

**ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ШЕНТАЛИНСКИЙ САМАРСКОЙ
ОБЛАСТИ**

Барнаева Вера Александровна

Студент

*Самарский государственный экономический университет, Государственное и
муниципальное управление в социальной сфере, Самара, Россия*

E-mail: barnaeva.vera@yandex.ru

В настоящее время процессы, происходящие в обществе, резко ускорились и усложнились, появились новые организационные структуры, произошло усложнение и увеличение хозяйственных и организационных связей, быстро обновляется материально-техническая база во всех сферах. Многие вопросы, касающиеся взаимоотношений бизнеса и власти, государства и населения приходится решать государственным и муниципальным служащим. Поэтому очень важно, чтобы на государственной и муниципальной службе находились активные высококвалифицированные люди, заинтересованные в развитии не только государства, региона, муниципального образования, но и в саморазвитии.

Однако одной из проблем муниципальной службы является «старения» кадров. На сегодняшний день средний возраст муниципальных служащих Администрации муниципального района Шенталинский – от 43 лет до 57 лет. Доля молодых специалистов в составе кадров очень мала, всего лишь 4%, что подтверждает тенденцию старения кадров в муниципальной службе [2].

Как показывает практика, основными сдерживающими факторами, в связи с которыми молодые люди не желают идти работать в органы местного самоуправления являются следующие:

1. низкий уровень авторитета и престижа муниципальной службы. Исследования, проводимые Всероссийским центром исследований общественного мнения (ВЦИОМ) показали, что муниципальная служба находится где-то в середине списка самых престижных профессий в РФ, т.е. она менее престижна, чем профессия экономиста, врача, юриста. Но при этом более престижна, чем профессия рабочего, учителя, бухгалтера [1].

2. низкий уровень заработной платы. При значительном увеличении нагрузки и возлагаемых на муниципалитеты полномочий, средняя заработная плата специалистов Администрации муниципального района Шенталинский составляет 16 тысяч рублей [2].

3. отсутствие прозрачной системы карьерного роста. Продвижение по карьерной лестнице на муниципальной службе занимает много времени – в коммерческих организациях рост более заметен и скор.

Поэтому для того чтобы привлечь молодых специалистов на муниципальную службу, необходимо, во – первых, повысить авторитет муниципальной службы.

В целях повышения престижа муниципальной службы предлагаем проводить работу по следующим направлениям:

- борьба со стереотипом «во власти воруют и берут все». Для этого необходимо разработать и внедрить систему мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе, например, реализовать информационный проект о показательных положительных примерах деятельности муниципальных служащих Шенталинского района;

- совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе (совершенствование условий труда, повышение заработной платы и др.).

- развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в первую очередь совершенствование механизмов предоставления единовременной субсидии на приобретение жилой площади муниципальным служащим.

Во – вторых, необходимо вести активную работу с молодыми перспективными студентами старших курсов высших учебных заведений, в первую очередь со студентами специальности «Государственное и муниципальное управление» (например, приглашать на прохождение практики в Администрацию района, привлекать к реализации проектов, разработке стратегии развития района и др.).

Также Администрация района может организовать подготовку собственных специалистов для муниципальной службы, заключив договоры с гражданами с обязательством прохождения ими муниципальной службы после окончания обучения (целевое направление).

И в – третьих, в районе следует создать на конкурсной основе молодежный кадровый резерв, который не только окажет помощь молодым людям в профессиональной подготовке в сфере государственного и муниципального управления, но и обеспечит высококвалифицированными компетентными кадрами муниципальный район.

Целесообразно было бы включить в состав молодежного кадрового резерва лиц, из числа молодёжного Парламента при Собрании представителей муниципального района Шенталинский, который действует в районе с 2007 г.

Привлечение молодых специалистов в муниципальную службу обеспечит приток новых сил и будет способствовать преемственности разных поколений служащих, а также избавит органы местного самоуправления от социальных потрясений и нестабильности.

Литература

1. Федоров В.В. Престиж и доверие // Стратегия России, 2011. № 8, август.
2. Федеральная служба государственной статистики: <http://www.gks.ru>