

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Тематическое приложение
к Методическому инструментарию
по формированию кадрового состава
государственной гражданской службы
Российской Федерации

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по поиску, привлечению, адаптации и сохранению молодежи на
государственной гражданской службе

Москва, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения	3
Типовая стратегия работы государственных органов с молодежью	7
I. Информационная политика	7
II. Привлечение и адаптация молодежи	12
III. Профессиональное развитие молодежи	18
IV. Поддержка инициатив и социальной активности молодежи	22

Приложение

Типовой перечень мероприятий по поиску, привлечению, адаптации и сохранению молодежи на государственной гражданской службе и показателей, характеризующих качество такой работы

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие методические рекомендации подготовлены в целях оказания содействия кадровым службам в реализации методического комплекса, включающего типовую стратегию работы государственных органов с молодежью (далее – типовая стратегия) и типовой перечень мероприятий государственных органов по поиску, привлечению, адаптации и сохранению молодежи на государственной гражданской службе и показателей, характеризующих качество такой работы (далее – типовой перечень).

Данный методический комплекс разработан во исполнение ключевых показателей эффективности реализации приоритетных проектов департаментов (управлений) Правительства Российской Федерации в части показателя «Поиск, привлечение, адаптация и сохранение молодежи на гражданской службе» и в этой связи ориентирует кадровую работу на актуальные вопросы формирования кадрового состава посредством обеспечения преемственности компетенций и интеграции молодежи в действующую систему государственно-служебных отношений, а также профессиональную культуру.

Типовая стратегия и мероприятия типового перечня основываются на положениях Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» о кадровой работе и подготовке кадров для государственной гражданской службы Российской Федерации (далее – гражданская служба), реализацию которых следует осуществлять во взаимосвязи с положениями Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» в целях создания практического механизма для решения обозначенных актуальных вопросов.

В этой связи содержание типовой стратегии и мероприятий типового перечня предполагает выделение работы с молодежью в рамках целостного цикла кадровой работы в специальный раздел, характеризующийся особенностями применения кадровых технологий в целях повышения эффективности поиска, привлечения, адаптации и сохранения молодежи на гражданской службе.

Основное содержание типовой стратегии и типового перечня посвящено осуществлению работы с молодежью в рамках гражданской службы. Однако предлагаемые в них подходы и мероприятия имеют общий характер для всей системы государственного и муниципального управления и могут быть рекомендованы для реализации широким кругом органов публичной власти. При этом, характеристики подходов и мероприятий позволяют организовать и реализовывать данную работу с учетом специфики деятельности государственного органа, определяемой уровнем государственного

управления, принадлежностью к определенной ветви государственной власти, областью профессиональной служебной деятельности и другими обстоятельствами, а также применить его на муниципальной службе.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» установлен принцип равного доступа граждан к гражданской службе, в частности, независимо от возраста.

При этом квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы устанавливаются в качестве обязательного условия для назначения на должности большинства групп должностей гражданской службы наличие образования определенного уровня и стажа гражданской службы или работы по специальности. Это обстоятельство выделяет молодежь в качестве специальной группы в общем числе претендентов на замещение должностей гражданской службы ввиду актуальности вопроса соответствия данным квалификационным требованиям лиц, обучающихся в образовательных организациях высшего образования и не имеющих опыта трудовой деятельности.

Кроме того, установление квалификационных требований в соответствии с категориями и группами должностей определяет различный объем знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей, который характерен для возрастных групп, обладающих различным практическим опытом, хотя уровень образования может быть одинаковым.

В этой связи для обеспечения равенства возможностей молодежи в вопросах поступления и прохождения гражданской службы необходимо учитывать особенности возрастной структуры государственного органа и реализовать их на практике.

В целях определения подходов к организации и осуществлению практической деятельности кадровых служб государственных органов по работе с молодежью в рамках действующих процедур разработаны методический комплекс, включающий типовую стратегию и типовой перечень.

В частности, осуществление профессиональной служебной деятельности молодым специалистом, не имеющим достаточного практического опыта применения теоретических знаний, полученных в ходе обучения по образовательным программам высшего образования, требует специального подхода к руководству его деятельностью, связанного главным образом с обучением на рабочем месте. Потребность в интенсивном

повышении знаний и развитии умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей, может быть реализована посредством организации и осуществления в государственном органе ориентированных на молодежь мероприятий по профессиональному развитию. Данные мероприятия согласно типовой стратегии находятся во взаимосвязи с оценкой профессионального уровня и карьерной траекторией, направленной на должностной рост, что отражено в соответствующих разделах методических рекомендаций.

Также необходимо учитывать коммуникативные особенности молодежи и постоянно развивающиеся формы передачи и восприятия информации, востребованные в молодежной среде. Скорость и простота информации привлекают внимание молодежи и выступают факторами управления мнением, что может иметь различные социальные последствия в отличие от более старших возрастных групп.

Таким образом, в целях эффективного, учитывающего жизненные ситуации правоприменения, целесообразно адаптировать практику реализации ряда процессов поступления и прохождения гражданской службы с учетом их распространения на молодежь, чему посвящена типовая стратегия.

Типовой перечень представляет собой свод адаптированных таким образом мероприятий кадровой работы, рекомендуемых к реализации органами публичной власти в целях поиска, привлечения, адаптации и сохранения молодежи на гражданской службе.

Целевыми ориентирами применения типовой стратегии и реализации типового перечня является стабилизация таких показателей как:

а) Средняя доля молодежи в кадровом составе федеральных органов исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации (далее - федеральные органы исполнительной власти) на уровне не ниже 30%;

б) Средний уровень текучести молодежи в федеральных органах исполнительной власти на уровне не выше 15%.

В ходе применения методических рекомендаций планируется осуществление мониторинга данных показателей.

Для наглядного практико-ориентированного обеспечения мероприятия типового плана снабжены примерами реализации подобных мероприятий, продемонстрированными в рамках Всероссийского конкурса лучших кадровых практик и инициатив в системе государственного и муниципального управления, которые размещены на официальном сайте Минтруда России и доступны для изучения и тиражирования ([https://mintrud.gov.ru/Деятельность/Государственное управление/ Государственная гражданская служба/Применение кадровых технологий на государственной гражданской службе](https://mintrud.gov.ru/Деятельность/Государственное_управление/Государственная_гражданская_служба/Применение_кадровых_технологий_на_государственной_гражданской_службе)).

2. ФУНКЦИИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Согласно положениям Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в состав кадровой работы включены поиск и привлечение кадров. Данная функция является составной частью работы по формированию кадрового состава для замещения должностей гражданской службы.

Типовая стратегия и мероприятия типового перечня рекомендуют и конкретизируют практические действия кадровой службы по поиску, привлечению, адаптации и сохранению молодежи на гражданской службе в рамках целостного цикла кадровой работы.

В этой связи настоящие методические рекомендации дополняют Методический инструментарий по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации (Версия 4.0), рекомендованный к использованию государственными органами в кадровой работе письмом Минтруда России от 31 мая 2024 г. № 28-5/10/В-8856.

Практическая реализация мероприятий по работе с молодежью на гражданской службе требует координации и взаимодействия со структурными подразделениями, в связи с чем основной функцией кадровой службы является организационная. Её осуществление целесообразно в форме организационно-распорядительного документа с указанием ответственных лиц по мероприятиям типового перечня. При этом содержание данных мероприятий может быть уточнено и дополнено с учетом кадровой ситуации в конкретном государственном органе.

Типовой перечень содержит четыре группы мероприятий, рекомендуемых к реализации в отношении следующих лиц:

а) претенденты и кандидаты на замещение должностей гражданской службы - молодежь, молодые граждане в возрасте до 35 лет включительно, имеющие гражданство Российской Федерации, желающие поступить на гражданскую службу;

б) государственные гражданские служащие Российской Федерации (далее – гражданские служащие) в возрасте до 35 лет – молодые специалисты, впервые поступившие на гражданскую службу, а также проходящие гражданскую службу в соответствии с полученной квалификацией.

С учетом особенностей поступления и прохождения гражданской службы указанные категории граждан и гражданских служащих могут частично совпадать, что не препятствует единству подходов к реализации мероприятий на практике, за исключением бюджетных расходов.

Также в организационные задачи кадровой службы входит осуществление мониторинга результатов реализации типовой стратегии и мероприятий типового перечня посредством оценки достижения целевых показателей, указанных в разделе 1. Периодичность мониторинга определяется государственным органом самостоятельно (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно), с учетом технических возможностей сбора данной информации в автоматизированном режиме. Также указанный мониторинг необходимо осуществить в случае запроса уполномоченного федерального государственного органа.

В целях методической помощи кадровым службам в организации и осуществлении работы с молодежью рекомендуются примеры наиболее продуктивных подходов системной организации работы по поиску, привлечению и адаптации молодых специалистов. В частности, показательными примерами стратегического подхода к формированию кадрового состава являются кадровые практики Правительства Новгородской области «Привлечение молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новгородской области» и Правительства Ростовской области «Институт исполнителей исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области», которые интегрируют работу со студентами в систему отбора перспективных кадров, проводя их адаптацию к будущим условиям прохождения гражданской службы в период обучения.

ТИПОВАЯ СТРАТЕГИЯ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ С МОЛОДЕЖЬЮ

I. ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» установлен принцип доступности информации о гражданской службе. Его практическая реализация в целях поиска и привлечения молодежи на гражданской службе осуществляется посредством следующих мероприятий раздела «Информационная политика» типового перечня.

1.1. Создание на официальном сайте государственного органа раздела, адресованного молодежи.

Данное мероприятие предполагает размещение на стартовой странице официального сайта государственного органа раздела, содержащего

изложенную в доступном и понятном формате информацию, направленную на популяризацию и привлечение кандидатов для поступления на гражданскую службу, о целях и особенностях деятельности государственного органа и возможностях для молодежи с учетом ее потребности в социализации и профессиональной самореализации.

Содержание данного раздела направлено на проведение информационных кампаний для молодёжи, популяризирующих гражданскую службу и социальную значимость деятельности государственного органа. Данная информация направлена на повышение престижа работы в данном органе и иллюстрируется примерами самореализации молодежи на гражданской службе.

Информационное наполнение раздела официального сайта, адресованного молодежи, может включать информационно-просветительские материалы о способах и возможностях поступления на государственную гражданскую службу среди учеников школ (8-11 классы), в том числе посредством целевого обучения, а также о проведении стажировок для студентов и иных желающих с целью приобретения ими практических знаний и умений в сфере прохождения гражданской службы.

Кроме того, в данном разделе необходимо размещать информацию об условиях поступления на гражданскую службу, условия ее прохождения, включая размеры оплаты труда, гарантии и иную значимую информацию.

При этом, субъектам Российской Федерации рекомендуется организовать «единую точку входа» посредством консолидации соответствующей информации на собственном информационном ресурсе в целях повышения доступности информации и оперативности ознакомления с ней молодежи.

Также дополнительными средствами реализации данного мероприятия могут выступать страницы государственного органа в социальных сетях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

При этом, кадровой службе рекомендуется организовать обучение сотрудников составлению объявлений о вакансиях для размещения в социальных сетях и на рекрутинговых сайтах, а также технологиям подбора и привлечения молодёжи с учётом их возрастных особенностей.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 1.1 типового перечня является создание на официальном сайте раздела, адресованного молодежи, и регулярное обновление его содержания.

Примером эффективной организации информирования граждан и в особенности молодежи выступает практика Администрации Санкт-Петербурга «Позиционирование органа власти как работодателя», согласно

которой результаты онлайн опросов граждан трансформированы в ценностные предложения служебной деятельности и проактивное привлечение молодежи для их реализации в интересах граждан и самих гражданских служащих.

1.2. Размещение в открытом доступе информации о вакантных должностях гражданской службы и квалификационных требованиях для их замещения

Данное мероприятие направлено на реализацию положений подпункта «б» пункта 8 части 1 статьи 13 Федерального закона от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», предусматривающих размещение на официальных сайтах государственных органов и органов местного самоуправления сведений о вакантных должностях государственной службы, имеющих в государственном органе, его территориальных органах, о вакантных должностях муниципальной службы, имеющих в органе местного самоуправления.

Таким образом, размещение объявлений об отборе кандидатов для замещения всех имеющихся вакантных должностей в государственном органе реализует принцип равного доступа граждан к гражданской службе, повышает ее информационную доступность, в том числе для молодежи.

Размещение сведений о вакантных должностях наряду с официальным сайтом государственного органа следует осуществлять на сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Единая система), единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также на иных популярных в молодежной среде сайтах, площадках и социальных сетях (с учётом целевой аудитории и возможностей органа власти).

В целях повышения качества работы кадровых служб по размещению вакансий в ЕИСУКС в соответствии с решениями, принятыми Департаментом кадров Правительства Российской Федерации, РАНХиГС разработаны методические рекомендации по формированию объявлений о вакантных должностях в ЕИСУКС (направлены в федеральные государственные органы и высшие органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации письмом Минтруда России от 27 декабря 2024 г. № 28-5/10/В-22926). С использованием данных методических рекомендаций следует организовать практикум по обучению сотрудников кадровых служб размещению вакансий в открытом доступе.

По результатам размещения вакансий в открытом доступе кадровой службе целесообразно осуществлять периодическую оценку эффективности откликов представителей молодёжи на всех перечисленных площадках.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 1.2 типового перечня является доля опубликованных вакансий от общего числа замещенных вакансий, рассчитываемая за определенный период как отношение числа незамещенных должностей, сведения о которых размещены на официальном сайте государственного органа в том же периоде, к общему числу замещенных должностей в периоде.

Положительным примером стимулирования молодежи к поступлению на гражданскую службу является использование сайта государственного органа с конкретными требованиями к кандидатам для получения откликов от соискателей вакансий. Созданная Департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области система поиска (привлечения) кадров «Заяви о себе!» позволяет молодежи посредством информационного портала направить не только анкету для рассмотрения, но также и высказать предложения по организации деятельности. Такая возможность делает портал более привлекательным для молодых и активных граждан.

1.3. Взаимодействие с образовательными организациями высшего образования по вопросам организации практической подготовки студентов.

Установление партнерских связей с образовательными организациями, осуществляющими образовательную деятельность по области (видам) профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, применимых в данном государственном органе, и регулярная организация практической подготовки студентов.

Результатом установления партнерских связей может являться заключение договоров о практической подготовке студентов с образовательными организациями и иные формы подготовки кадров из числа молодежи для гражданской службы.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 1.3 типового перечня является доля практикантов, поступивших на гражданскую службу в государственный орган, от их общего числа.

Показательным примером такого взаимодействия является разработанная в Нижегородской области региональная модель подготовки и развития компетенций кадров для сферы государственного управления, где Правительство Нижегородской области является заказчиком региональной модели, АНО ДПО «Корпоративный университет Правительства Нижегородской области» выступает в роли HR-партнёра, НИУ РАНХиГС – эксперт по обучению.

В рамках региональной модели проводятся мероприятия по вовлечению студентов НИУ РАНХиГС, обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», в практико-ориентированную деятельность посредством нового формата обучения. Студенты изучают дисциплину «Кадровая политика» с участием представителей региональных органов власти и муниципальных органов, специалистов HR-направления АНО ДПО «КУПНО». Преподаватели проводят совместные лекции, практикумы и лабораторные работы, где студентам предоставлена возможность разобрать реальные кейсы из сферы государственного и муниципального управления и больше узнать о будущей профессии.

1.4. Ознакомительные и профориентационные мероприятия для потенциальных кандидатов к поступлению на гражданскую службу (день открытых дверей, ярмарка вакансий и др.).

Организация в государственном органе собственных и участие во внешних мероприятиях представителей кадровой службы и профильных структурных подразделений в целях информирования молодежи о кадровых потребностях, требованиях и возможностях поступления на гражданскую службу лиц, обучающихся в образовательных организациях как высшего, так и среднего специального образования вне зависимости от формы собственности, и иных соискателей трудоустройства.

Кадровой службе с привлечением профильных структурных подразделений следует организовать с их участием или принять участие не менее чем в одном мероприятии в год. Например, данное профориентационное мероприятие может быть приурочено к профессиональному празднику работников отрасли экономики, которая соответствует области и виду профессиональной служебной деятельности, реализуемой в данном государственном органе, и осуществлено с привлечением экспертов в указанной сфере и ветеранов труда.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 1.4 типового перечня является количество мероприятий в год.

Положительными и заслуживающими тиражирования примерами данных мероприятий являются реализуемые Администрацией Губернатора Вологодской области ряд практик, направленных на привлечение молодёжи на гражданскую и муниципальную службу. Среди них: «Шаг во власть» (целевая подготовка, молодёжный кадровый резерв, стажировки), «Я-волонтёр» (активное вовлечение в решение задач социально-экономического развития), цифровая мастерская «Государство – это люди» (популяризация государственной и муниципальной службы»).

II. ПРИВЛЕЧЕНИЕ И АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ

Согласно положениям Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» для замещения должностей гражданской службы осуществляется проверка соответствия квалификационным требованиям и оценка профессионального уровня (далее также – оценка). Реализация принципа равного доступа граждан к гражданской службе в условиях необходимости привлечения молодежи осуществляется посредством установленных законодательством процедур конкурсного и бесконкурсного замещения должностей гражданской службы.

В этой связи мероприятия раздела «Привлечение и адаптация молодежи» типовой стратегии и типового перечня содержат как универсальные мероприятия по отбору кандидатов, так и специальные, основным участником которых является молодежь. Взаимосвязь данных мероприятий обеспечивается наличием оценки, осуществляемой в различных правовых и организационных формах.

2.1. Проведение конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или на включение в кадровый резерв государственного органа, а также конкурса на заключение договора на целевое обучение с обязательством последующего прохождения гражданской службы.

С учетом того, что конкурсный отбор является основным механизмом обеспечения доступа граждан к гражданской службе и в связи с большой заинтересованностью молодежи к поступлению на гражданскую службу, рекомендуется не реже одного раза в год проведение конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы либо на включение в кадровый резерв государственного органа.

Важной особенностью конкурса является возможность применения различных методов оценки профессионального уровня кандидатов, что позволяет более обоснованно принимать кадровые решения и провести адаптацию, а также определить дальнейшую карьерную траекторию, направленную на стабилизацию и удержание молодого специалиста.

Несмотря на введенное законодательством положение о возможности в 2025 и 2026 годах назначения на должности гражданской службы кандидатов без проведения конкурса по решению представителя нанимателя, от практики проведения конкурсов нельзя отказываться. Конкурс, заключающийся в состязательности кандидатов, позволяет в том числе более глубоко оценить их знания и умения, а также потенциал к саморазвитию.

В этой связи государственным органам рекомендуется разрабатывать собственные модели профессиональных и личностных качеств гражданских

служащих, которые предусмотрены пунктом 7 единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 (далее – единая методика), отражающие необходимые для исполнения должностных обязанностей знания и умения по областям и видам профессиональной служебной деятельности.

Такой же подход применим в отношении конкурсов на заключение договора о целевом обучении между федеральным государственным органом или органом публичной власти федеральной территории «Сириус» и гражданином обязательством последующего прохождения федеральной гражданской службы. Субъектам Российской Федерации также рекомендуется использовать практику данных конкурсов в случае необходимости.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 2.1 типового перечня является проведение не реже одного раза в год конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или на включение в кадровый резерв государственного органа, а также конкурса на заключение договора на целевое обучение с обязательством последующего прохождения гражданской службы.

Примером специализации оценки профессионального уровня на особенностях деятельности государственного органа является практика Минэкономразвития России «Комплексная оценка государственных гражданских служащих, кандидатов на замещение вакантных должностей в центральном аппарате и заграничном аппарате Министерства, а также вакантных должностей руководителя территориального органа в подведомственных федеральных службах и агентствах».

Положительный опыт расширенного применения методов оценки, предусмотренных методикой, во взаимосвязи с результатами и перспективами повышения эффективности кадровой работы приведен в кадровой практике Администрации Томской области «Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв государственных органов Томской области».

2.2. Поиск и привлечение кандидатов на замещение вакантных должностей гражданской службы из подведомственных государственных органов и организаций.

В целях поиска и привлечения наиболее подготовленных кандидатов к поступлению на гражданскую службу рекомендуется организовать подбор кадров из числа гражданских служащих подведомственных государственных

органов и работников подведомственных организаций, а также и из числа работников государственных органов и органов местного самоуправления, замещающих должности, не являющиеся должностями гражданской и муниципальной службы.

Рекомендуемой формой взаимодействия в указанных целях могут выступать совместные проекты или деятельность координационных, совещательных и иных органов в рамках области (вида) профессиональной служебной деятельности, к участию в которых следует привлечь наиболее перспективных, демонстрирующих высокие показатели эффективности и активно взаимодействующих с государственным органом представителей указанных органов и организаций из числа молодежи.

В рамках данного взаимодействия кадровой службе с участием профильного структурного подразделения следует организовать экспертное сопровождение такими лицами актуальных вопросов деятельности государственного органа, изучение их соответствия квалификационным требованиям и профессиональных и личностных качеств. В случае положительной оценки профессионального потенциала, в дальнейшем организовать приглашение гражданских служащих и работников к участию в установленных законодательством процедурах формирования кадрового резерва государственного органа.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 2.2 типового перечня является доля гражданских служащих подведомственных государственных органов и работников подведомственных и иных организаций, включенных в кадровый резерв государственного органа.

Удачным примером привлечения молодежи на гражданскую службу является проект Минобрнауки России «Программа стажировок для студентов, завершающих обучение, и выпускников образовательных организаций высшего образования с последующим трудоустройством на государственную гражданскую службу», в ходе которого заинтересованные студенты получили практический опыт работы в федеральном министерстве, оценили свои перспективы профессиональной деятельности на гражданской службе и зарекомендовали себя перед потенциальными будущими руководителями, что подготовило их к прохождению формальных процедур поступления на гражданскую службу.

2.3. Разработка индивидуальной программы адаптации для молодых специалистов.

Согласно пункту 6 статьи 2 Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет

включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Применительно к гражданской службе, в основном, таким молодым специалистом будет являться выпускник образовательной организации, впервые поступающий на гражданскую службу. Кроме того, гражданский служащий в возрасте до 35 лет, сменивший область профессиональной служебной деятельности на соответствующую образованию по диплому.

В этой связи в целях адаптации к новым условиям прохождения службы для таких молодых гражданских служащих рекомендуется разработка индивидуальной программы адаптации, направленной на упорядочение процесса вхождения в должность посредством реализации таких предусмотренных законодательством кадровых технологий как наставничество и профессиональное развитие.

В индивидуальной программе адаптации следует предусмотреть ознакомительные мероприятия с организацией деятельности государственного органа, в которых прослеживается связь между ее целями и процессами функционирования и делопроизводства. Данные мероприятия могут быть проведены представителями профильных структурных подразделений в рамках реализации пункта 3.1 типового перечня. Также в данной программе целесообразно отразить вопросы для самостоятельного освоения молодым гражданским служащим с учетом специфики его деятельности, в том числе во взаимодействии с наставником. При этом могут быть указаны конкретные показатели деятельности, которые должны быть достигнуты до завершения испытания при поступлении на гражданскую службу.

Период мероприятия по адаптации целесообразно соотносить со сроком испытания при поступлении на гражданскую службу в государственный орган. Однако, независимо от срока испытания период адаптации продолжается в течение первого года после назначения на должность гражданской службы, в связи с чем индивидуальная программа адаптации должна иметь соответствующие сроки осуществления.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 2.3 типового перечня, является охват молодых специалистов, который определяется как число гражданских служащих, соответствующих определению молодого специалиста и впервые поступивших на гражданскую службу в

государственный орган, для которых разработаны индивидуальные программы адаптации. Цель данного мероприятия состоит в 100% охвате молодых специалистов данными программами.

Наиболее показательной с точки зрения системного подхода к адаптации выступает кадровая практика Администрации Губернатора Новгородской области «Адаптация как инструмент успешного вхождения в должность», включающая в себя мероприятия для повышения скорости погружения нового сотрудника в профессиональную сферу, организационную культуру органа власти и создание основы для высокой лояльности нового сотрудника.

2.4. Организация наставничества в государственном органе.

В соответствии с пунктом 5 Положения о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 68 (далее - Положение о профессиональном развитии), в целях формирования у молодых гражданских служащих профессиональных знаний и умений, надлежащего исполнения ими должностных обязанностей, ознакомления с особенностями прохождения государственной гражданской службы Российской Федерации в соответствующем государственном органе осуществляется наставничество.

Кроме того, согласно пункту 17 части 1 статьи 6 Федерального закона «О молодежной политике в Российской Федерации» одним из основных направлений молодежной политики является развитие института наставничества.

Порядок осуществления наставничества на гражданской службе определен в Положении о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2019 г. № 1296. Согласно его положениям, организацию наставничества в государственном органе осуществляет кадровая служба государственного органа.

Практические подходы к осуществлению в государственном органе наставничества изложены в Методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации, рекомендованном к использованию кадровыми службами письмом Минтруда России от 28 мая 2020 года № 18-4/10/П-4994.

При этом кадровым службам следует учитывать специфику деятельности государственного органа и определять приоритеты в наставничестве, исходя из потребности в кадрах и условий прохождения гражданской службы.

Примером рациональной организации наставничества является кадровая практика Управления государственной службы и кадровой работы Правительства Липецкой области «Современное наставничество – эстафета знаний и опыта», применяющая модельный и комбинированный подход к наставничеству, позволяющий осуществить данную кадровую технологию в любом государственном и муниципальном органе.

Важнейшим аспектом организации наставничества является подготовка наставников.

В этой связи кадровой службе следует с учетом мнения профильных структурных подразделений определить в качестве наставников лиц, имеющих значительный опыт профессиональной служебной деятельности и способных содействовать профессиональному развитию гражданских служащих, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения служебной деятельности на высоком профессиональном уровне, а также воспитанию добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей.

Подбор и назначение наставников следует осуществлять в отношении всех молодых гражданских служащих, которые проходят адаптацию - гражданских служащих, поступивших впервые на гражданскую службу в государственный орган, или гражданских служащих, имеющих стаж гражданской службы, впервые поступивших в данный государственный орган.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 2.4 типового перечня, является охват молодых гражданских служащих наставничеством, определяемый как число молодых гражданских служащих и число назначенных для них наставников в соответствии с правовыми актами государственного органа. Цель данного мероприятия состоит в 100% охвате молодых гражданских служащих наставничеством с учетом того, что один наставник может осуществлять наставничество не более чем в отношении двух гражданских служащих.

Примером эффективной организации наставничества и подготовки наставников является кадровая практика «Развивающее наставничество», разработанная Управлением кадров и государственной службы Администрации Губернатора Красноярского края, предусматривающая комплексную работу по развитию и мотивации наставников в целях ускорения и повышения качества процесса адаптации лиц, которым установлено наставничество, а также профессиональному развитию самих наставников. Такой интегрированный подход способствует взаимному удержанию на гражданской службе гражданских служащих различных возрастных групп посредством интенсивного профессионального развития.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖИ

В соответствии с частью 2 статьи 62 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им гражданской службы.

Одним из оснований для направления гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию является поступление гражданина на гражданскую службу впервые.

Учитывая, что организация профессионального развития гражданских служащих является одной из функций кадровой работы, при формировании в государственном органе ежегодного плана мероприятий по профессиональному развитию необходимо предусмотреть специальный раздел по данной работе в отношении молодёжи, включающий в том числе следующие положения.

3.1. Реализация образовательной программы по адаптации гражданских служащих, впервые поступивших в государственный орган.

В целях ознакомления поступающих в государственный орган гражданских служащих со служебным распорядком и особенностями деятельности в практике работы кадровых служб осуществляется ознакомление указанных лиц с соответствующей брошюрой (размещена в личном кабинете гражданского служащего в Единой системе).

В тоже время для молодых специалистов требуется более детальный подход, связанный с первичной адаптацией к особенностям государственного органа. В этой связи государственному органу следует разработать собственную программу адаптации.

В ее основу следует включить вопросы, которые будут рассматриваться в ходе ознакомительных мероприятий, предусмотренных индивидуальными программами адаптации молодых гражданских служащих. К числу таких вопросов могут относиться цели, задачи и организация исполнения полномочий по области (виду) профессиональной служебной деятельности, вопросы и особенности внутреннего и внешнего служебного взаимодействия, использования информационных ресурсов и баз данных государственного органа, информационной и иной безопасности, тайм- и стресс-менеджмента.

Важной функцией кадровой службы в этой связи является учет в образовательной программе по адаптации выявленных по предыдущему опыту трудностей адаптации, и предложение по ее оптимизации с привлечением профильных структурных подразделений.

В образовательной программе рекомендуется предусмотреть перечень специальных информационно-ознакомительных и практических мероприятий, ориентированных на молодых государственных гражданских служащих, направленных на изучение особенностей реализации функций и полномочий государственного органа, а также изучение лучших практик работы, в частности, наставников.

В число таких мероприятий могут входить встречи с руководством государственного органа, лекции и мастер-классы гражданских служащих, имеющих высокие показатели служебной деятельности, а также обратная связь молодых гражданских служащих по результатам обучения и подготовка предложений по рациональной организации своей деятельности, в том числе в рамках пункта 4.1 типового перечня.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 3.1 типового перечня, является разработка образовательной программы по адаптации гражданских служащих, впервые поступивших на гражданскую службу в государственный орган.

Примером адаптационного курса для гражданских служащих, впервые или вновь назначенных на должности гражданской службы, является практика Управления государственной службы и кадров Правительства Пензенской области «Наставничество и адаптация на государственной гражданской службе Пензенской области», предусматривающая проведение для указанных лиц курса лекций, практикумов и адаптационных тренингов.

3.2. Приоритетное участие молодых гражданских служащих в мероприятиях по профессиональному развитию.

Перечень возможных мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих предусмотрен пунктом 4 Положения о профессиональном развитии. При формировании индивидуальной программы адаптации выбор мероприятий из данного перечня следует осуществлять с учетом имеющихся возможностей государственного органа по их финансовому обеспечению и направлению гражданского служащего для участия в них.

В этой связи приоритетное внимание следует уделить участию молодого гражданского служащего в семинарах, тренингах, мастер-классах, иных мероприятиях, направленных преимущественно на ускоренное приобретение новых знаний и умений.

Выбор конкретного мероприятия следует осуществлять с учетом результатов оценки профессионального уровня гражданского служащего, проведенной при назначении на должность гражданской службы. Особое внимание при этом рекомендуется уделить уровню знаний и умений по

области и виду профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, а также его профессиональным и личностным качествам, которые необходимо развивать в результате мероприятий по профессиональному развитию.

В тоже время в течение периода адаптации мероприятиями по профессиональному развитию должны быть охвачены все молодые гражданские служащие.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 3.2 типового перечня, является среднее число мероприятий на одного молодого гражданского служащего, определяемое исходя из совокупного количества всех мероприятий по профессиональному развитию (дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия (стажировки, круглые столы, конференции, семинары и др.)), в которых приняли участие молодые гражданские служащие к их общему числу в государственном органе.

Примером системной организации дополнительного профессионального образования для различных групп кадрового состава является практика Правительства Воронежской области «Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских и муниципальных служащих: системный подход и практическая ориентированность», позволяющая в условиях ограниченных финансовых ресурсов повышать не только количество, но и целевое разнообразие дополнительных профессиональных программ по различным направлениям подготовки, в том числе ориентированных на молодых специалистов.

3.3. Участие молодых специалистов в стажировках в других государственных органах.

В развитие подпункта «в» пункта 4 Положения о профессиональном развитии принято и реализуется постановление Правительства Российской Федерации от 18 мая 2019 г. № 618 «Об утверждении Положения о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации» (далее – Положение о стажировке), согласно которому служебная стажировка является мероприятием по обмену опытом, направленным на изучение передового опыта в соответствующей области профессиональной служебной деятельности в целях профессионального развития гражданского служащего.

С учетом цели стажировки, состоящей в обмене опытом, к участию в них целесообразно направлять гражданских служащих – молодых специалистов, проходящих гражданскую службу в государственном органе более одного года, успешно прошедших испытание и завершивших адаптацию, а также

демонстрирующих высокую эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности.

Согласно пункту 3 Положения о стажировке гражданский служащий может проходить стажировку в структурном подразделении государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, в ином федеральном государственном органе или государственном органе субъекта Российской Федерации.

В этой связи решение о направлении молодого специалиста на стажировку принимается на основе мнения его непосредственного руководителя с учетом перспектив профессионального развития и должностного роста, а также необходимости в передаче и получении опыта.

Одновременно, кадровой службе следует организовать проработку вопроса о приеме на стажировку гражданских служащих из других государственных органов. В частности, кадровой службе следует стремиться к балансу в соотношении направляемых на стажировку молодых специалистов данного государственного органа и принимаемых из других государственных органов, что свидетельствует о профессиональной зрелости кадровых практик.

Также возможно проработать вопрос о проведении ознакомительных стажировок для граждан, рассматривающих возможность поступления на гражданскую службу, с учетом ресурсных и режимных возможностей государственных органов. В частности, субъектами Российской Федерации такая возможность может быть реализована посредством привлечения лиц, состоящих в кадровых резервах субъектов Российской Федерации.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 3.3 типового перечня, является доля молодых гражданских служащих, направленных на служебную стажировку в течение 3 лет.

Показательным примером организации взаимодействия по проведению стажировок между различными государственными органами является кадровый проект «Золотое кольцо: экспресс профессионалов», совместно осуществленный кадровыми службами Владимирской, Ивановской, Костромской и Ярославской областей. В результате гражданские служащие государственных органов данных субъектов Российской Федерации на взаимной основе приняли участие в межрегиональных стажировках по широкому спектру вопросов профессиональной служебной деятельности.

3.4. Участие молодых гражданских служащих во Всероссийской программе привлечения и сопровождения государственных служащих «ГосСтарт».

Одной из важнейших технологий кадровой работы является управление талантами. Результаты оценки профессионального уровня, профессиональных

и личностных качеств в ходе поступления и прохождения гражданской службы, в том числе в период адаптации, позволяют определить перспективы дальнейшего профессионального развития и должностного роста молодого гражданского служащего, которые целесообразно оформить в карьерную траекторию.

Значимым этапом карьерной траектории молодого гражданского служащего будет служить участие во Всероссийской программе сопровождения молодых государственных и муниципальных служащих «ГосСтарт», в ходе которой участники представляют и обсуждают собственные проекты по решению актуальных проблем социально-экономического развития.

Соответственно, для участия в программе «ГосСтарт» в очном формате на базе круглогодичного молодёжного образовательного центра «ГосСтарт» рекомендуется отобрать тех молодых гражданских служащих, которые, по мнению их руководителей, могут внести вклад в повышение эффективности государственного управления в соответствующей области профессиональной служебной деятельности, а также обладают достижениями в реализации инициатив и социальной активности молодежи государственного органа.

Организация соответствующего отбора и направление заявок для участия в программе «ГосСтарт» осуществляется кадровой службой во взаимодействии с профильными структурными подразделениями.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 3.4 типового перечня, является ежегодное направление заявки государственного органа для участия в программе «ГосСтарт» молодых гражданских служащих.

IV. ПОДДЕРЖКА ИНИЦИАТИВ И СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ

Одной из целей молодежной политики, установленных Федеральным законом «О молодежной политике в Российской Федерации», является создание условий для участия молодежи в политической, социально-экономической, научной, спортивной и культурной жизни общества. С учетом характера и особенностей деятельности государственных органов осуществление указанной цели представляется наиболее целесообразным посредством реализации положений пункта 5 части 1 статьи 14 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», устанавливающих право гражданского служащего на внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа.

Данный подход определяет содержание и направленность мероприятий типового перечня раздела «Поддержка инициатив и социальной активности молодежи», способствующих сохранению молодежи на гражданской службе.

4.1. Формирование системы «обратной связи» с молодыми сотрудниками государственных органов.

Одним из эффективных способов удержания молодежи на гражданской службе является мониторинг мнения молодых гражданских служащих о прохождении государственной гражданской службы посредством опросов и интервью, а также своевременное реагирование на законные и справедливые потребности молодежи.

Осуществление «обратной связи» в целях выявления и оценки данных потребностей целесообразно проводить посредством регулярных исследований в формате анкетирования, фокус-групп, интервью.

В целях обеспечения оперативности «обратной связи» и ее удобства рекомендуется использование корпоративной почты, коммуникационных сервисов «Автоматизированное рабочее место государственного служащего» («Среда»), внутриведомственного портала (при наличии) для информирования молодых гражданских служащих.

Цель системы «обратной связи» имеет два аспекта, во-первых, формирование комфортной служебной среды для молодёжи в части обеспечения желаемых ею условий труда, обеспечивающее стабилизацию кадров, во-вторых, выявление потенциальных кандидатов на профессиональное развитие и должностной рост, оформляемое в виде молодежного резерва и кадрового резерва государственного органа.

Также одним из способов установления «обратной связи» является интервью увольняющихся гражданских служащих о причинах, побудивших их искать новое место работы. Анализ указанных сведений позволяет оптимизировать ситуацию на ранней стадии и, по возможности, предотвратить увольнения. Форма выходного интервью приведена в Приложении № 17 к Методическому инструментарию по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации (Версия 4.0).

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 4.1 типового перечня, является аналитическая записка кадровой службы руководству государственного органа, содержащая обобщение проблем удержания молодежи в государственном органе, а также предложения по совершенствованию деятельности в указанных целях.

Примеры целенаправленной и результативной «обратной связи» с молодежью содержатся в практике Минпромторга России «Создание оптимальных условий труда, внутренней коммуникации и активизация

потенциала государственных гражданских служащих Министерства», которая позволила создать систему информационно-технологического обеспечения внутренних коммуникаций (внутренний портал), результаты применения которого способствуют созданию благоприятных материально-технических условий труда, а также реализации корпоративной программы «Знакомство с индустрией».

4.2. Формирование молодежного резерва государственного органа.

В состав основных направлений молодежной политики, определенных Федеральным законом «О молодежной политике в Российской Федерации», входят содействие образованию молодежи и повышение мотивации у молодых граждан к получению новых знаний.

Рекомендуемой формой организации мотивации молодых гражданских служащих к получению и применению на практике новых профессиональных знаний с обозначением перспектив должностного роста в рамках карьерной траектории является формирование молодежного резерва.

Молодежный резерв позволяет структурировать творческую активность молодежи в интересах государственного органа, а также сочетать результаты профессионального развития с подбором внутренних кандидатов на должностной рост или горизонтальную ротацию.

В отличие от мероприятий профессионального развития технология молодежного резерва строится на множественности областей и видов профессиональной служебной деятельности, в рамках которых происходит обмен знаниями и умениями. Это способствует укреплению деловых связей в молодежном коллективе, выявлению потенциальных лидеров и стабилизации кадров за счет поиска альтернатив для дальнейшего прохождения гражданской службы.

В этой связи кадровой службе следует оценить потребность в создании молодежного резерва посредством «обратной связи» и в случае ее наличия создать организационные условия для формирования молодежного резерва и согласовать с руководителями структурных подразделений график встреч с его участниками по обсуждению предложений об улучшении деятельности и роли молодежи в этом процессе.

Итогом работы по формированию и использованию молодежного резерва является выдвижение его наиболее перспективных представителей для участия в институциональных формах реализации права на должностной рост. Перспективной формой такого участия является федеральный резерв управленческих кадров.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 4.2 типового перечня, является число молодых гражданских служащих, включенных в федеральный резерв управленческих кадров.

Наиболее удачным примером формирования молодежного резерва в целях развития кадрового потенциала государственного органа является практика Минфина России «Формирование и развитие пула высокопотенциальных сотрудников «Кадровый резерв Министра», сочетающая вопросы оценки профессиональных и личностных качества молодых гражданских служащих в проекции знаний и умений по области профессиональной служебной деятельности, интенсивный отбор и обучение, а также представление собственных проектов резервистов руководству министерства.

4.3. Организация и поддержка внеслужебной активности по социальным, культурным и политическим вопросам.

Поддержка инициатив, в том числе инициативных проектов молодежи, входит в число основных направлений молодежной политики, определенных Федеральным законом «О молодежной политике в Российской Федерации» и не ограничивается рамками деятельности государственного органа.

В этой связи целесообразно координировать и мотивировать участие молодых гражданских служащих во внеслужебных мероприятиях в сфере деятельности государственного органа, организованных партнерскими организациями и иными государственными органами.

В этих целях следует контролировать входящую корреспонденцию о запланированных мероприятиях и доводить, в том числе указанными в пункте 1.5 средствами, данную информацию до потенциальных участников. Обратить внимание руководителей структурных подразделений о желательности участия молодых гражданских служащих в конкретных мероприятиях, особенно в тех, которые имеют частичное совпадение со служебным временем.

Участие гражданских служащих в мероприятиях, непредусмотренных их должностными обязанностями, является исключительно добровольным.

С учетом этого, следует стимулировать участие во внеслужебных мероприятиях гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы категории «руководители», что повысит их привлекательность для молодых гражданских служащих. Кроме того, организатором данных мероприятий могут выступать сообщества, возникшие на основе самоорганизации молодежи, например, молодежный совет.

Одной из форм обеспечения баланса интересов и прав молодежи, молодежных общественных объединений и интересов, и прав иных граждан,

общественных объединений и организаций выступает молодежный совет. Его деятельность должна быть направлена на упорядочение внеслужебной активности молодых гражданских служащих в целях молодежной политики и в интересах государственного органа.

Кадровой службе рекомендуется организовать учет участия гражданских служащих в данных мероприятиях и содействовать их проведению в дальнейшем.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 4.3 типового перечня, является количество реализованных проектов с участием молодых сотрудников государственного органа.

Примерами таких мероприятий могут выступать волонтерские проекты, имеющие социальную, патриотическую и экологическую направленность, а также спортивные и общественно-массовые мероприятия, в частности, подключение к Всероссийским добровольческим и волонтерским акциям в рамках общероссийской акции взаимопомощи #МЫВМЕСТЕ, помощь нуждающимся, находящимся в трудной жизненной ситуации, адресная помощь военнослужащим специальной военной операции и их семьям, экологические акции и субботники.

4.4. Конкурсы профессионального мастерства и поощрение саморазвития молодежи.

Профессиональные конкурсы представляют собой комплексную кадровую технологию, посредством которой реализуется ряд целей, в том числе предусмотренных мероприятиями типового плана, таких как повышение престижа гражданской службы и информированности о ее функционировании, повышение качества кадрового состава посредством оценки профессионального уровня и выявления наиболее перспективных гражданских служащих, мотивации и стимулирования к саморазвитию и инициативе. При этом, как показывает практика, наибольший интерес к участию в конкурсе наблюдается среди молодых гражданских служащих.

В этой связи организация и проведение конкурсных мероприятий, направленных на достижение одной или нескольких из обозначенных целей, является существенным элементом комплексной работы по сохранению молодежи на гражданской службе.

Показателем, характеризующим качество работы по пункту 4.4 типового перечня, является проведение в год не менее одной встречи руководителя федерального государственного органа и главы субъекта Российской Федерации с молодыми гражданскими служащими, признанными лучшими по итогам профессионального конкурса.

Примером мотивации гражданских служащих к повышению своей компетентности и эффективности деятельности, в том числе в команде, а также поощрения лучших, также являющегося стимулом к повышению профессионализма, является кадровая практика Департамента государственной службы и кадров при Раисе Республики Татарстан «Республиканский конкурс «Лучший государственный гражданский служащий Республики Татарстан», в ходе которого рассматриваются инициативы молодых гражданских служащих, а победители имеют возможность встретиться с Главой Республики и высказать свои предложения непосредственно.

Типовой перечень мероприятий по поиску, привлечению, адаптации и сохранению молодежи на государственной гражданской службе и показателей, характеризующих качество такой работы

	Мероприятие	Содержание	Срок	Показатель (результат)	Ответственные
I. Информационная политика					
1.1.	Создание на официальном сайте государственного органа раздела, адресованного молодёжи	Размещение на стартовой странице сайта раздела, содержащего изложенную в доступном и понятном формате информацию для молодежи о целях и особенностях деятельности государственного органа, направленной на популяризацию и привлечение кандидатов для поступления на государственную гражданскую службу Российской Федерации (далее – гражданская служба) из числа молодежи	2025 г.	Раздел создан, регулярное обновление информации	
1.2.	Размещение в открытом доступе информации о вакантных должностях гражданской службы и квалификационных требованиях для их замещения	Размещение объявлений об отборе кандидатов для замещения всех имеющихся вакантных должностей в государственном органе на официальном сайте государственного органа, а также сайтах единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации, «Работа в России» и иных популярных в молодежной среде сайтах, площадках и социальных сетях (с учётом целевой аудитории и возможностей органа власти)	Постоянно	Доля опубликованных вакансий от общего числа замещенных вакансий	

1.3.	Взаимодействие образовательными организациями высшего образования по вопросам прохождения практики студентами с	Установление партнерских связей с образовательными организациями, осуществляющими образовательную деятельность по области (видам) профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее – гражданские служащие), применимых в данном государственном органе, и регулярная организация практической подготовки студентов	I – III квартал, ежегодно	Доля практикантов, поступивших на гражданскую службу в государственный орган, от их общего числа	
1.4.	Ознакомительные и профориентационные мероприятия для потенциальных кандидатов к поступлению на гражданскую службу (день открытых дверей, ярмарка вакансий и др.)	Организация в государственном органе и участие во внешних мероприятиях представителей кадровой службы и профильных структурных подразделений в целях информирования молодежи о кадровых потребностях, требованиях и возможностях поступления на гражданскую службу лиц, обучающихся в образовательных организациях, и иных соискателей трудоустройства	Ежегодно	Количество мероприятий в год	
II. Привлечение и адаптация молодежи					
2.1.	Проведение конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или на включение в кадровый резерв государственного органа, а также конкурса на заключение договора на	Организация и проведение не реже одного раза в год конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или в кадровый резерв государственного органа, а также конкурса на заключение договора на целевое обучение с обязательством последующего прохождения гражданской	Ежегодно	Конкурс проведен	

	целевое обучение с обязательством последующего прохождения гражданской службы	службы в целях реализации принципа равного доступа граждан к гражданской службе			
2.2.	Поиск и привлечение кандидатов на замещение вакантных должностей гражданской службы из подведомственных государственных органов и организаций	Организация экспертного сопровождения гражданскими служащими подведомственных государственных органов и работниками подведомственных и иных организаций актуальных вопросов деятельности государственного органа с последующим включением в кадровый резерв государственного органа	Ежегодно	Доля гражданских служащих подведомственных государственных органов и работников подведомственных и иных организаций, включенных в кадровый резерв государственного органа	
2.3.	Разработка индивидуальной программы адаптации для молодых специалистов	Разработка индивидуальной программы адаптации, установление наставничества и организация профессионального развития в течение первого года после назначения на должность гражданской службы	В течение десяти дней после поступления на гражданскую службу	Охват молодых специалистов	
2.4.	Организация наставничества в государственном органе	Подбор и назначение наставников для молодых гражданских служащих, назначаемых впервые или на новые должности гражданской службы	По мере необходимости	Охват молодых гражданских служащих	
III. Профессиональное развитие молодёжи					
3.1.	Реализация образовательной программы по адаптации	Осуществление в рамках индивидуальной программы адаптации специальных	Постоянно	Программа создана	

	гражданских служащих, впервые поступивших в государственный орган	информационно-ознакомительных мероприятий, ориентированных на молодых государственных гражданских служащих			
3.2.	Приоритетное участие молодых гражданских служащих в мероприятиях по профессиональному развитию	Осуществление мероприятий по профессиональному развитию в рамках индивидуальной программы адаптации для молодых государственных гражданских служащих	Ежегодно	Среднее число мероприятий на одного молодого гражданского служащего	
3.3.	Участие молодых специалистов в служебных стажировках	Прием в государственном органе и направление молодых специалистов в другие государственные органы и субъекты Российской Федерации на стажировку в рамках области (вида) профессиональной служебной деятельности	По решению представителя нанимателя	Доля молодых гражданских служащих, направленных на служебную стажировку в течении 3 лет	
3.4.	Участие молодых гражданских служащих во Всероссийской программе привлечения и сопровождения государственных служащих «ГосСтарт»	Отбор наиболее эффективных и результативных молодых гражданских служащих и направление предложений об их участии во Всероссийской программе привлечения и сопровождения государственных служащих «ГосСтарт»	По мере необходимости	Направление заявки	
IV. Поддержка инициатив и социальной активности молодёжи					
4.1.	Формирование системы «обратной связи» с молодыми сотрудниками государственных органов	Мониторинг мнения молодых гражданских служащих о прохождении государственной гражданской службы посредством опросов и интервью	Полугодие	Аналитическая записка руководству государственного органа	

4.2.	Формирование молодежного резерва государственного органа	Конкурс лучших инициатив и проектов по оптимизации деятельности государственного органа с поощрением лучших участников	По мере необходимости	Число молодых гражданских служащих, включенных в федеральный резерв управленческих кадров	
4.3.	Организация и поддержка внеслужебной активности по социальным, культурным и политическим вопросам (участие в социальных проектах, экскурсиях, митингах и др.)	Организация и проведение тематических командообразующих мероприятий в сфере спорта, патриотизма, социального волонтерства и профессиональной этики; создание молодежного совета в государственном органе и поддержка его деятельности	Ежеквартально	Количество реализованных проектов	
4.4.	Конкурсы профессионального мастерства и поощрение саморазвития молодежи	Организация и проведение конкурса по определению лучших гражданских служащих, их поощрение и развитие возможностей для дальнейшей профессиональной самореализации.	Постоянно	Не менее одной встречи руководителя государственного органа с молодыми гражданами служащими в год	