

Оригинальная статья / Original article

УДК 352

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-5-88-101>

Повышение имиджа государственной гражданской службы для молодежи на примере органов исполнительной власти Курской области

Е. А. Бессонова¹, Е. М. Постникова¹✉

¹ Юго-Западный государственный университет
ул. 50 лет Октября, д. 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉ e-mail: postnikova.helen2015@yandex.ru

Резюме

Актуальность данной темы исследования обусловлена тем, что государственная гражданская служба в органах исполнительной власти является важнейшим институтом современного общества, обеспечивающим эффективное функционирование государственного аппарата и реализацию государственной политики.

Цель – разработать дорожную карту по повышению имиджа государственной гражданской службы органов исполнительной власти Курской области для молодежи.

Задачи: провести анкетирование среди действующих молодых госслужащих органов исполнительной власти Курской области и студентов вузов Курской области; обработать полученные результаты; разработать дорожную карту, включающую обеспечение достойного уровня заработной платы, развитие программы обучения, привлечение молодежных организаций, современный маркетинг и коммуникации, повышение прозрачности и открытости.

Методология. Методологическую основу работы составил междисциплинарный подход, объединяющий элементы социологии, психологии и маркетинга, проведение социологических опросов среди молодежи и действующих молодых государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Курской области. В качестве методов исследования были использованы: анкетирование, интервьюирование, анализ, синтез, сравнение, обобщение.

Результаты. В ходе исследования было проведено анкетирование среди действующих молодых государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Курской области и студентов вузов Курской области, обработаны полученные результаты, разработана дорожная карта по повышению имиджа государственной гражданской службы органов исполнительной власти Курской области для молодежи.

Вывод. Повышение имиджа государственной гражданской службы органов исполнительной власти Курской области для молодежи является ключевым фактором привлечения молодых талантливых специалистов на государственную службу и повышения ее эффективности. Для достижения этой цели необходимо реализовать комплекс мер, направленных на обеспечение достойного уровня заработной платы, развитие программы обучения, привлечение молодежных организаций, современный маркетинг и коммуникации, повышение прозрачности и открытости. Только системный подход к решению данной проблемы позволит повысить престиж государственной службы и привлечь на нее лучшие кадры из числа молодежи.

Ключевые слова: государственные служащие; имидж государственной службы; молодежь; студенты и госслужба.

Финансирование: Работа выполнена в рамках реализации программы развития ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» проекта «Приоритет – 2030».

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

© Бессонова Е. А., Постникова Е. М., 2024

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент /
Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management. 2024;14(5):88–101

Для цитирования: Бессонова Е. А., Постникова Е. М. Повышение имиджа государственной гражданской службы для молодежи на примере органов исполнительной власти Курской области // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2024. Т. 14, № 5. С. 88–101. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-5-88-101>

Поступила в редакцию 04.08.2024

Принята к публикации 02.09.2024

Опубликована 31.10.2024

Improving the image of the state civil service for young people using the example of executive authorities of the Kursk region

Elena A. Bessonova¹, Elena M. Postnikova¹✉

¹ Southwest State University
50 Let Oktyabrya Str. 94, Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: postnikova.helen2015@yandex.ru

Abstract

The relevance of this research topic is due to the fact that the state civil service in executive authorities is the most important institution of modern society, ensuring the effective functioning of the state apparatus and the implementation of state policy. Attracting young talented specialists to the civil service is a key factor in increasing its efficiency and prestige. However, at present there are a number of problems arising from the current evolution, including low wages, lack of career prospects, and a negative image of civil servants of executive authorities in society.

The purpose is to develop a roadmap to improve the image of the state civil service of the executive authorities of the Kursk region for young people.

Objectives: conduct a survey among current young civil servants of the executive authorities of the Kursk region and students of universities of the Kursk region, process the results obtained, develop a roadmap that includes measures aimed at ensuring a decent level of wages, developing a training program, attracting youth organizations, modern marketing and communications, increasing transparency and openness.

Methodology. The methodological basis of the work was an interdisciplinary approach combining elements of sociology, psychology and marketing. Conducting sociological surveys among young people and current young civil servants of the executive authorities of the Kursk region. The following research methods were used: questionnaires, interviews, analysis, synthesis, comparison, generalization.

Results. During the study, a survey was conducted among current young civil servants of the executive authorities of the Kursk region and students of universities of the Kursk region, the results were processed, and a roadmap was developed to improve the image of the state civil service of the executive authorities of the Kursk region for young people.

Conclusion. Improving the image of the state civil service of the executive authorities of the Kursk region for young people is a key factor in attracting young talented specialists to the civil service and increasing its efficiency. To achieve this goal, it is necessary to implement a set of measures aimed at ensuring a decent level of wages, developing a training program, attracting youth organizations, modern marketing and communications, increasing transparency and openness. Only a systematic approach to solving this problem will increase the prestige of the civil service and attract the best personnel from among young people.

Keywords: civil servants; image of civil service; youth; students and civil service.

Funding: The work was carried out as part of the implementation of the development program of the Southwest State University of the Priority 2030 project.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declare no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Bessonova E.A., Postnikova E.M. Improving the image of the state civil service for young people using the example of executive authorities of the Kursk region. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management.* 2024;14(5):88–101. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-5-88-101>

Received 04.08.2024

Accepted 02.09.2024

Published 31.10.2024

Введение

Имидж государственной гражданской службы органов исполнительной власти является неременным условием эффективной работы любого государства. Каждый госслужащий является представителем государства и, как следствие, формирует у граждан отношение к власти и к проводимому политическому курсу страны [1, с. 92].

Статус государственных служащих как в России, так и в других странах представляет большой практический интерес, но также и теоретический интерес, поскольку для выполнения обязанностей и прав это во многом зависит от соблюдения прав человека в отношениях между государством и гражданином [2, с. 573].

Сформировав положительный образ в глазах коллег, общества, госслужащий сможет не только определить свою цель, свое место и себя в служебной деятельности, но и стать успешным, самоутвердиться, а самое главное – отвечать потребностям общества, в интересах которого служебная деятельность осуществляется [3, с. 220].

Эффективность профессиональной деятельности госслужащих определяется особенностями реализации их личностного начала, структурой и спецификой отношения к самим себе и собственному Я. Важную роль в процессе личностного совершенствования кадров госслужбы играет анализ восприятия имиджа госслужащего, понимаемого как внешний эмоционально окрашенный образ, основанный на обобщенных представлениях о личности профессионала и его предназначении в обществе. Имидж применительно к государственным служащим представляет собой достаточно сложный и многоаспектный феномен, включающий в свое содержание непосредственные особенности государственной гражданской службы [4, с. 93; 5, с. 45-52].

Прежде чем перейти к сути нашего исследования, необходимо определить,

что представляет собой понятие имиджа государственной гражданской службы органов исполнительной власти [6, с. 112-119]. Как и само понятие «имидж», понятие имиджа госслужащего является многогранным, исследуется многими науками, начиная от социологии и заканчивая психологией, поэтому дать точное определение практически не представляется возможным [7, с. 148].

Термин «имидж» было впервые использовано в современном русском языке в середине 90-х годов XX века, изначально его употребляли только в сфере политологии, а затем и в других сферах человеческой деятельности [8, с. 390].

Один из ведущих специалистов в области имиджологии Е. Б. Перелыгина конкретизирует понятие имиджа следующим образом: «имидж есть создаваемый образ, то есть образ, возникающий в результате определенной деятельности, работы» [9, с. 37]. В контексте нашего исследования термин «имидж», согласно теоретическим источникам, можно раскрыть следующим образом [10, с. 30]: имидж – это модель поведения, формируемая с учетом доступных технологий коммуникации, ожиданий целевой аудитории, вида непосредственной деятельности [11, с. 94; 12, с. 89-96].

Имидж государственной гражданской службы органов исполнительной власти выступает необходимым критерием оценки эффективности управленческой деятельности. Он фиксирует степень соответствия действий государственных органов требованиям и ожиданиям конкретных социальных групп и общества в целом [13, с. 201-209]. Следовательно, формирование позитивного имиджа государственной гражданской службы органов исполнительной власти выступает неременным условием оптимизации деятельности государственных органов и системы государственной службы в целом [14, с. 152].

Материалы и методы

В ходе исследования были использованы статьи научных журналов, материалы международных научно-практических конференций по теме исследования. В качестве методов исследования были использованы анкетирование, интервьюирование, анализ, синтез, сравнение, обобщение.

Результаты и их обсуждение

Согласно данным отчетов Федеральной службы государственной статистики

(Росстат), общая численность сотрудников государственной гражданской службы органов исполнительной власти Курской области в 2019 г. составила 4 593 чел., среди них 1 491 чел. являлись представителями молодежи. Однако, по данным 2022 г., общая численность госслужащих уже составила 3 972 чел., среди них 1 004 чел. являлись представителями молодежи региона. Таким образом, мы видим тенденцию к снижению количества госслужащих Курской области, в т. ч. и молодых кадров (табл. 1, табл. 2).

Таблица 1. Состав кадров государственной гражданской службы в органах исполнительной власти Центрально-Черноземного экономического района по возрастным группам в 2019 г., чел.

Регион	Общая численность сотрудников государственной гражданской службы в органах исполнительной власти	Возрастная категория до 35 лет	Возрастная категория старше 36 лет
Белгородская область	5 556	1 949	3 607
Воронежская область	7 149	2 363	4 786
Курская область	4 593	1 491	3 102
Липецкая область	4 092	1 473	2 619
Тамбовская область	3 980	1 505	2 475

Таблица 2. Состав кадров государственной гражданской службы в органах исполнительной власти Центрально-Черноземного экономического района по возрастным группам в 2022 г.

Регион	Общая численность сотрудников государственной гражданской службы в органах исполнительной власти, чел.	Возрастная категория до 35 лет, чел.	Возрастная категория старше 36 лет, чел.	Динамика численности молодежи 2019-2022 гг.	
				чел.	%
Белгородская область	4 385	1 164	3 221	- 785	- 8,52
Воронежская область	6 107	1 725	4 382	- 638	- 4,80
Курская область	3 972	1 004	2 968	- 487	- 7,19
Липецкая область	3 444	916	2 528	- 557	- 9,40
Тамбовская область	3 310	1 034	2 276	- 471	- 6,57

По данным Росстата за 2019 г., Курская область занимала третье место по численности сотрудников государственной гражданской службы органов исполнительной власти среди регионов Центрально-Черноземного экономического

района и четверное место по количеству молодежи в их составе.

Также отметим, что, по данным Росстата за 2022 г., Курская область занимала третье место по численности сотрудников государственной гражданской службы ор-

ганов исполнительной власти среди регионов Центрально-Черноземного экономического района и четверное место по количеству молодежи в их составе¹.

В ходе сравнительного анализа статистических данных за 2019 и 2022 гг. можно констатировать серьезный процент снижения молодежи среди сотрудников государственной гражданской службы органов исполнительной власти как всех регионов Центрально-Черноземного экономического района (табл. 2), так и Курской области: 487 – в числовом значении, или 7,19 – в процентном.

Исходя из данных (табл. 1, 2) можно прийти к выводу, что имидж государственной гражданской службы в органах исполнительной власти Центрально-Черноземного экономического района падает, что приводит к оттоку молодежи из сектора госслужбы.

С целью повышения имиджа государственной гражданской службы органов исполнительной власти Курской области для молодежи нами было проведено исследование, к котором приняли участие 20 представителей молодежи Курской области. Среди них были как действующие государственные гражданские служащие органов исполнительной власти, так и студенты вузов, которые планируют связать свою профессиональную жизнь с госслужбой.

Подробнее со структурой участников исследования можно ознакомиться ниже (рис. 1–3).

Возраст участников исследования – от 21 до 34 лет. При этом средний возраст равен 25.

В исследовании приняли участие 14 женщин и 6 мужчин.

Категория участников: студенты вузов Курской области (10 чел.), государственные гражданские служащие органов исполнительной власти Курской области (10 чел.).

20 респондентов заполнили анкеты и ответили на 2 вопроса в свободной форме:

– какие действия необходимо предпринять региональным органам государственной власти для повышения имиджа госслужащего;

– какие ресурсы для этого необходимы.

Обработав анкеты, мы разделили мнения респондентов на 2 блока:

– общее мнение студентов вузов;

– общее мнение госслужащих.

Переходя к первому блоку, важно отметить, что немалую роль в формировании позитивного имиджа государственной службы среди молодежи играет образование. Включение в учебные программы вузов специальных курсов, посвященных государственному управлению, проведение встреч с успешными госслужащими и организация стажировок в государственных органах – все это позволит повысить интерес молодых людей к карьере на госслужбе [16, с. 35].

Рассмотрим мероприятия, предложенные студентами.

1. Современный маркетинг и коммуникации:

а) создание информационной кампании, основанной на реальных историях успешных молодых сотрудников, работающих в администрации;

б) подчеркивание их вклада в развитие города и их возможности для профессионального роста; активное использование цифровых платформ, социальных сетей, вебсайтов и мобильных приложений для распространения информации о вакансиях, программе стажировок и показе жизни в администрации с разнообразными задачами;

в) организация открытых дней, ярмарок вакансий, мастер-классов и лекций с участием успешных сотрудников для презентации атмосферы в администрации и возможностей карьерного роста.

2. Привлечение молодежных организаций:

а) установление партнерства с молодежными организациями, студенческими советами и университетами для проведе-

¹ Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 01.07.2024).

ния совместных мероприятий, дискуссий, конкурсов и проектов, связанных с развитием города;

б) создание программ стажировок и практик для студентов и выпускников, чтобы предоставить им возможность познакомиться с работой в администрации и развить свои профессиональные навыки.

3. Развитие программы обучения и поддержки молодых сотрудников:

а) создание системы обучения, тренингов и менторства для молодых сотрудников с целью развития их лидерских и профессиональных навыков;

б) внедрение программы поощрения и вознаграждения для молодых специалистов, которые достигают определенных результатов и вносят вклад в развитие города.

4. Повышение прозрачности и открытости:

а) обеспечение открытого доступа к информации о работе администрации, ее достижениях и планах на будущее;

б) проведение регулярных встреч с общественностью и жителями города для обсуждения важных вопросов и получения обратной связи.

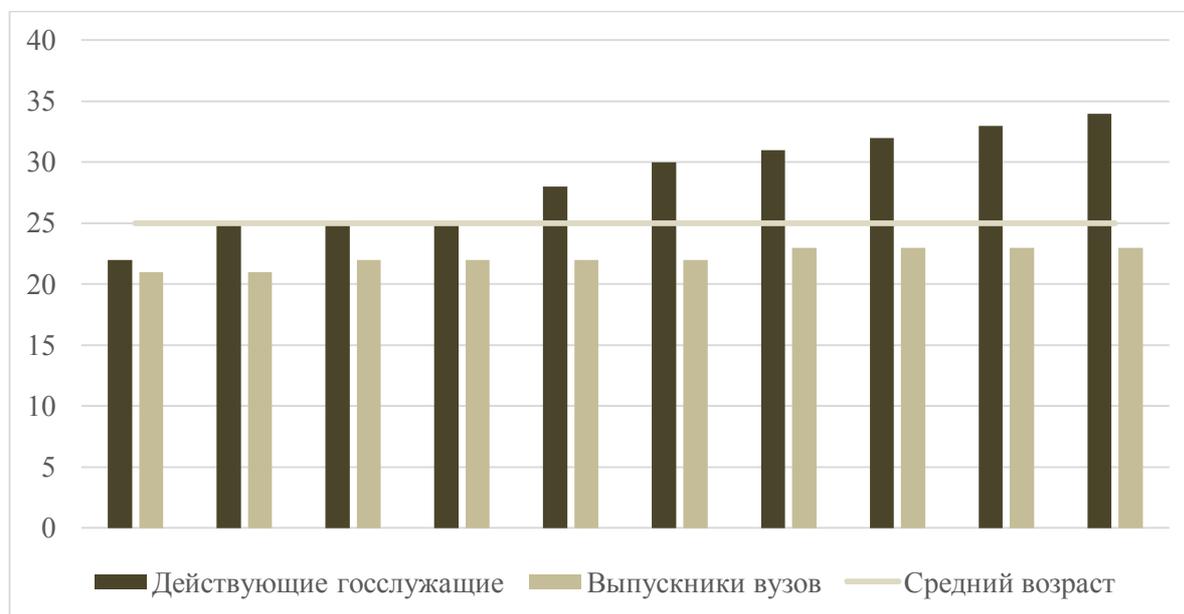


Рис. 1. Распределение участников исследования по возрасту

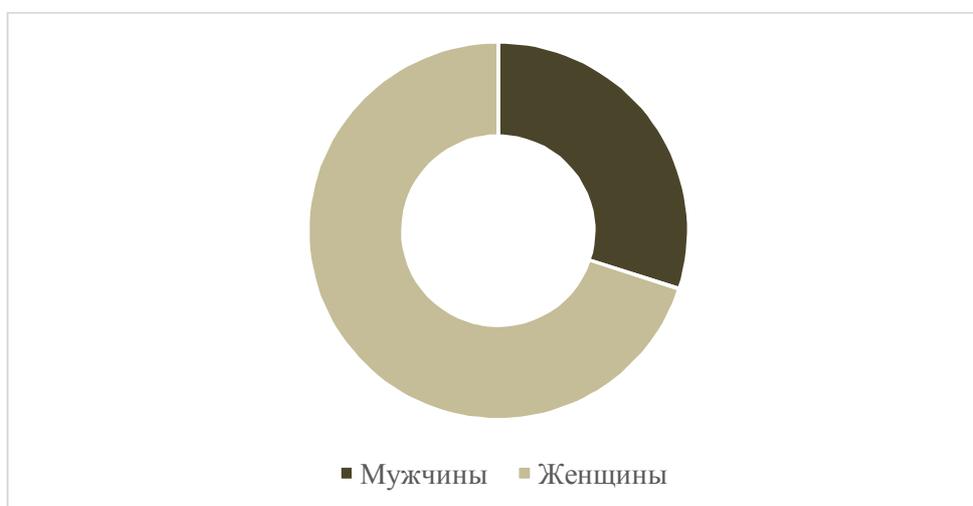


Рис. 2. Распределение участников по полу



Рис. 3. Распределение участников по категориям

Необходимые ресурсы для реализации:

1. Финансовые ресурсы для создания и проведения информационных кампаний, мероприятий, программ обучения и поддержки.

2. Коммуникационные ресурсы для продвижения информации через различные каналы.

3. Экспертные ресурсы для разработки образовательных программ и менторства.

4. Поддержка руководства администрации и активное участие сотрудников в реализации идей.

Переходя ко второму блоку, необходимо отметить, что удовлетворенность работой государственных гражданских служащих оказывает значительное влияние на настроение граждан конкретного муниципалитета, субъекта РФ или страны в целом. Этот фактор предопределяет состояние общественного сознания, групповых настроений, ожиданий, отношений в обществе. Без их учета невозможно получить научно обоснованную оценку нынешнего статуса государственных гражданских служащих органов исполнительной власти в общественной среде [16, с. 106].

Рассмотрим мероприятия, предложенные госслужащими:

1. Обеспечение достойного уровня заработной платы, позволяющего закры-

вать базовые потребности (жилье, питание, спорт, семья, дети и т. д.).

2. Прозрачность и открытость. Главным аспектом повышения имиджа госслужбы является создание открытой и прозрачной системы работы. Это включает публикацию информации о решениях и работе органа государственной власти, проведение общественных слушаний и консультаций с населением, а также улучшение доступности информации через веб-сайты и социальные сети. Выстроить прозрачную систему кадровых лифтов, предусматривающую переход между уровнями органов власти (муниципальный – региональный – федеральный). Решением может стать система вертикального резерва между органами власти.

3. Профессиональное развитие сотрудников. Инвестиции в профессиональное развитие сотрудников помогут повысить качество работы и уровень профессионализма. Обучение, тренинги, семинары и другие формы развития помогут сотрудникам совершенствовать свои навыки и знания, улучшая обслуживание населения и способность эффективно решать проблемы.

4. Развитие коммуникационной стратегии. Необходимо разработать коммуникационную стратегию, которая будет улучшать взаимодействие с общественностью и включать в себя информацион-

ные кампании, пресс-конференции, публикации в СМИ, организацию общественных мероприятий и встреч с жителями, а также активное присутствие в социальных сетях; популяризацию статуса государственной гражданской службы органов исполнительной власти среди молодежи (школьники, студенты) через истории успеха молодых специалистов; проведение опросов среди выпускников вузов на предмет готовности работать в органах власти.

Ресурсы, необходимые для реализации предложений:

1. Бюджет. Бюджет должен быть выделен на проведение информационных кампаний, организацию мероприятий, обучение сотрудников и другие инициативы, которые будут способствовать улучшению обслуживания населения и взаимодействию с общественностью.

2. Кадры. Чтобы успешно реализовать идеи по повышению имиджа, необходимы квалифицированные сотрудники с соответствующими навыками и знаниями. Орган власти может потребовать дополнительного персонала или инвестировать в обучение и развитие существующих сотрудников для улучшения их профессионального уровня.

3. Информационные ресурсы. Орган власти должен обладать необходимыми информационными ресурсами для проведения эффективной коммуникации с населением. Это включает наличие актуальной информации на веб-сайте, ис-

пользование социальных сетей для распространения информации, наличие контактного центра или отдела связи с общественностью для оперативного общения с гражданами и т. д.

4. Партнерство. Взаимодействие с другими организациями и учреждениями может быть ценным ресурсом для реализации идеи по повышению имиджа. Это может включать сотрудничество с местными СМИ, общественными организациями, предпринимателями и другими заинтересованными сторонами для проведения совместных инициатив и проектов. Сюда же можно отнести взаимодействие с частными и государственными вузами, расширение сети партнеров, реализующих программы обучения, профессиональной переподготовки, повышения квалификации.

5. Время и усилия. Реализация идеи по повышению имиджа требует времени и усилий со стороны всех участников процесса. Необходимо разработать планы, провести кампании, обучить сотрудников, организовать мероприятия и измерить результаты. Постоянное внимание и работа над имиджем должны стать приоритетом для органов государственной власти.

Совместно с участниками исследования нами была разработана дорожная карта по повышению имиджа государственной гражданской службы органов исполнительной власти Курской области для молодежи (табл. 3).

Таблица 3. Дорожная карта по повышению имиджа государственной гражданской службы органов исполнительной власти Курской области для молодежи

Мероприятия	Дополнительная информация о мероприятиях	Срок реализации	Ресурсы
Обеспечение достойного уровня заработной платы	Внедрение программы поощрения и вознаграждения для молодых специалистов, которые достигают определенных результатов и вносят вклад в развитие региона	В течение всего периода	Финансовые
Развитие программы обучения	Создание системы обучения, тренингов и менторства для молодых сотрудников	В течение всего периода	Административные, финансовые, экспертные

Мероприятия	Дополнительная информация о мероприятиях	Срок реализации	Ресурсы
Привлечение молодежных организаций	Создание программ стажировок для студентов и выпускников	В течение всего периода	Административные, коммуникационные
Современный маркетинг и коммуникации	Создание информационной кампании; размещение информации о вакансиях; организация и проведение дней открытых дверей, мастер-классов и лекций с участием успешных сотрудников	В течение всего периода	Административные, коммуникационные, финансовые, экспертные
Повышение прозрачности и открытости	Обеспечение открытого доступа к информации о работе администрации, ее достижениях и планах на будущее; проведение регулярных встреч с общественностью и жителями города для обсуждения важных вопросов и получения обратной связи	В течение всего периода	Административные, коммуникационные

Многие задачи по повышению имиджа государственной гражданской службы органов исполнительной власти регионов для молодежи призвана решить федеральная программа «ГосСтарт». Немного о программе, уже реализуемой на территории РФ.

По итогам заседания Государственного совета РФ от 22 декабря 2022 г. Президент РФ поручил представить предложения по повышению привлекательности государственной и муниципальной службы для молодежи, в т. ч. по совершенствованию организации стажировок в органах государственной власти и органах местного самоуправления для лиц, обучающихся в образовательных организациях высшего образования, предусмотрев соответствующие механизмы финансирования.

Росмолодежь был создан и запущен проект по повышению привлекательности государственной и муниципальной службы среди молодежи «ГосСтарт».

Цель программы «ГосСтарт» – вовлечение молодежи на государственную и муниципальную службу, а также ее сопровождение в части профессионального развития молодых специалистов в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Целевая аудитория: молодые государственный и муниципальные служащие, потенциальные государственные и муниципальные служащие (лица в возрасте от 18 до 35 лет (студенты, выпускники, активисты, планирующие трудоустройство в органы власти).

В рамках данного исследования, направленного на повышение имиджа государственной гражданской службы органов исполнительной власти Курской области, можем подчеркнуть несколько интересных направлений программы:

– «ГосСтарт. Стажировки», где лица в возрасте от 18 до 35 лет имеют возможность пройти стажировку в государственном или муниципальном органе власти региона, а после успешного прохождения регионального этапа отправиться на стажировку в федеральный орган власти;

– «ГосСтарт. Диалог», где лица в возрасте от 18 до 35 лет имеют возможность в формате живого диалога задать интересующие вопросы руководителю органа государственной или муниципальной власти [17].

Формирование позитивного имиджа государственной гражданской службы в органах исполнительной власти среди молодежи является одной из важнейших задач государства [18, с. 50-51]. Привле-

чение талантливых и мотивированных молодых людей позволит обеспечить преемственность поколений, внедрить инновационные подходы и повысить эффективность работы государственного аппарата.

Кроме того, формирование имиджа невозможно без активного участия самих госслужащих [19, с. 120]. Проведение открытых дней, мастер-классов и встреч с молодежью, демонстрация успешных проектов и достижений позволит изменить стереотипное восприятие госслужбы и привлечь внимание молодых людей к возможностям карьерного роста и самореализации на государственной службе [20, с. 2].

В современном мире, где постоянно растет значение информации, ускоряется процесс ее обработки и передачи, а рейтинги и отзывы населения оказывают все большее влияние на динамику развития той или иной сферы жизни. Имидж государственного гражданского служащего органа исполнительной власти нуждается в тщательном рассмотрении и компетентном улучшении, в связи с тем что в данный момент времени таковой имеет резко негативный окрас в восприятии большинства людей [21, с. 61; 22, с. 17-24]. Регулярное информирование общественности о результатах работы, проведение публичных мероприятий и активное взаимодействие с молодежными организациями позволит сформировать доверие к госслужбе и привлечь талантливых молодых специалистов.

Выводы

Имидж государственной гражданской службы органов исполнительной власти является неременным условием эффективной работы любого государства. В ходе сравнительного анализа статистических данных за 2019 и 2022 гг. мы пришли к выводу, что имидж государственной гражданской службы в органах исполнительной власти Центрально-Черноземного экономического района падает, что приводит к оттоку молодежи из сектора госслужбы (487 в числовом значении, или 7,19 в процентном).

С целью повышения имиджа государственной гражданской службы органов исполнительной власти Курской области для молодежи нами было проведено исследование, к котором приняли участие 20 представителей молодежи Курской области, среди них были как действующие государственные гражданские служащие органов исполнительной власти, так и студенты вузов, которые планируют связать свою профессиональную жизнь с госслужбой. Было проведено анкетирование респондентов, обработаны полученные результаты, разработана совместно с участниками дорожная карта, включающая в себя мероприятия, направленные на обеспечение достойного уровня заработной платы, развитие программы обучения, привлечение молодежных организаций, современный маркетинг и коммуникации, повышение прозрачности и открытости.

Список литературы

1. Аушев М. М. Кадровая политика государственного органа: состояние и приоритеты совершенствования // *Фундаментальные и прикладные исследования в науке и образовании: сборник статей Международной научно-практической конференции*. М.: Аэтерна, 2020. С. 236-241.
2. Social perception on the image of the civil servant and his duties / R. Mihaela, T. Tasente, S. Mihaela Luminita, V. Vasile-Daniel, R. Ciprian-Vasile // *Technium Social Sciences Journal*. 2022. Vol. 29. P. 573–595. <https://doi.org/10.47577/tssj.v29i1.6165>

3. Исмаилова А. А. Положительный имидж государственного служащего, необходимость его формирования // Государственная служба Российской Федерации: поиск эффективной модели, правовые и управленческие аспекты: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Федеральной службы исполнения наказаний, 2022. С. 220-222.
4. Соловьева Н. А. Об особенностях формирования имиджа госслужащего у студентов // Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2020. № 1 (20). С. 93-98.
5. Иванова Л. П. Образовательные проекты как инструмент формирования имиджа государственной службы для молодёжи // Вопросы государственного и муниципального управления. 2022. № 2. С. 45-52.
6. Зайцева О. В. Социальная значимость государственной службы как фактор привлечения молодёжи // Государственное управление и инновации. 2023. № 3. С. 112-119.
7. Трифонова А. П. Теоритические аспекты формирования имиджа государственного служащего // Актуальные научные исследования в современном мире. 2021. № 1-2 (69). С. 147-151.
8. Букей В. И. Пути улучшения имиджа государственного служащего // Потенциал российской экономики и инновационные пути его реализации: материалы Международной научно-практической конференции студентов и аспирантов. Омск: Омский филиал Финансового университета при Правительстве РФ, 2018. Ч. 1. С. 390-394.
9. Перельгина Е. Б. Психология имиджа. М.: Аспект Пресс, 2002. 223 с.
10. Мельникова А. В., Самсонов В. С. Цифровой имидж государственного служащего как представителя органа власти // Вестник Воронежского института экономики и социального управления. 2023. № 4. С. 30-32.
11. Егоркина Т. А., Маленко К. И., Темник К. В. Правовая основа формирования имиджа госслужащего // Морская стратегия и политика России в контексте обеспечения национальной безопасности и устойчивого развития в XXI веке: сборник научных трудов. Севастополь: [б. и.], 2022. Вып. 5. С. 94-97.
12. Исараева С. И. Управление кадровой политикой в органах государственной власти // Наука в современном мире: результаты исследований и открытий: сборник научных трудов по материалам XX Международной научно-практической конференции. Анапа: Научно-исследовательский центр экономических и социальных процессов, 2023. С. 29-35.
13. Казаков Н. П. Рекомендации по закреплению института наставничества как фактора совершенствования кадровой политики органов исполнительной власти, государственных учреждений и компаний с государственным участием // Вестник Московской международной академии. 2024. № 1. С. 41-44.
14. Огнева В. В., Дорохова Ю. В. Имидж государственного гражданского служащего региона как предмет социально-политического анализа // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2014. № 1. С. 152-163.
15. Смирнова, Е. А. Роль образования в формировании позитивного имиджа государственной службы среди молодежи // Высшее образование сегодня. 2023. № 3. С. 35-41.
16. Перепелов А. С., Горбова О. Ю. Оценка удовлетворенности деятельностью государственных служащих на примере Рязанской области // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 3-2 (73). С. 104-108.

17. Программа сопровождения молодых государственных и муниципальных служащих «ГосСтарт». URL: <https://xn--80af7ajdahc.xn--p1ai/?ysclid=ls331ухуб7430088425>) (дата обращения: 01.07.2024).

18. Иванова Л. Н. Формирование позитивного имиджа государственной службы среди молодежи // Государственное управление. Электронный вестник. 2021. № 85. С. 50-63.

19. Сидорова А. А. Роль госслужащих в формировании позитивного имиджа государственной службы среди молодежи // Вопросы государственного и муниципального управления. 2023. № 1. С. 120-131.

20. Кирина О. В. Современные тенденции формирования имиджа государственного служащего // Политика, экономика и инновации. 2017. № 1 (11). С. 1-6.

21. Кузнецова О. В. Прозрачность и открытость как факторы повышения имиджа государственной службы среди молодежи // Государственная служба. 2022. Т. 24, № 4. С. 61-68.

22. Бессонова Е. А., Мерезенко О. Ю. Методические подходы к оценке ресурсного потенциала региона // Вопросы региональной экономики. 2016. № 4 (29). С. 17-24.

References

1. Aushev M.M. Personnel policy of a state body: the state and priorities of improvement. In: *Fundamental'nye i prikladnye issledovaniya v nauke i obrazovanii: sbornik statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii = Fundamental and applied research in science and education: Collection of articles of the International scientific and practical conference*. Moscow: Aeterna; 2020. P. 236-241. (In Russ.)

2. Mihaela R., Tasente T., Mihaela Luminita S., Vasile-Daniel V., Ciprian-Vasile R. Social perception on the image of the civil servant and his duties. *Technium Social Sciences Journal*. 2022;29:573–595. <https://doi.org/10.47577/tssj.v29i1.6165>

3. Ismajlova A.A. Positive image of a civil servant, the need for its formation. In: *Gosudarstvennaya sluzhba Rossijskoj Federacii: poisk e'ffektivnoj modeli, pravovy'e i upravlencheskie aspekty': sbornik materialov Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii = The Civil Service of the Russian Federation: the search for an effective model, legal and managerial aspects: A collection of materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference*. St. Petersburg: Sankt-Peterburgskii universitet Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii; 2022. P. 220-222. (In Russ.)

4. Solov'eva N.A. On the peculiarities of the formation of the image of a civil servant among students. *Vestnik Cheboksarskogo filiala Rossijskoj akademii narodnogo xozyajstva i gosudarstvennoj sluzhby' pri Prezidente Rossijskoj Federacii = Bulletin of the Cheboksary branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation*. 2020;(1):93-98. (In Russ.)

5. Ivanova L.P. Educational projects as a tool for shaping the image of public service for youth. *Voprosy' gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya = Public and Municipal Administration Issues*. 2022;(2):45-52. (In Russ.)

6. Zajceva O.V. The social significance of public service as a factor in attracting youth. *Gosudarstvennoe upravlenie i innovacii = Public Administration and Innovation*. 2023;(3):112-119. (In Russ.)

7. Trifonova A.P. Theoretical aspects of forming the image of a civil servant. *Aktual'ny'e nauchny'e issledovaniya v sovremennom mire = Actual Scientific Research in the Modern World*. 2021;(1-2):147-151. (In Russ.)

8. Bukej V.I. Ways to improve the image of a civil servant. In: *Potentsial rossiiskoi ekonomiki i innovatsionnye puti ego realizatsii: materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii studentov i aspirantov = The potential of the Russian economy and innovative ways of its implementation: Materials of the International Scientific and Practical Conference of students and postgraduates*. Omsk: Omskii filial Finansovogo universiteta pri Pravitel'stve RF; 2018. P. 390-394. (In Russ.)

9. Perely'gina E.B. Psychology of image. Moscow: Aspekt Press; 2002. 223 p. (In Russ.)

10. Mel'nikova A.V., Samsonov V.S. Digital image of a civil servant as a representative of a government body. *Vestnik Voronezhskogo instituta e'konomiki i social'nogo upravleniya = Bulletin of the Voronezh Institute of Economics and Social Management*. 2023;(4):30-32. (In Russ.)

11. Egorkina T.A., Malenko K.I., Temnik K.V. Legal basis for the formation of the image of a civil servant. In: *Morskaya strategiya i politika Rossii v kontekste obespecheniya nacional'noj bezopasnosti i ustojchivogo razvitiya v XXI veke: sbornik nauchnykh trudov = Maritime Strategy and Policy of Russia in the Context of Ensuring National Security and Sustainable Development in the XXI Century: A collection of scientific papers*. Vol. 5. Sevastopol; 2022. P. 94-97. (In Russ.)

12. Isaraeva S.I. Management of personnel policy in state authorities. In: *Nauka v sovremennom mire: rezul'taty issledovaniy i otkrytii: sbornik nauchnykh trudov po materialam XX Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii = Science in the modern world: results of research and discoveries: A collection of scientific papers based on the materials of the XX International scientific and practical conference*. Anapa: Nauchno-issledovatel'skii tsentr ekonomicheskikh i sotsial'nykh protsessov; 2023. P. 29-35. (In Russ.)

13. Kazakov N.P. Recommendations on strengthening the institution of mentoring as a factor in improving the personnel policy of executive authorities, state institutions and companies with state participation. *Vestnik Moskovskoi mezhdunarodnoi akademii = Bulletin of the Moscow International Academy*. 2024;(1):41-44. (In Russ.)

14. Ogneva V.V., Doroxova Yu.V. The image of the state civil servant of the region as a subject of socio-political analysis. *Izvestiya tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarny'e nauki = Bulletin of the Tula State University. Humanities*. 2014;(1):152-163. (In Russ.)

15. Smirnova E.A. The role of education in shaping a positive image of public service among young people. *Vy'sshee obrazovanie segodnya = Higher Education Today*. 2023;(3):35-41. (In Russ.)

16. Perepelov A.S., Gorbova O.Yu. Assessment of satisfaction with the activities of civil servants on the example of the Ryazan region. *E'konomika i biznes: teoriya i praktika = Economics and Business: Theory and Practice*. 2021;(3-2):104-108. (In Russ.)

17. GosStart support program for young state and municipal employees. (In Russ.) Available at: <https://xn--80af7ajdahc.xn--p1ai/?ysclid=ls331xyb7430088425> (accessed 01.07.2024).

18. Ivanova L.N. Formation of a positive image of public service among young people. *Gosudarstvennoe upravlenie. E'lektronnyj vestnik = Public Administration. Electronic Bulletin*. 2021;(85):50-63. (In Russ.)

19. Sidorova A.A. The role of civil servants in shaping a positive image of public service among young people. *Voprosy' gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya = Issues of State and Municipal Administration*. 2023;(1):120-131. (In Russ.)

20. Kirina O.V. Modern trends in the formation of the image of a civil servant. *Politika, e'konomika i innovacii = Politics, Economics and Innovation*. 2017;(1):1-6. (In Russ.)

21. Kuzneczova O.V. Transparency and openness as factors in enhancing the image of public service among young people. *Gosudarstvennaya sluzhba = Public Service*. 2022;24(4):61-68. (In Russ.)

22. Bessonova E.A., Merezenko O.Yu. Methodological approaches to assessing the resource potential of the region. *Voprosy' regional'noj e'konomiki = Issues of Regional Economy*. 2016;(4):17-24. (In Russ.)

Информация об авторах / Information about the Authors

Бессонова Елена Анатольевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,
e-mail: bessonowa_new@mail.ru

Elena A. Bessonova, Doctor of Sciences (Economics), Professor, Head of the Department of Economics, Management and Audit, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,
e-mail: bessonowa_new@mail.ru

Постникова Елена Михайловна, аспирант, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,
e-mail: postnikova.helen2015@yandex.ru

Elena M. Postnikova, Post-Graduate Student, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,
e-mail: postnikova.helen2015@yandex.ru