадрового корпуса государственных гражданских служащих составляют специалисты среднего возраста от 31 до 50 лет (64,4% от численности всех служащих). Данный возрастной диапазон характеризуется высокой работоспособностью, профессионализмом и релевантным опытом. Этот факт значительно повышает кадровый потенциал государственных гражданских служащих и, безусловно, является положительным аспектом кадровой политики.

Вместе с тем продолжает оставаться актуальной **проблема привлечения и удержания молодежи на службе**. Анализ возрастного состава на государственной гражданской и муниципальной службе показывает постепенное снижение доли молодых специалистов – служащих в возрасте до 30 лет. Причиной этого является снижение престижа государственной и муниципальной службы, неконкурентоспособный уровень оплаты труда начинающих специалистов в государственном и муниципальном управлении.

Только за последние пять лет их доля в региональных органах власти снизилась почти на 10% (с 5 776 чел. в 2019 г. до 5 216 чел. в 2023 г.), в муниципальных органах – на треть (-32,1%, с 7 904 чел. в 2019 г. до 5 367 чел. в 2023 г.). В вопросе омоложения кадрового состава в государственных органах власти как на федеральном, так и региональных уровнях наблюдаются существенные проблемы. Без своевременного привлечения молодых профессиональных специалистов реализовывать на высоком уровне государственную политику в перспективе будет затруднительно, ведь молодым специалистам необходимо время, чтобы получить опыт и профессиональные знания.

В этой связи Координационным советом Приволжского федерального округа по государственной кадровой политике региональным органам власти рекомендованы конкретные мероприятия по привлечению и удержанию молодежи на службе, которые реализуются во всех регионах округа. А на проведенном заседании рабочей группы Координационного совета в апреле 2023 г. продолжено обсуждение вопросов подготовки кадров для государственной гражданской службы.

План мероприятий («дорожная карта») по привлечению и удержанию молодежи на государственной гражданской службе утверждены в двух регионах округа (*Республика Мордовия* и *Пензенская область*).

В двух регионах округа (*Республика Татарстан* и *Удмуртская Республика*) мероприятия по повышению престижа государственной гражданской службы, привлечению и удержанию на службе молодежи реализуются в рамках государственной программы развития государственной гражданской службы.

В *Республике Марий Эл* мероприятия по привлечению и удержанию молодежи на государственной гражданской службе реализуются в рамках **проекта «ГосСтарт»**. В 2023 г. проведены мероприятия по следующим направлениям: «ГосСтарт.Диалог» (встречи молодежи и студентов с руководителями органов исполнительной власти республики в формате открытого общения); «ГосСтарт.Стажировки» (в рамках проекта в региональных органах исполнительной власти прошли стажировку 3 человека); «Мастерская государственной и муниципальной службы» (образовательная программа для молодых государственных и муниципальных служащих, в рамках которой 12 служащих приняли участие в выездной проектной сессии в г. Нижнем Новгороде); «ГосСтарт. Доброслужащий» (проведен ряд гуманитарных мероприятий и благотворительных акции).

В восьми регионах округа (*Республика Башкортостан*, *Чувашская Республика*, *Пермский край*, *Кировская*, *Нижегородская*, *Оренбургская*, *Саратовская* и *Ульяновская области*) также реализуются мероприятия по привлечению и удержанию молодежи на государственной гражданской службе.

В целях привлечения и удержания молодежи на государственной гражданской службе региональными органами власти реализуются следующие мероприятия:

1. Проведение Дня открытых дверей в органах государственной власти субъектов Российской Федерации для студентов учебных заведений; организация мероприятий, направленных на повышение уровня знаний, умений и навыков в сфере государственного и муниципального управления (организация практики и стажировок в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, проведение конкурсов, семинаров, тренингов).

В регионах округа большое внимание уделяется мероприятиям по повышению престижа государственной гражданской службы и привлечению молодых специалистов из числа студентов высших учебных заведений. Например, Дни карьеры в Чувашской Республике и Нижегородской области; молодежная карьерная неделя «Добро

пожаловать на госслужбу» в Республике Татарстан; день открытых дверей для студентов и выпускников ВУЗов Республики Мордовия, Удмуртской Республики и Ульяновской области; ярмарки вакансий и карьеры Пермского края.

С целью повышения открытости и доступности государственных органов власти субъектов Российской Федерации, привлекательности государственной гражданской службы в целом, в средствах массовой информации и социальных сетях регулярно публикуется информация о деятельности вышеупомянутых органов. В рамках конкурсных процедур с молодыми кандидатами, не имеющими опыта работы на должностях государственной гражданской службы, на постоянной основе проводятся разъяснительные беседы по вопросам поступления и прохождения государственной гражданской службы. Кроме того, многие региональные органы власти зарегистрированы на портале «Факультетус» – цифровая карьерная среда и ярмарка вакансий (facultetus.ru) и на портале «Работа в России» (trudvsem). Руководители и представители региональных органов власти на регулярной основе проводят встречи со студентами, а также участвуют в работе государственных аттестационных комиссий высших учебных заведений.

В *Республике Татарстан* для информирования молодёжи о порядке поступления и прохождения государственной гражданской службы на сайте gossluzhba.tatarstan.ru добавлен новый подраздел «Привлечение молодых кадров», в котором созданы онлайн-анкета, модуль записи на практику в министерства и ведомства республики, а также ознакомительная информация о кадровых проектах в молодежной сфере. В целях популяризации государственной гражданской службы разработан буклет, в котором в понятной и доступной форме изложена необходимая информация о государственной гражданской службе, отражены сведения о преимуществах государственной гражданской службы Республики Татарстан, а также в виде QR-кодов даны ссылки на полезные ресурсы. Проводится активная работа по организации встреч студентов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление» с представителями республиканских министерств и ведомств.

С 2009 г. министерством по делам молодежи Республики Татарстан ежегодно проводится **республиканский конкурс лидеров «Вверх»** для тех, кто хочет связать свою карьеру с государственной гражданской службой. Данный конкурс дает возможность молодежи пройти развивающую программу и систему стажировок в министерствах и

ведомствах Республики Татарстан, повысить уровень знаний по основам государственного устройства, пообщаться с министрами и лучшими экспертами в сфере государственного и муниципального управления, познакомиться с активной молодежью республики. За 15 лет в конкурсе приняли участие более 1 500 человек. Участники предыдущих лет успешно развиваются в сфере государственного и муниципального управления. Выпускники проекта регулярно получают назначения на высокие посты и курируют важные направления. В 2023 г. конкурс впервые прошел дважды: весной и осенью. Таким образом, еще больше молодых людей смогли пройти стажировку в органах исполнительной власти Республики Татарстан.

С 2021 г. в *Республике Татарстан* проводится **Молодежная карьерная неделя**, участниками которой являются студенты высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление». В рамках данного мероприятия студенты профильных специальностей знакомятся с особенностями поступления и прохождения государственной гражданской службы, общаются со спикерами из числа руководителей государственных и муниципальных органов власти Республики Татарстан. Участники знакомятся с проводимой в республике кадровой политикой, реализуемыми значимыми программами и федеральными проектами, а также существующими карьерными инструментами и социальными лифтами. Результаты проведенного в 2022 г. социологического опроса показали, что 51% респондентов считает государственную гражданскую службу престижной сферой деятельности.

В *Удмуртской Республике* в 2023 г. реализован **проект по привлечению молодежи к государственному управлению «Команда 18+»**. Студенты ВУЗов республики познакомились с успешными практиками государственного и муниципального управления, имели возможность присоединиться к их реализации или реализовать свой проект. Наставники проекта «Команда 18+» (государственные гражданские служащие) рассказали о своих направлениях работы, достижениях, обменялись опытом, пригласили студентов на практики и стажировки.

В *Удмуртской Республике* с сентября 2020 г. проводится **конкурс студенческих работ**. В 2022 - 2023 гг. для участия в конкурсе было направлено 48 работ по проблемам государственной гражданской службы (системы государственного управления) студентами ведущих высших учебных заведений Удмуртской Республики. Все участники получили

возможность пройти практику и стажировку в региональных органах власти. По итогам конкурса 2 студента поступили на государственную гражданскую службу и 1 студент – на муниципальную службу.

В *Чувашской Республике* с целью развития кадрового потенциала, повышения престижа государственной гражданской службы и поддержки талантливой и инициативной молодежи с апреля 2020 г. два раза в год проводятся **Дни карьеры в системе государственного управления**. Идея данного мероприятия – информирование молодежи о карьерных возможностях в системе государственного управления, повышение интереса к государственной гражданской службе, использование личностного, творческого и профессионального потенциала молодежи. У участников Дней карьеры имеется возможность увидеть деятельность государственных гражданских служащих изнутри. Данное мероприятие включает в себя посещение рабочих кабинетов и ознакомление с деятельностью исполнительных органов власти Чувашской Республики, личное общение с должностными лицами Чувашской Республики и получение ответов на интересующие вопросы. По итогам проведения данных мероприятий молодые специалисты, замещающие должности государственной гражданской службы, в формате «круглого стола» рассказывают о способах поступления на государственную гражданскую службу и особенностях ее прохождения, делятся своим опытом, рассказывают о служебной деятельности и дают полезные советы. Количество лиц, принявших участие в Днях карьеры в системе государственного управления достигло более 2000 обучающихся высших, средних и общеобразовательных учреждений Чувашской Республики.

В *Нижегородской области* на регулярной основе проходят **Дни карьеры правительства Нижегородской области**. Для молодых людей – это прекрасная возможность узнать о работе на государственной гражданской и муниципальной службе, а также получить необходимые навыки и компетенции, которые ценятся при трудоустройстве. В мае 2023 г. на базе Корпоративного университета правительства Нижегородской области прошел День карьеры правительства Нижегородской области. Мероприятие включало в себя онлайн-диктант и кейс-чемпионат по государственному и муниципальному управлению, мастер-классы и стендовую сессию с участием 22 министерств и ведомств. Всего в мероприятии приняли участие более 300 студентов и выпускников нижегородских ВУЗов.

С 2021 г. на базе Корпоративного университета правительства Нижегородской области при содействии министерства кадровой политики Нижегородской области для студентов старших курсов ВУЗов действует комплексная программа планирования и развития карьеры в областном правительстве **«Твой ГосСтарт»** (система стажировок). Организованы открытые встречи с руководителями органов исполнительной власти и органов местного самоуправления Нижегородской области, проведены образовательные лекции и мастер-классы, направленные на развитие универсальных компетенций, а также олимпиады и кейс-чемпионаты по государственному и муниципальному управлению. Благодаря этому проекту более 40 студентов прошли стажировки в исполнительных органах власти.

В *Оренбургской области* с целью привлечения молодежи на государственную гражданскую службу руководители органов исполнительной власти и структурных подразделений систематически принимают участие в работе государственных аттестационных комиссий. Лучшим выпускникам поступают предложения заполнить резюме и пройти собеседование с целью дальнейшего трудоустройства в органах исполнительной власти Оренбургской области или подведомственных учреждениях. Студенты ВУЗов проходят практику во всех органах исполнительной власти Оренбургской области. В течение 2022 - 2023 гг. практику прошли более 50 человек.

В соответствии с планом в 2022 - 2023 гг. в *Пензенской области* проведены встречи со студентами ведущих образовательных учреждений Пензенской области. На встречах обсуждались вопросы поступления на государственную гражданскую службу, прохождения практической подготовки, занятости молодежи, заинтересованности государственных органов в привлечении молодых специалистов на государственную гражданскую службу. Во встречах приняли участие более 3600 студентов. Региональными органами исполнительной власти организована практическая подготовка студентов, в рамках которой заключен 31 договор с учреждениями высшего профессионального образования Пензенской и Саратовской областей, в том числе долгосрочных (на период более 3 лет). За 2022 - 2023 гг. практическую подготовку в исполнительных органах прошли 653 студента высших и средних профессиональных учебных заведений.

В *Пермском крае* в рамках **фестиваля «Карьерный конструктор – построй своё будущее»** проведены мастер-классы «Как поступить на государственную гражданскую службу Пермского края» и «Прохождение практики в исполнительных органах государственной власти Пермского края», для 130 студентов организованы очные карьерные консультации. С целью привлечения студентов для прохождения практики на сайте «Государственная гражданская служба Пермского края» и в сообществе https://vk.eom/dgsagpk в социальной сети «ВКонтакте» опубликована информация о возможности прохождения практики в органах государственной власти Пермского края и способах подать заявку. В 2022 г. из 40 поданных заявок практика организована по 28, в 2023 г. – из 52 заявок – по 43 заявкам.

В *Саратовской области* в рамках реализации **проекта «Школа молодых управленцев»** с 2018 г. 600 молодых специалистов прошли профессиональную переподготовку по программе «Государственное и муниципальное управление», почти половина (46%, 277 чел.) из которых получили повышение в должности. В 2021 г. на открытии четвертого сезона проекта было принято решение о создании молодежной общественной организации с целью продолжения стратегии развития молодых управленческих кадров региона. Общественная организация молодых управленцев Саратовской области «Движение вверх» – это сообщество лидеров, руководителей и специалистов нового поколения. В её состав входит 60 выпускников разных лет проекта.

В *Ульяновской области* активно функционируют институты практики и стажёрства, которые являются основными механизмами привлечения молодёжи на государственную гражданскую службу. Они позволяют выявить талантливых, профессионально подготовленных студентов и выпускников ВУЗов с целью их дальнейшего привлечения на службу в региональные органы власти. В 2020 - 2023 гг. практику в исполнительных органах Ульяновской области прошли 521 человек. За время функционирования института стажёрства в правительстве области на должности стажёров было принято 78 человек, 23 из которых затем были назначены на должности государственной гражданской службы, 24 человека переведены на технические должности. Таким образом, после прохождения стажировки трудоустроено 60,2%. В 2022 - 2023 гг. в рамках системной работы, направленной на поиск и привлечение молодых управленцев, популяризацию государственной гражданской и муниципальной службы и определение приоритетов в будущем выборе профессии, проведен ряд следующих мероприятий: День открытых дверей

(студенты приняли участие в мастер-классе «Простые принципы успешной карьеры»); ежегодный областной конкурс «Лучшая студенческая инициатива»; ежегодный конкурс «Мои родители – чиновники»; познавательно-обучающее мероприятие «Гонка знаний». В 2022 - 2023 гг. проведен **эксперимент** по развитию кадрового потенциала и повышению престижа государственной гражданской службы **«На пути к госслужбе»**, организованы дни открытых дверей в областном правительстве и 16 исполнительных органах, в которых приняли участие более 300 студентов из 6 ВУЗов по 41 специальности. По итогам эксперимента сформирован молодёжный кадровый резерв из 97 активно проявивших себя студентов, 4 из которых в настоящее время трудоустроены.

2. Внедрение механизма целевого обучения граждан с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 20.05.2021 г. № 301 «О подготовке кадров для федеральной государственной гражданской службы по договорам о целевом обучении».

В развитие Указа Президента Российской Федерации от 20.05.2021 г. № 301 «О подготовке кадров для федеральной государственной гражданской службы по договорам о целевом обучении» во всех регионах округа приняты порядки заключения договора о целевом обучении с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы. Это послужило основой для применения данного механизма.

По итогам 2023 г. договоры о целевом обучении с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы заключены с 19 чел. (2022 г. – 44 чел.). В 2021 - 2023 гг. из 12 граждан, получивших профессиональное образование в соответствии с договором о целевом обучении (Нижегородская (4), Саратовская (4), Самарская (3) и Пензенская (1) области), только 5 человек поступили на государственную гражданскую службу (Нижегородская (4) и Пензенская (1) области).

3. Формирование регионального молодежного кадрового резерва с целью поиска, развития и продвижения талантливой молодежи.

Одним из эффективных механизмов привлечения и удержания молодежи на государственной гражданской службе является работа с молодежным кадровым резервом, в основу которой заложены конкурсный отбор, обучение резервистов и стажировки.

С 2020 г. в *Чувашской Республике* проводится **республиканский конкурс «Команда молодых лидеров»**, финалисты которого получают возможность войти в молодежный кадровый резерв, а также пройти бесплатную профессиональную переподготовку в Чебоксарском филиале Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации по одному из выбранных направлений и проверить свои компетенции в Центре компетенций Чувашского государственного университета им. И.Н.Ульянова» на платформе «Россия – страна возможностей». В молодежном кадровом резерве при Главе Чувашской Республики состоит 120 человек.

В *Самарской области* с целью формирования молодежного кадрового резерва в 2022 г. проведен конкурс. Из 230 поданных заявок отобрано 56 человек. Резервисты освоили образовательно-адаптационный курс, разработанный для государственных гражданских служащих; прошли оценку компетенций; участвовали в значимых проектах.

В *Ульяновской области* молодежный кадровый резерв формируется преимущественно из студентов учебных заведений прошедших практику в исполнительных органах власти и зарекомендовавших себя с лучшей стороны. Основная цель резерва – предоставление возможности студентам принимать участие в мероприятиях, проводимых администрацией Губернатора Ульяновской области, а также быть первоочередными кандидатами на замещение должностей стажёров и вакантных должностей в правительстве Ульяновской области и возглавляемых им исполнительных органах власти.

4. Организация деятельности молодежных правительств и парламентов.

В 2022 г. в *Республике Мордовия* сформировано молодежное правительство, в состав которого вошли 13 молодых людей. Молодежное правительство функционирует как консультативно-совещательный орган, который задействован по трем направлениям: проектная работа, экспертно-аналитическое и кадровое взаимодействие. Все молодые министры назначены на должности помощников руководителей региональных органов власти на общественных началах.

В январе 2023 г. в *Оренбургской области* состоялось совещание молодежного правительства совместно с представителями министерств и ведомств Оренбургской области. В целях повышения компетенции членов молодежного правительства Оренбургской области и реализации проектов

молодежных министров организовано взаимодействие с Оренбургским филиалом Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации с закреплением научных консультантов, организацией профориентированных тренингов, встреч и других мероприятий.

В *Саратовской области* в целях обеспечения эффективного взаимодействия Саратовской областной Думы с молодежью образован молодежный парламент, который является общественным, коллегиальным, консультативным и совещательным органом при Саратовской областной Думе по вопросам реализации молодежной политики.

5. Адаптация. Развитие системы наставничества на государственной гражданской службе.

В целях адаптации и профессионального развития лиц, впервые поступивших на государственную гражданскую службу, в региональных органах власти реализуется **институт наставничества**.

В 2023 г. наставничество осуществлено в отношении более 2 100 служащих (56% лиц, впервые поступивших на государственную гражданскую службу). Активно данный процесс внедряется в органах государственной власти Республики Марий Эл, Чувашской Республики, Пермского края, Кировской, Нижегородской, Оренбургской, Самарской и Ульяновской областей.

В *Нижегородской области* в 2023 г. утвержден **Стандарт адаптации сотрудников в органах исполнительной власти**, разработанный в целях организации мероприятий по проведению адаптации сотрудников, впервые поступивших на государственную гражданскую службу в органы исполнительной власти Нижегородской области. В рамках использования Стандарта выделены следующие направления адаптации: социально-психологическая (общая) адаптация (направлена на освоение особенностей служебной деятельности, знакомство с организационной структурой, культурой, правилами и нормами, принятыми в органе исполнительной власти); профессиональная адаптация (осуществляется путем наставничества). В целях поощрения наставников и стимулирования наставнической деятельности в органах исполнительной власти производится выплата премии наставникам, а также учрежден знак отличия «Почетный наставник» за эффективное осуществление наставнической деятельности. В настоящее время министерство кадровой политики Нижегородской области осуществляет внедрение процессов адаптации и наставничества

в органах исполнительной власти Нижегородской области, для чего реализованы следующие процессы адаптации и наставничества: автоматизирован процесс адаптации в CRM-системе «Битрикс»; разработана концепция «Дня новичка»; подготовлен ежедневник для нового сотрудника, где предусмотрена справочная информация, необходимая для адаптации сотрудника на новом месте; записан приветственный видеоролик с участием заместителей Губернатора Нижегородской области для демонстрации новым сотрудникам; создан чат-бот в социальной сети «ВКонтакте» для успешной адаптации сотрудника; подготовлены обучающие программы и видеокурсы с основными нормативными правовыми актами и методическими документами, регламентирующими профессиональную служебную деятельность сотрудника; разработана анкета для получения обратной связи об эффективности процесса адаптации и наставничества.

В *Пензенской области* активно проводится работа по адаптации молодежи на государственной гражданской службе. Молодые служащие, впервые поступившие на государственную гражданскую службу проходят адаптационный курс на учебно-методическом портале государственных гражданских и муниципальных служащих Пензенской области (http://kursy.pnzreg.ru) и получают сертификат по окончании обучения. В рамках курса все молодые специалисты проходят обучение работе в системе электронного документооборота и делопроизводства и тренинг адаптации «Добро пожаловать или как адаптироваться к государственной гражданской службе».

Несмотря на то, что наставничество внедрено во всех регионах округа, потенциал данного института используется не в полной мере. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 07.10.2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации» служащий, осуществляющий наставничество, может быть премирован за наставничество новичков по рекомендации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в размере до 30% месячного оклада служащего. Порядок осуществления наставничества и условия стимулирования наставников призваны содействовать профессиональному развитию государственных гражданских служащих, формировать знания, умения и навыки. Однако по итогам 2023 г. доплата наставникам практически не осуществлялась в республиках Башкортостан и Мордовия, Удмуртской Республике, Кировской, Нижегородской, Оренбургской и Саратовской областях.

6. Организация профессионального развития молодых государственных гражданских служащих (организация стажировок, проведение обучающих семинаров по развитию навыков коммуникаций, публичного выступления, урегулирования конфликтов, профилактики эмоционального выгорания и др.).

В регионах округа большое внимание уделяется **мероприятиям по профессиональному развитию** государственных гражданских и муниципальных служащих. В отчетном периоде в мероприятиях участвовали 28 107 государственных гражданских (78,6% от их общей численности) и 34 902 муниципальных (56,6% от их общей численности) служащих. При этом более трети государственных гражданских и четверти муниципальных служащих, прошедших данные мероприятия, получили дополнительное профессиональное образование по программам переподготовки и повышения квалификации. Обучение 920 государственных гражданских служащих с использованием **государственных образовательных сертификатов** на дополнительное профессиональное образование проведено в 8 регионах округа (*республики Марий Эл* и *Мордовия*, *Чувашская Республика*, *Пермский край*, *Пензенская*, *Самарская*, *Саратовская* и *Ульяновская области*). Общий объем финансирования мероприятий профессионального развития государственных гражданских служащих за счет средств региональных бюджетов в округе в 2023 г. составил порядка 80 млн рублей.

В *Пензенской области* в практику внедрено для всех молодых служащих, впервые поступивших на государственную гражданскую службу, по окончании периода испытания и наставничества на учебно-методическом портале формирование индивидуальных планов профессионального развития.

В *Оренбургской области* в 2022 - 2023 гг. 465 молодых специалистов, впервые поступивших на государственную гражданскую службу, приняли участие в мероприятиях по профессиональному развитию. Организация обучения была направлена на ознакомление с основными положениями нормативных правовых актов о государственной гражданской службе, формирование представления о правовом статусе гражданского служащего, а также об установленных запретах и ограничениях, связанных с государственной гражданской службой, об обязанностях и ответственности в сфере противодействия коррупции.

7. Привлечение к участию в проектной деятельности государственных органов молодых специалистов государственной гражданской службы.

В целях предоставления возможностей для самореализации и карьерного роста молодые государственные гражданские служащие активно привлекаются к проектной деятельности в рамках реализации региональных проектов (Республика Татарстан, Удмуртская Республика, Самарская область).

8. Создание клуба молодых государственных гражданских служащих, организация корпоративных мероприятий различной направленности для молодых государственных гражданских служащих и их семей (экскурсии, конкурсы, спортивные состязания и др.).

Для сплочения коллектива, повышения эффективного взаимодействия в команде, адаптации молодых государственных гражданских служащих в органах государственной власти субъектов Российской Федерации организуются различные корпоративные мероприятия (субботники, дни здоровья, совместное посещение выставок, музеев и др.)

Так, в министерстве экономики, торговли и предпринимательства *Республики Мордовия* создан клуб молодых государственных гражданских служащих, который участвует в организации мероприятий, направленных на интеллектуальное и культурное развитие сотрудников, способствует привлечению молодежи, оказывает содействие в реализации общественно-полезных инициатив.

В ноябре 2022 г. в *Чувашской Республике* создан совет молодежи. В настоящее время в совете состоит 29 человек. В рамках работы совета государственные гражданские служащие принимают активное участие в общественной деятельности, в организации и проведении культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных (спортивных) мероприятий, организуемых исполнительными органами власти Чувашской Республики.

С 2018 г. в министерстве социального развития *Оренбургской области* создан совет молодых специалистов системы социальной защиты населения Оренбургской области. Председатель совета принимает участие в заседаниях конкурсной комиссии на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, аттестационной комиссии (при рассмотрении вопросов, касающихся молодых специалистов министерства). Совет ежегодно организовывает до 25 молодежных

корпоративных мероприятий. Проводятся форумы молодых специалистов системы социальной защиты населения Оренбургской области. Так, в мае 2023 г. прошел III Форум молодых специалистов системы. В рамках форума прошли лекции «Молодежная политика в Оренбургской области», «Цифровые платформы обратной связи: государство и граждане. Говорим на одном языке», практическое занятие на тему «Госпаблики. Качественный контент».

9. Проведение мероприятий, направленных на формирование позитивного HR-бренда органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в том числе посредством публикаций в средствах массовой информации, социальных сетях (все регионы округа).

Все вышеперечисленные мероприятия способствуют обновлению кадрового состава органов государственной и муниципальной власти. 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.