



ВСЕРОССИЙСКИЙ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ИНСТИТУТ ТРУДА
МИНТРУДА РОССИИ

МОЛОДЕЖЬ НА ГОССЛУЖБЕ: ОТ ПОДГОТОВКИ К ПРОФЕССИИ ДО ЗАКРЕПЛЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

ОТКРЫТОЕ ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОВЕТА
ПО НАПРАВЛЕНИЮ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
«ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

25 мая 2026 года, Москва, Президентская академия



НОВЫЕ/СТАРЫЕ ВЫЗОВЫ ДЛЯ ГОССЛУЖАЩИХ:



ВСЕРОССИЙСКИЙ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ИНСТИТУТ ТРУДА
МИНТРУДА РОССИИ



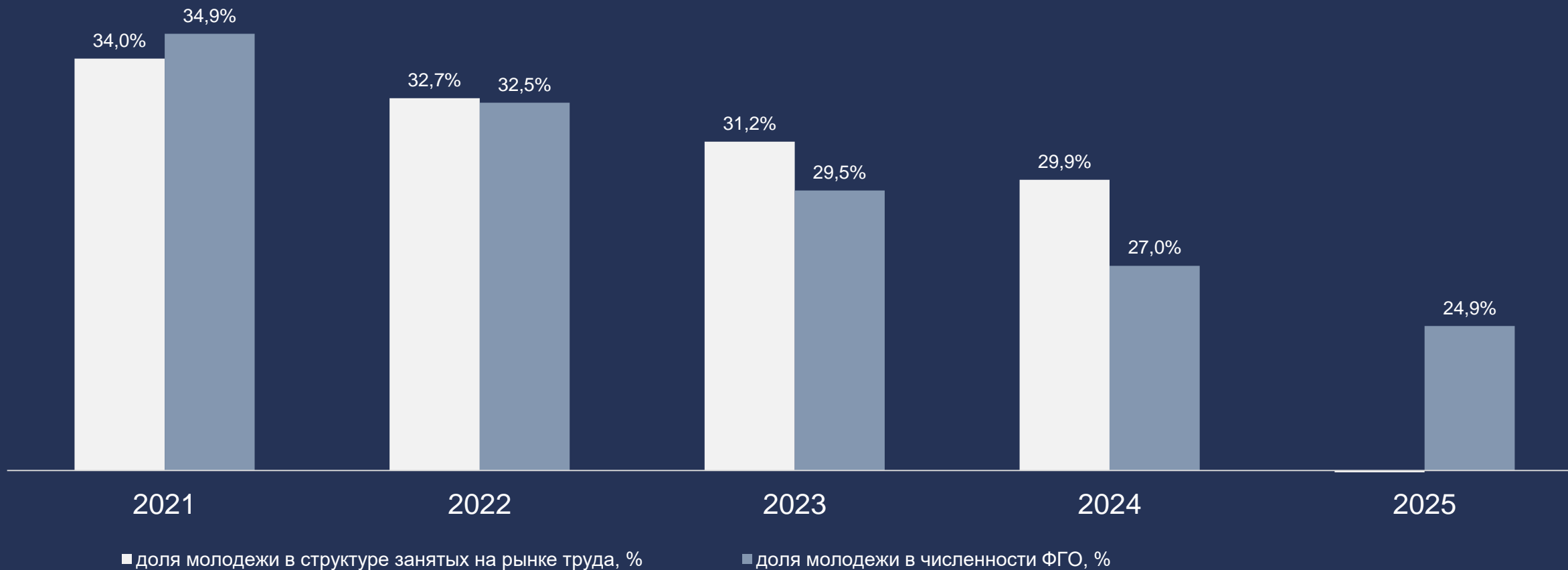
Популярность направления подготовки растет—
за год численность студентов бакалавриата и магистратуры на направлениях ГМУ возросла на 12 %

Источник: https://raex-rr.com/education/subject_ranking/municipal_government_new_methods/2025/analytics/

Выбор работы в органе власти выпускниками ГМУ и закрепление молодого специалиста на рабочем месте в органе власти остается проблемной областью.

ЦЕЛЕВОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ:

доля молодежи в общей численности гражданских служащих не менее 25%

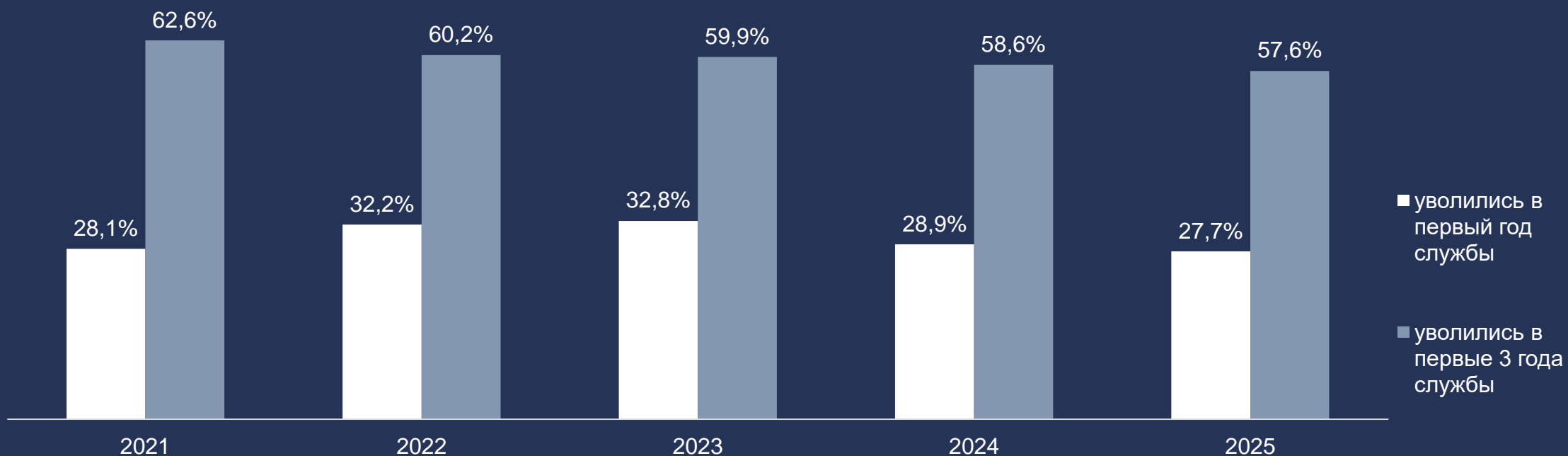


Источник: данные мониторингов кадрового состава органов власти

КАДРОВЫЕ РИСКИ В РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Год	Доля молодежи	Текучность молодежи
2024	26%	21,9%
2025	25%	26,7% !

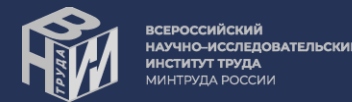
УВОЛЬНЕНИЕ МОЛОДЕЖИ В ПЕРВЫЕ 3 ГОДА СЛУЖБЫ



Источник: данные ЕИСУКС

ПРИЧИНЫ УВОЛЬНЕНИЙ КАДРОВ

с федеральной гражданской службы (по нематериальным факторам)*



ПО ВСЕМ ГОССЛУЖАЩИМ

Отсутствует должностной (карьерный) рост

Перехожу в иной государственный орган

Высокий уровень нагрузки

Получил необходимый опыт и знания, планирую заниматься другими проектами

Смена профессиональной деятельности

Гражданская служба не оправдала мои ожидания

Центральные аппараты

11,4%

9,7%

9,6%

9,4%

5,1%

4,7%

10,9%

9,9%

8,8%

7,4%

5,4%

5,4%

ПО МОЛОДЕЖИ

Отсутствует должностной (карьерный) рост

Получил необходимый опыт и знания, планирую заниматься другими проектами

Высокий уровень нагрузки

Перехожу в иной государственный орган

Смена профессиональной деятельности

Гражданская служба не оправдала мои ожидания

Территориальные органы

Отсутствует должностной (карьерный) рост

Перехожу в иной государственный орган

Высокий уровень нагрузки

Получил необходимый опыт и знания, планирую заниматься другими проектами

Смена профессиональной деятельности

Смена места жительства, в том числе переезд в другой регион

4,0%

13,3%

12,4%

7,7%

9,7%

5,0%

3,7%

9,5%

12,3%

11,0%

9,1%

5,4%

Отсутствует должностной (карьерный) рост

Получил необходимый опыт и знания, планирую заниматься другими проектами

Высокий уровень нагрузки

Перехожу в иной государственный орган

Смена профессиональной деятельности

Смена места жительства, в том числе переезд в другой регион

* частота упоминания в ходе опросов при увольнении

** по данным мониторинга ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2025 г

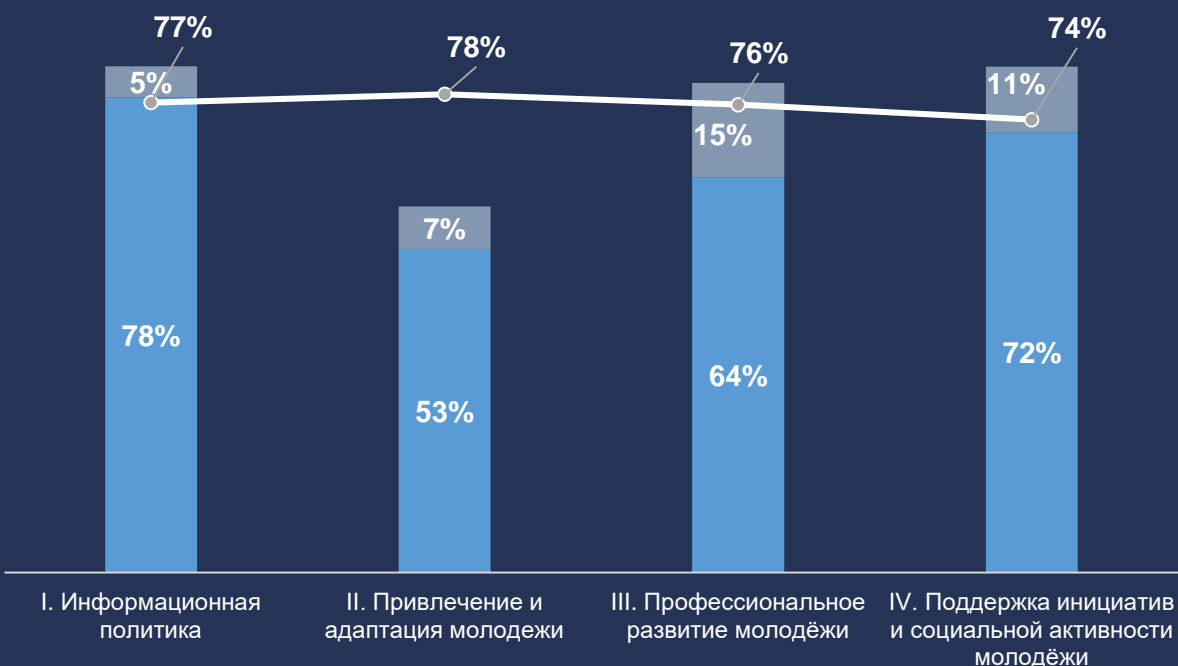
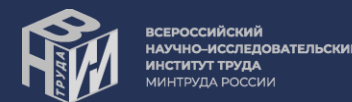
ПУТЬ К СЛУЖЕНИЮ НАЧИНАЕТСЯ С ВУЗА



ОТ «ЧЕЛОВЕКА - ПОТРЕБИТЕЛЯ» К «ЧЕЛОВЕКУ ОТВЕТСТВЕННОМУ»

Вариант волонтерского проекта «Молодежная политика»

Типовой перечень мероприятий (рекомендации Минтруда России)



- Доля внеплановых мероприятий в общем количестве мероприятий по разделу
- доля запланированных мероприятий, выполненных в отчетный период (без учета внеплановых мероприятий)
- доля выполненных мероприятий плана, по которым предоставлены измеримые результаты

Статья 7 Федерального закона № 79-ФЗ

Взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы обеспечивается посредством единства требований к подготовке кадров и профессиональному развитию гражданских служащих и муниципальных служащих.



Информационная политика

Примеры:

- Модуль портала ВУЗА/ОГВ: целевое обучение
- новостной канал для молодежи
- раздел на внутреннем портале
- рубрики на официальном сайте, в соцсетях и др.



Профессиональное развитие молодежи

Примеры:

- обмен опытом молодежи центральных аппаратов и территориальных органов
- проведение открытых диалогов, дебатов и др.



Привлечение и адаптация молодежи

Примеры:

- молодежный кадровый резерв по итогам стажерской программы
- Неделя карьеры
- Форум «ГосСтарт»
- программа «Первый день карьеры»
- наставники, близкие по возрасту молодым специалистам
- «Клуб новичков»



Поддержка инициатив и социальной активности молодежи

Примеры:

- молодежные советы
- участие молодых специалистов в научных проектах и выработке решений
- конкурсы для молодежи
- мотивационные профили молодых специалистов
- «экосистема» (спортивная инфраструктура, тренинги и др.)

* по данным мониторинга планирования и реализации федеральными органами исполнительной власти планов мероприятий по работе с молодежью

Вариант волонтерского проекта

ПРОЕКТ «ГОСТЕПРИИМНЫЕ ГОРОДА РОСАТОМА»

Центры компетенций:



ВСЕРОССИЙСКИЙ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ИНСТИТУТ ТРУДА
МИНТРУДА РОССИИ

1. Организационные вопросы и мониторинг по РГ, взаимодействие с партнерами, участниками

2. Методология

3. Привлечение кадров, продвижение бренда города как работодателя

4. Релокация: НПА, метод. материалы и механизмы

5. Закрепление, сохранение: Релокация: НПА, метод. материалы и механизмы

6. Работа с ВУЗами, СПО, ФО по ДПО и др.

Методология

- Рынок труда г. с ВНТП
- Условия
- Профилирование ЦА
- Кадровая стратегия

Анализ рынка и целевой аудитории

- 1 город с ВНТП
- 2 город с ВНТП
- 3 город с ВНТП

Разработка кадровой стратегии

- 1 город с ВНТП
- 2 город с ВНТП
- 3 город с ВНТП

Реализация кадровой стратегии, включая мониторинг

- 1 город с ВНТП
- 2 город с ВНТП
- 3 город с ВНТП

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Сладкова Надежда Михайловна
Директор по развитию
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

n.sladkova@vcot.info
8 (495) 916-15-84

Все
публикации:



СБОРНИКИ ЛУЧШИХ ПРАКТИК:

Комплексная работа с кадрами
<https://cloud.mail.ru/public/QgCZ/АрумS5xtb>



Кадровый цикл: от привлечения до удержания:
<https://cloud.mail.ru/public/DRSY/gNMjmQQPJ>



Организация и проведение профессиональных конкурсов на государственной и муниципальной службе
<https://cloud.mail.ru/public/Ar7Q/GHTU9ee8Z>



ВОЗМОЖНОСТИ «ВУЗ-РАБОТОДАТЕЛЬ»

Мотивация студентов на результат, вовлечение в решение важных задач для трудоустройства и закрепления	Работа над качеством процессов
Вознаграждение по результатам выполнения КПЭ практики /стажировки	Поощрение кураторов–наставников (преподавателей/ госслужащих) по результатам успешной практики студентов
Баллы студентам за участие в проектах органов государственной власти, муниципалитетов на принципах волонтерства	Информационная площадка на портале Госслужбы: о проектах ОГВ, в которых могут участвовать студенты
Персональная стипендия от работодателя за участие в проектах органа власти и реальное влияние на успех («отработка» до 3 лет)	Пересмотр организации работы «Работодатель – ВУЗ» по целевому обучению
Система ежегодных бонусов за личную результативность молодого служащего (привязка к окладу: до 2-4 месячных окладов)	Расширение возможностей работодателей в привлечении молодых специалистов через проект «Я – профессионал»
Возможности удаленной/ гибкой работы, сокращенной недели для молодых специалистов	ВУЗ: Мониторинг персональной мотивации выпускников, работающих в органах власти 2 года (не менее 3-х раз)