

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА МУНИЦИПАЛЬНУЮ СЛУЖБУ

Ярослава Юрьевна Шашкова¹, Григорий Вячеславович Гикал²✉

^{1,2} Алтайский государственный университет, Барнаул, Российская Федерация

Автор, ответственный за переписку: Гикал Григорий Вячеславович, RivaXC@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу институциональных основ привлечения молодежи на муниципальную службу в России. В ходе исследования показано, что федеральный уровень формирует стратегический вектор и типовые модели кадровой политики, тогда как региональные и муниципальные инициативы отражают адаптацию данных подходов к локальной специфике. Установлено, что институциональное поле включения молодого поколения в систему органов местного самоуправления находится в процессе последовательного совершенствования, однако сохраняется противоречие между масштабом поставленных задач и ограниченными ресурсными возможностями муниципальных образований.

Ключевые слова: молодежь, муниципальная служба, институциональные основы, местное самоуправление, программные механизмы, правовые акты

Для цитирования: Шашкова Я. Ю., Гикал Г. В. Институциональные основы привлечения молодежи на муниципальную службу // Развитие территорий. 2026. № 2. С. 49—55. EDN LZFLAK.

State and civil society, ideology and politics

Original article

INSTITUTIONAL FRAMEWORKS FOR ATTRACTING YOUNG PEOPLE TO MUNICIPAL SERVICE

Yaroslava Yu. Shashkova¹, Grigory V. Gikal²✉

^{1,2} Altai State University, Barnaul, Russian Federation

Corresponding author: Grigory Vyacheslavovich Gikal, RivaXC@mail.ru

Abstract. This article analyzes the institutional foundations for attracting young people to municipal service in Russia. The study demonstrates that the federal level sets the strategic vector and standard models of personnel policy, while regional and municipal initiatives reflect the adaptation of these approaches to local specifics. The article shows that the institutional framework for integrating the younger generation into local government is undergoing consistent improvement; however, a discrepancy remains between the scale of the tasks set and the limited resource capacity of municipalities.

Keywords: youth, municipal service, institutional foundations, local self-government, program-based mechanisms, legal acts

For citation: Shashkova Ya. Yu., Gikal G. V. Institutional Frameworks for Attracting Young People to Municipal Service. Territory Development. 2026;(2):49—55. (In Russ.). <https://elibrary.ru/lzflak>.

Введение

В условиях демографических трансформаций и обновления кадрового потенциала публичной власти одной из приоритетных задач государства становится системное омоложение государственного и муниципального управления. Современная молодежь как

социально-демографическая группа характеризуется высоким уровнем прагматизма, что определяет ее интерес к механизмам включения в систему муниципальной службы — правовым актам, программам поддержки, процедурам конкурсного отбора. Институциональное поле выступает своеобразным

эпистемологическим ориентиром, через который молодое поколение интерпретирует доступность и прозрачность карьерных траекторий. В связи с этим органы местного самоуправления объективно нуждаются в совершенствовании кадровой политики, а исследование практик, повышающих привлекательность муниципальной службы для молодых специалистов, приобретает особую актуальность.

Цель статьи заключается в анализе институциональных основ привлечения молодежи на муниципальную службу.

Изучение кадрового обеспечения органов местного самоуправления привлекает внимание как отечественных, так и зарубежных исследователей, поскольку качество кадровой политики муниципальных структур существенно влияет на эффективность функционирования местной власти. В российской научной литературе можно обнаружить широкий спектр работ, посвященных анализу кадрового состава муниципальных органов, проблемам текучести кадров и совершенствованию управления человеческими ресурсами в муниципальной службе [1—3]. В научных публикациях данного направления указывается, что кадровая политика муниципальных органов должна рассматриваться не только как административная процедура подбора работников, но и как стратегический инструмент формирования человеческого капитала, способного эффективно реагировать на вызовы социально-экономического развития [4 ; 5]. Эти выводы совпадают с зарубежными исследованиями, показывающими, что способность органов местного самоуправления привлекать, мотивировать и удерживать квалифицированных сотрудников прямо коррелирует с их операционной эффективностью. При этом ключевыми факторами повышения результативности муниципальной службы выступают конкурентные процедуры набора, прозрачные системы и механизмы профессионального развития персонала [1 ; 6].

Что касается вопроса привлечения молодежи на муниципальную службу, то в настоящее время в отечественной научной литературе он рассмотрен фрагментарно. В работе Н. В. Зайцевой и С. А. Нежиной акцентируется внимание на институциональных практиках регионов Российской Федерации. Авторы подчеркивают, что нормативно-правовое закрепление процедур формирования кадрового резерва создает основу для системного обновления муниципальной службы

[7, с. 165]. В исследовании Т. Н. Каменевой констатируется, что отсутствие должного развития правовых механизмов и недостаточная проработанность их реализации обуславливают устойчивость барьеров, препятствующих притоку молодых специалистов в органы местного самоуправления [8, с. 38—39]. Автор Е. С. Шугрина уделяет внимание действующей законодательной базе федерального, регионального и муниципального уровней. По мнению данного исследователя, существующие правовые основы связаны большей частью с внедрением кадровых технологий, ориентированных на процедуры отбора и оценки муниципальных служащих [9, с. 82].

В современной зарубежной литературе также прослеживается интерес к данной проблематике. Исследователь А. М. Штриттматтер (A. M. Strittmatter) обращает внимание на двойственный характер принимаемых программ: с одной стороны, они открывают новые каналы вовлечения молодежи в систему публичной власти, с другой стороны, существующие нормативы нередко приводят к тому, что участие молодежи остается поверхностным и не обеспечивает перехода к полноценной профессиональной деятельности в системе муниципального управления [10, с. 449—454]. Э. Зимеринг (E. Zeemering) подчеркивает, что эффективность мер по вовлечению молодежи на публичную службу во многом определяется сочетанием нормативных правовых актов и целевых программ профессионализации (стажировки, *service-learning*, менторские программы), которые создают «ступеньку» от гражданской активности к карьерным возможностям в органах местного самоуправления [11, с. 571—574].

Эмпирическую основу исследования составили федеральные нормативные правовые акты, законодательные практики отдельных субъектов Российской Федерации (например, практики Ульяновской области, Республики Татарстан и других субъектов), муниципальные правовые акты, а также программы, касающиеся вопросов привлечения молодежи на муниципальную службу.

Основная часть

Нормативные правовые акты, как и действующие на их основе программы, формируют систему регулирования, структура которой детерминирована уровнями публичной власти в Российской Федерации. В целях проведения комплексного анализа представляется обоснованным классифицировать всю

совокупность институциональных практик на три группы: федеральные, региональные и муниципальные. Подобная дифференциация позволяет оценить эффективность реализации мер по привлечению молодежи на муниципальную службу.

Исходя из обозначенной классификации, обратимся к федеральному уровню, так как именно он задает конфигурацию институционального поля. В рамках настоящего исследования особое (стратегическое) значение имеет Перечень поручений Президента Российской Федерации от 22 декабря 2022 г. № Пр-173ГС, который был представлен и утвержден на заседании Государственного совета Российской Федерации. В п. 3 указанного документа акцентируется внимание на необходимости разработки предложений, направленных на повышение привлекательности муниципальной службы для молодежи. Особое внимание уделено вопросам совершенствования организации стажировок в органах публичной власти для студентов организаций высшего образования.

Во исполнение указанных поручений Федеральное агентство по делам молодежи развивает комплекс мер, направленных на профессиональное становление молодых специалистов в системе муниципального управления. Ключевым инструментом выступает Всероссийская программа сопровождения молодых государственных и муниципальных служащих «ГосСтарт», которая ежегодно утверждается приказом Росмолодежи. Программа ориентирована на многоуровневую поддержку молодых работников органов власти и предусматривает несколько функциональных направлений: «ГосСтарт.Диалог», обеспечивающее коммуникацию и обмен опытом; «ГосСтарт.Стажировки», способствующее приобретению практических компетенций; инициативу «Доброслужащий», акцентирующую внимание на ценностях служебной этики; «Мастерскую государственной и муниципальной службы», ориентированную на развитие профессиональных навыков; «Молодежные советы», вовлекающие молодых специалистов в процесс принятия управленческих решений. Реализация этих модулей позволяет повысить привлекательность муниципальной службы для молодежи и формирует устойчивую инфраструктуру ее карьерного роста в органах власти.

Для обеспечения организованной и системной работы с молодежью Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработаны методические

рекомендации, определяющие стандарты взаимодействия образовательных учреждений с органами власти [12]. Реализация этих рекомендаций обеспечивает согласование образовательных программ с практическими задачами муниципального управления, формируя у студентов необходимые профессиональные компетенции, навыки работы в органах местного самоуправления и понимание процедур муниципальной службы. В результате создаются механизмы ранней интеграции молодых специалистов в систему муниципального управления, что повышает эффективность их последующего трудоустройства и способствует формированию устойчивого кадрового резерва.

Кроме того, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 2020 г. № 935 «О Всероссийском конкурсе „Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления”» Министерство труда России организует Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления». Конкурс направлен на выявление и распространение эффективных методов управления персоналом, способствующих профессиональной интеграции молодежи в органы муниципального управления. Процедуры проведения включают подачу заявок муниципальными и региональными органами власти, оценку представленных инициатив экспертной комиссией на основе критериев инновационности, масштабы и эффективности, а также публичное представление лучших практик на федеральном уровне. Такой формат способствует созданию стандартов профессиональной адаптации молодых специалистов, повышению прозрачности и предсказуемости карьерных траекторий, а также систематизации механизмов рекрутирования молодежи. В результате конкурс выступает инструментом совершенствования институциональных практик и долгосрочного обновления кадрового потенциала муниципальных органов.

Переходя к исследованию региональных инициатив, необходимо отметить, что субъекты Российской Федерации демонстрируют разнообразие подходов к привлечению молодежи на муниципальную службу. Анализ программ позволяет систематизировать их по таким направлениям, как организация практик и стажировок, поддержка исследовательской деятельности, создание цифровых инструментов, развитие наставничества.

Организация практик и стажировок выступает ключевым механизмом формирования интереса молодежи к муниципальной службе. Данные инициативы ориентированы на студентов и выпускников высшей школы и способствуют формированию у молодых специалистов мотивации к дальнейшему трудоустройству в органы местного самоуправления. В качестве примера может быть приведена региональная программа, реализуемая в Ульяновской области в соответствии с указом губернатора от 29 ноября 2019 г. № 98, которым установлены правовые основы организации стажировок в органах власти различных уровней, определены категории участников и продолжительность их прохождения.

Среди региональных практик по привлечению молодежи в систему публичной власти посредством исследовательской работы выделяется Институт исполнителей исследовательских и аналитических работ, учрежденный распоряжением Правительства Ростовской области от 13 февраля 2012 г. № 50 «Институт исполнителей исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области». В проекте могут участвовать граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, обучающиеся на завершающих курсах бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры. Ключевым элементом является конкурсный отбор, который включает оценку знаний законодательства, а также личных и профессиональных компетенций кандидатов. Победители направляются для прохождения трехмесячной исследовательской практики в один из органов власти. Такой формат работы способствует развитию аналитических компетенций и ускоряет включение молодых специалистов в систему государственного и муниципального управления.

Одной из современных тенденций в реализации кадровой политики субъектов Российской Федерации является активное внедрение цифровых инструментов. В этом отношении представляет интерес практика Республики Татарстан, где на официальном портале государственной и муниципальной службы в целях взаимодействия молодых кандидатов с органами власти создан специализированный раздел «Привлечение молодых кадров». Для молодежи, характеризующейся высокой цифровой компетентностью, такой формат является естественным и комфортным, что повышает готовность рассматривать органы местного самоуправления в качестве потенциального работодателя.

В системе мер по привлечению молодежи на муниципальную службу важную роль играет также институт наставничества, демонстрирующий готовность органов власти поддерживать профессиональное становление молодых специалистов. Показателен опыт Пензенской области, где в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 26 января 2022 г. № 45-пП создан учебно-методический портал государственных гражданских служащих Пензенской области, на базе которого новые сотрудники органов местного самоуправления проходят адаптационный курс и получают сертификат по окончании обучения.

При анализе программ муниципального уровня необходимо учитывать специфику местного самоуправления в Российской Федерации. В отличие от проектов федерального и регионального уровня их разработка и реализация ограничены слабой финансовой базой муниципальных образований и зависимостью от межбюджетных трансфертов. Эти обстоятельства предопределяют характер и масштаб реализуемых инициатив.

Пример администрации Мысковского городского округа Кемеровской области демонстрирует, каким образом даже в условиях ограниченных ресурсов муниципальные органы способны разрабатывать и реализовывать механизмы привлечения молодежи на службу. Ключевым инструментом стала программа «Стажировка учащихся старших классов в органах местного самоуправления и муниципальных организациях». Она имеет четкую организационную структуру, включающую несколько этапов. На первом этапе происходит распределение учеников старших классов по направлениям и назначение наставников из числа сотрудников администрации. Второй этап носит образовательный характер и предусматривает лекционные занятия, где учащиеся знакомятся с правовыми основами местного самоуправления, его компетенцией и принципами функционирования. Третий этап предполагает практическое погружение: школьники принимают участие в рабочих совещаниях, заседаниях коллегии администрации, рейдах и патрулировании территорий, посещают муниципальные учреждения и службы, в том числе органы социальной защиты и жилищно-коммунального хозяйства. На четвертом этапе подводятся итоги в формате круглого стола, где участники представляют свой опыт и обсуждают результаты прохождения стажировки.

Приведем еще один пример, иллюстрирующий практику вовлечения молодых граждан на муниципальную службу, а именно: муниципальную программу «Привлечение на муниципальную службу молодых специалистов для работы в органах местного самоуправления Одесского муниципального района Омской области на 2024—2027 годы», утвержденную постановлением администрации от 12 ноября 2024 г. № 406 [13]. Анализ положений указанного документа позволяет сделать вывод о системном подходе муниципальных органов к решению актуальной проблемы и наличия комплекса мероприятий, направленных на повышение привлекательности муниципальной службы, формирование кадрового резерва и закрепление молодых специалистов в органах местного самоуправления.

Содержательная часть программы строится вокруг нескольких ключевых блоков. Во-первых, профориентационная работа с учащимися 9—11 классов, охват которой поэтапно увеличивается от 50 % в 2024 г. до 80 % в 2027 г. Она включает экскурсии в органы местного самоуправления, организацию профессиональных конкурсов, а также специальные форматы стажировок: от краткосрочного наблюдения до участия в реальных управленческих процессах. Такой механизм позволяет еще на этапе обучения сформировать у молодежи представление о содержании и ценностях муниципальной службы. Во-вторых, внимание уделено институту наставничества. Все молодые специалисты, принимаемые на службу, проходят данный этап, что закреплено в программе отдельным индикатором: 100 % новых служащих должны быть вовлечены в процесс профессионального сопровождения. В-третьих, значимым компонентом выступает формирование молодежного парламента как совещательно-консультативного органа, призванного обеспечивать участие молодых граждан в обсуждении социально значимых проблем района, формировать у них политическую и правовую культуру.

Особый интерес вызывает детализированность процедур сопровождения практики студентов: подготовка нормативных актов, создание условий для работы, помощь в подготовке отчетных материалов и выпускных квалификационных работ, анкетирование по итогам практики, мониторинг защиты ди-

пломов и последующее рассмотрение кандидатур на включение в кадровый резерв. Такой регламентированный подход способствует минимизации рисков формализации мероприятий и делает их частью долгосрочной стратегии.

Заключение

Анализ институциональных практик привлечения молодежи в систему публичной власти выявил их иерархическую соподчиненность: федеральный центр задает стратегический вектор и создает типовые модели, в то время как регионы и муниципалитеты выступают полигонами для их адаптации и конкретизации с учетом локальной специфики. Эффективность данного подхода заключается в том, что он позволяет не только нивелировать общие системные барьеры, но и аккумулировать позитивный опыт, трансформируя его в успешные кейсы. Комбинируя правовые предписания с проектными технологиями (стажировки, наставничество, цифровые платформы), государство не просто решает утилитарную задачу заполнения вакансий, а осуществляет символическое производство новой идентичности муниципального служащего — мобильной, инновационно-ориентированной и лояльной. Кроме того, такой подход призван устранить дефицит доверия к институтам местной власти и сконструировать образ государства, открытого к диалогу с новыми поколениями.

Сохраняющееся структурное противоречие между амбициозностью поставленных федеральных задач и ограниченными ресурсными возможностями большинства муниципальных образований обуславливает значительный разброс в масштабах реализуемых на местах программ, создавая риски усиления межтерриториальной дифференциации.

В целом можно констатировать, что институциональные основы привлечения молодежи на муниципальную службу находятся в процессе постоянного совершенствования. В перспективе дальнейшие исследования должны быть направлены на оценку долгосрочного эффекта действующих практик. Особое значение приобретает сравнительный анализ опыта зарубежных стран. Это позволит сформировать новый комплексный подход к обеспечению притока молодых специалистов в систему органов власти на муниципальном уровне.

Список источников

1. Блинова Е. И., Пасмурцева Н. Н. Кадровое обеспечение в органах местного самоуправления // Вестник науки. 2024. Т. 5, № 12—1 (81). С. 491—495.
2. Дашкова Е. С., Кривошеев Ю. И. Проблемы кадрового обеспечения муниципальной службы в Российской Федерации // Современная экономика: проблемы и решения. 2025. № 12 (192). С. 20—31. DOI: 10.17308/meps/2078-9017/2025/12/20-31
3. Фролова Е. В., Рогач О. В. Кадровое обеспечение местных органов власти в современных российских условиях // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 4 (146). С. 369—385. DOI: 10.14515/monitoring.2018.4.19
4. Тишкина Н. П., Молочаев Я. С., Зувев К. А. Управление кадровым потенциалом органов местного самоуправления как необходимое условие устойчивого социально-экономического развития // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2023. Т. 12, № 2. С. 78—82. DOI: 10.12737/2306-627X-2023-12-2-78-82
5. Мартынова С. Э., Лаврова Т. Б. Состояние кадровой политики органов местного самоуправления: оценки муниципальных служащих Российской Федерации // Градостроительное право. 2025. № 3. С. 22—27. DOI: 10.18572/2500-0292-2025-3-22-27
6. Anchoring human resource management to sustain employee performance at Johannesburg Metropolitan Municipality / M. Morris, M. Bussin, M. Mthombeni, R. de Braine // SA Journal of Human Resource Management. 2021. Vol. 19, art. a1611. DOI: 10.4102/sajhrm.v19i0.1611
7. Зайцева Т. В., Нежина Т. Г. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: Опыт регионов России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 1. С. 160—189.
8. Каменева Т. Н. Барьеры привлечения молодых специалистов в систему муниципальной службы // Теория и практика общественного развития. 2025. № 7 (207). С. 35—40. DOI: 10.24158/tpor.2025.7.3
9. Шугрина Е. С. Основные направления повышения престижа муниципальной службы // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 10 (59). С. 82—91. DOI: 10.17803/1994-1471.2015.59.10.082-091
10. Strittmatter A. M. Youth representatives as agents of institutional change: the circumscribing effects of role prescriptions in sport governance // International Journal of Sport Policy and Politics. Vol. 16, no. 3. P. 449—463. DOI: 10.1080/19406940.2024.2356593
11. Zeemering E. S. State Municipal Associations as Intermediaries in Service Learning // PS: Political Science & Politics. Vol. 57, no. 4. P. 571—577. DOI: 10.1017/s1049096524000209
12. О направлении Методических рекомендаций по вопросам организации практики студентов образовательных организаций и стажировки студентов старших курсов и выпускников образовательных организаций высшего образования на государственной гражданской и муниципальной службе : письмо Минтруда России от 6 нояб. 2018 г. № 18-0/10/B-8711 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314758/ (дата обращения: 14.09.2025).
13. Об утверждении муниципальной программы «Привлечение на муниципальную службу молодых специалистов для работы в органах местного самоуправления Одесского муниципального района Омской области» на 2024—2027 годы : постановление администрации Одесского муниципального округа Омской области от 26 ноября 2024 г. // Официальный сайт администрации Одесского муниципального округа. URL: https://odesskij-r52.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/normotvorcheskaya-deyatelnost/normativno-pravovye-akty/dokumenty-omsu_149.html (дата обращения: 25.01.2026).

References

1. Blinova E.I., Pasmurceva N.N. Kadrovoe obespechenie v organah mestnogo samoupravleniya [Personnel Support in Local Self-Government Bodies], Vestnik nauki [Bulletin of Science], 2024, vol. 5, no. 12–1 (81), pp. 491–495.
2. Dashkova E.S., Krivosheev Yu.I. Problemy kadrovogo obespecheniya municipal'noj sluzhby v Rossijskoj Federacii [Problems of Personnel Support for Municipal Service in the Russian Federation], Sovremennaya ehkonomika: problemy i resheniya [Modern Economics: Problems and Solutions], 2025, no. 12 (192), pp. 20–31. DOI 10.17308/meps/2078-9017/2025/12/20-31
3. Frolova E.V., Rogach O.V. Kadrovoe obespechenie mestnyh organov vlasti v sovremennyh rossijskih usloviyah [Personnel Support for Local Authorities in Modern Russian Conditions], Monitoring obshchestvennogo mneniya: ehkonomicheskie i social'nye peremeny [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], 2018, no. 4 (146), pp. 369–385. DOI: 10.14515/monitoring.2018.4.19
4. Tishkina N.P., Molochaev Ya.S., Zuev K.A. Upravlenie kadrovym potencialom organov mestnogo samoupravleniya kak neobhodimoe uslovie ustojchivogo social'no-ehkonomicheskogo razvitiya [Management of Human Resources of Local Self-Government Bodies as a Necessary Condition for Sustainable Socio-Economic Development], Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Ehkonomika firmy [Scientific Research and Development. Firm Economics], 2023, vol. 12, no. 2, pp. 78–82. DOI: 10.12737/2306-627X-2023-12-2-78-82
5. Martynova S.Eh., Lavrova T.B. Sostoyanie kadrovoy politiki organov mestnogo samoupravleniya: oenki municipal'nyh sluzhashchih Rossijskoj Federacii [The State of Personnel Policy of Local Self-Government Bodies: Assessments of Municipal Employees of the Russian Federation], Gradostroitel'noe pravo [Urban Planning Law], 2025, no. 3, pp. 22–27. DOI: 10.18572/2500-0292-2025-3-22-27

6. Morris M., Bussin M., Mthombeni M., De Braine R. Anchoring human resource management to sustain employee performance at Johannesburg Metropolitan Municipality, *SA Journal of Human Resource Management*, 2021, vol. 19, art. a1611. DOI: 10.4102/sajhrm.v19i0.1611
7. Zajceva T.V., Nezhina T.G. Privlechenie molodezhi na gosudarstvennyuyu i municipal'nyuyu sluzhbu: Opyt regionov Rossii [Attracting Youth to State and Municipal Service: Experience of Russian Regions], *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya* [Issues of State and Municipal Administration], 2019, no. 1, pp. 160–189.
8. Kameneva T.N. Bar'ery privlecheniya molodyh specialistov v sistemu municipal'noj sluzhby [Barriers to Attracting Young Specialists to the Municipal Service System], *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* [Theory and Practice of Social Development], 2025, no. 7 (207), pp. 35–40. DOI: 10.24158/tipor.2025.7.3
9. Shugrina E.S. Osnovnye napravleniya povysheniya prestizha municipal'noj sluzhby [Main Directions for Increasing the Prestige of Municipal Service], *Aktual'nye problemy rossijskogo prava* [Current Problems of Russian Law], 2015, no. 10 (59), pp. 82–91. DOI: 10.17803/1994-1471.2015.59.10.082-091
10. Strittmatter A.M. Youth representatives as agents of institutional change: the circumscribing effects of role prescriptions in sport governance, *International Journal of Sport Policy and Politics*, vol. 16, no. 3, pp. 449–463. DOI: 10.1080/19406940.2024.2356593
11. Zeemering E.S. State Municipal Associations as Intermediaries in Service Learning, *PS: Political Science & Politics*, vol. 57, no. 4, pp. 571–577. DOI: 10.1017/s1049096524000209
12. O napravlenii Metodicheskikh rekomendacij po voprosam organizacii praktiki studentov obrazovatel'nyh organizacij i stazhirovki studentov starshih kursov i vypusnikov obrazovatel'nyh organizacij vysshego obrazovaniya na gosudarstvennoj grazhdanskoj i municipal'noj sluzhbe : pis'mo Mintruda Rossii ot 6 November 2018 g, no. 18-0/10/V-8711 [On the Submission of Methodological Recommendations on the Organization of Internship for Students of Educational Organizations and Internship for Senior Students and Graduates of Higher Education Institutions in the State Civil and Municipal Service], *Spravochno-pravovaya sistema "Konsultant-Plus"* [ConsultantPlus Legal Reference System]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314758/ (accessed: 14.09.2025).
13. Ob utverzhdenii municipal'noj programmy "Privlechenie na municipal'nyuyu sluzhbu molodyh specialistov dlya raboty v organah mestnogo samoupravleniya Odesskogo municipal'nogo rajona Omskoj oblasti" na 2024–2027 gody : postanovlenie Administracii Odesskogo municipal'nogo okruga Omskoj oblasti ot 26 November 2024 g. [On Approval of the Municipal Program 'Attracting Young Specialists to Municipal Service for Work in Local Self-Government Bodies of the Odesky Municipal District of Omsk Region' for 2024–2027], *Oficial'nyj sajt administracii Odesskogo municipal'nogo okruga* [Official website of the administration of the Odesky Municipal District]. Available at: https://odesskij-r52.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/normotvorcheskaya-deyatelnost/normativno-pravovye-akty/dokumenty-omsu_149.html (accessed: 25.01.2026).

Информация об авторах

Шашкова Ярослава Юрьевна — доктор политических наук, профессор, профессор кафедры философии и политологии, Алтайский государственный университет, Барнаул, Российская Федерация. E-mail: yashashkova@mail.ru

Гикал Григорий Вячеславович — аспирант, кафедра философии и политологии, Алтайский государственный университет, Барнаул, Российская Федерация. E-mail: RivaXC@mail.ru

Information about the authors

Yaroslava Yu. Shashkova — Doctor of Science (Politicalology), Professor, Professor in the Department of Philosophy and Political Science, Altai State University, Barnaul, Russian Federation. Email: yashashkova@mail.ru

Grigory V. Gikal — Postgraduate student, Department of Philosophy and Political Science, Altai State University, Barnaul, Russian Federation. E-mail: RivaXC@mail.ru

Статья поступила в редакцию 29.01.2026; одобрена после рецензирования 04.04.2026; принята к публикации 06.04.2026. The article was submitted 29.01.2026; approved after reviewing 04.04.2026; accepted for publication 06.04.2026.