

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-3-115-121
УДК 35.082(045)

Мотивация молодых специалистов к поступлению на государственную гражданскую службу

М.А. Проскура^а, А.В. Торгунакова^б

МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

^а <https://orcid.org/0000-0002-4975-4271>; ^б <https://orcid.org/0000-0001-7223-3485>

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются инструменты мотивации молодых специалистов к поступлению на госслужбу. Обозначена актуальность проблемы нехватки молодых квалифицированных специалистов на государственной гражданской службе. В основной части проанализированы существующие механизмы привлечения и закрепления молодых специалистов на госслужбе. Авторами приведен анализ результатов исследования, его цель — раскрыть мотивацию молодых специалистов на примере студентов МГУ имени М.В. Ломоносова и выявить степень их информированности о карьерных возможностях на госслужбе. В статье представлены авторские траектории карьерного развития на примере HR-специалиста и карьерная карта. В заключение представлен план мероприятий по повышению мотивации к поступлению молодежи на государственную гражданскую службу, сформированный на основе полученных данных.

Ключевые слова: государственная гражданская служба; рынок труда; мотивация; развитие карьеры; молодые специалисты

Для цитирования: Проскура М.А., Торгунакова А.В. Мотивация молодых специалистов к поступлению на государственную гражданскую службу. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2021;11(3):115-121. DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-3-115-121

ORIGINAL PAPER

The Motivation of Young Professionals to Enter the Civil Service

M.A. Proskura^a, A.V. Torgunakova^b

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

^a <https://orcid.org/0000-0002-4975-4271>; ^b <https://orcid.org/0000-0001-7223-3485>

ABSTRACT

Authors studied instruments of motivation of young specialists to serve because the attraction of such specialists plays a significant role for the state. We described it in detail in the introduction. There is an analysis of actual mechanisms to attract and retain young professionals to serve in the central part. Moreover, it shows examples of career maps for HR specialists that the authors develop. The analysis of sociological research is conducted to know the unique motivation of MSU students to serve or not and identify the level of their awareness about career opportunities of civil service. In conclusion, the authors present recommendations and plans that can enhance civil service image in the eyes of students and young professionals, increase their awareness about career opportunities in civil service and motivate them to serve and send applications to internships in government bodies.

Keywords: civil service; labour market; motivation; career management; young professionals

For citation: Proskura M.A., Torgunakova A.V. The motivation of young professionals to enter the civil service. *Gumanitarnye Nauki. Vestnik Finasovogo Universiteta = Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*. 2021;11(3):115-121. (In Russ.). DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-3-115-121

ВВЕДЕНИЕ

Развитие государственной гражданской службы — одна из основных задач Правительства, закрепленная Указом Президента РФ¹. В связи с этим проблема мотивации и привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу выделена как наиболее острая.

Актуальность проблемы обусловлена тем, что механизм привлечения молодых специалистов в госструктуры имеет множество особенностей. Поэтому возникла необходимость разработать план мероприятий и рекомендации для госструктур, способствующих решению данного вопроса. Привлечение молодых специалистов на госслужбу позволяет решать организационные проблемы, такие как омоложение кадрового состава, внедрение инновационных подходов в систему государственного управления и т.д.

Цель исследования — разработать план мероприятий по усилению мотивации молодежи к поступлению на государственную гражданскую службу.

Задачи исследования:

1. Проанализировать сложившуюся ситуацию и основные тенденции в привлечении молодых специалистов на государственную гражданскую службу в РФ.

2. Определить существующие практики привлечения молодых специалистов в систему государственной гражданской службы в России.

3. Определить установки студентов нахождение государственной гражданской службы.

4. Разработать рекомендации по совершенствованию процесса привлечения молодых специалистов на госслужбу и механизма их мотивации.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования выводов и рекомендаций государственными органами для привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу, а также высшими учебными заведениями — при подготовке специалистов для этой работы.

Данная проблема рассматривалась многими исследователями и учеными. Впервые вопрос о мотивации молодых специалистов к работе на госслужбе поднял М. С. Горяинов в 2009 г. на

¹ Указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы».

круглом столе «Актуальные вопросы государственного управления» [1, с. 1]. А. И. Хуснутдинова в 2011 г. проанализировала возможности карьеры на госслужбе и выделила проблему развития уровня профессионализма госслужащих [2, с. 192]. А. А. Трынчев рассматривал проблему дефицита кадров в госорганизациях, способы привлечения квалифицированных кадров в системы госслужбы [3, с. 46]. В 2015 г. Д. Г. Кучеров и О. А. Пикулёва разработали рекомендации по формированию устойчивого бренда работодателя органами госслужбы [4, с. 65].

СЛОЖИВШАЯСЯ СИТУАЦИЯ И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПРИВЛЕЧЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ В РФ

Рассматривая ситуацию с кадрами на государственной гражданской службе за последние пять лет, можно заметить, что, несмотря на увеличение спроса на молодых специалистов со стороны государства (создание рабочих мест, разработка программ стажировок, смягчение требований² и т.д.), за период 2017–2019 гг. интерес к госслужбе у молодых специалистов снизился в два раза [5]. В связи с этим формируется дефицит квалифицированных кадров в государственных организациях, отмечаемый сегодня профессором Т. В. Зайцевой из МГУ им. М. В. Ломоносова и Т. Г. Нежиной из НИУ ВШЭ, которые обосновывают необходимость более широкого и полного использования различных подходов к сложившейся в РФ модели найма на госслужбу молодых специалистов [6, с. 160].

Современная кадровая политика государственной гражданской службы отличается, по мнению преподавателей МГУ имени М. В. Ломоносова Е. А. Пановой и Н. Н. Опаринной, системностью и целостностью каркаса [7, с. 305]. Госсектор встал на путь совершенствования методов взаимодействия с молодежью в области трудоустройства, используя различные мероприятия и программы:

1. Стажировки и учебные практики.
2. Ярмарки вакансий.
3. Тематические научные конференции.

² Указ Президента РФ от 12.10.2017 № 478 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 16 января 2017 г. № 16 “О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы”».

4. Тематические конкурсы для студентов.

5. Дни открытых дверей в органах госвласти и др.

В последние годы активизируется работа по формированию позитивного бренда государственных органов как работодателя по выстраиванию новых каналов коммуникаций с молодежью.

МОТИВАЦИЯ СТУДЕНТОВ К ПРОХОЖДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ВУЗА

Для понимания мотивации молодых специалистов и выявления степени их информированности о карьерных возможностях в качестве будущих госслужащих авторами проанализированы мнения студентов бакалавриата факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова.

Проведен опрос студентов по авторской анкете. В исследовании применена гнездовая выборка (генеральная совокупность — студенты направления «Государственное и муниципальное управление», гнездо — студенты бакалавриата Факультета государственного управления (направление «Государственное и муниципальное управление») МГУ имени М.В. Ломоносова). Студенты получили анкету на электронную почту в результате случайной выборки (генеральная совокупность — 378 чел., из них согласились ответить на вопросы 98 человек: 20% — 1-й курс, 27% — 2-й курс, 31% — 3-й курс и 22% — 4-й курс).

Анализ результатов исследования наметил карьерные тренды с точки зрения готовности студентов проходить государственную гражданскую службу. Лишь треть студентов ФГУ готовы проходить госслужбу после окончания бакалавриата: 43% студентов «скорее не готовы, чем готовы проходить госслужбу после окончания университета», 23% — «скорее готовы, чем не готовы», 12% — «определенно готовы». Не готовы проходить государственную гражданскую службу 22% студентов.

Для понимания мотивации студентов важно оценить, насколько они информированы о карьерных возможностях на госслужбе. Обучающиеся ответили на вопрос с подсказкой о программах стажировок: большинство знают о программах стажировок Правительства Москвы (57%), Мосгордумы (30%), Минпромторга (20%). Вопрос о карьерных порталах показал: лишь 12% студентов знакомы с местами размещения

вакансий и стажировок госорганов. На вопрос с подсказкой студенты уточнили, что 18% опрошенных знакомы с ресурсом «Федеральный портал управленческих кадров» (<https://gossluzhba.gov.ru/vacancy>). Дополнительными сервисами указаны: «Job Kremlin: работа и стажировки на госслужбе» (<http://jobkremlin.ru>), «Моя карьера» (<https://mycareer.moscow>). Исходя из полученных результатов, можно заключить, что студенты недостаточно хорошо осведомлены о карьерных возможностях и каналах поиска работы на госслужбе.

Чтобы повысить информированность, необходимо «запускать» информацию по каналам. Студенты считают удобными в части получения информации о стажировках и конкурсах госслужбы следующие каналы:

- социальные сети (группы «Вконтакте», Instagram, Facebook) — 25%;
- карьерные порталы (hh.ru, Grintern, Future Today, Changellenge) — 14%;
- e-mail-рассылка от карьерного сайта «Портал Госслужба» — 14%;
- карьерный сайт «Портал Госслужба» — 12%;
- рассылка через мессенджеры (Whatsapp, Viber) — 12%;
- e-mail-рассылка карьерных порталов (hh.ru, Futuretoday и т.д.) — 8%.

Наименее интересные способы коммуникации:

- информирование через вузы (кафедры, деканаты, информационные стенды, студенческие советы, центры карьеры и т.д.) — 6%;
- дни карьеры и ярмарки вакансий — 4%;
- дни открытых дверей — 2%.

Выявлены преимущества карьеры в коммерческих организациях по мнению студентов:

- высокая начальная зарплата — 69%;
- более быстрый карьерный рост и возможности проявления инициативы — по 35%;
- коммерческий сектор отличается интересными проектами — 31%;
- быстрое трудоустройство как заметный плюс коммерции — 29%;
- творческий подход к работе и возможность творческого развития — 25%;
- наличие прямой зависимости оплаты труда от результатов работы — 20%.

Полученные результаты говорят о необходимости создания для госсектора молодежных программ, которые по условиям и карьерным возможностям не уступают коммерческим. Для

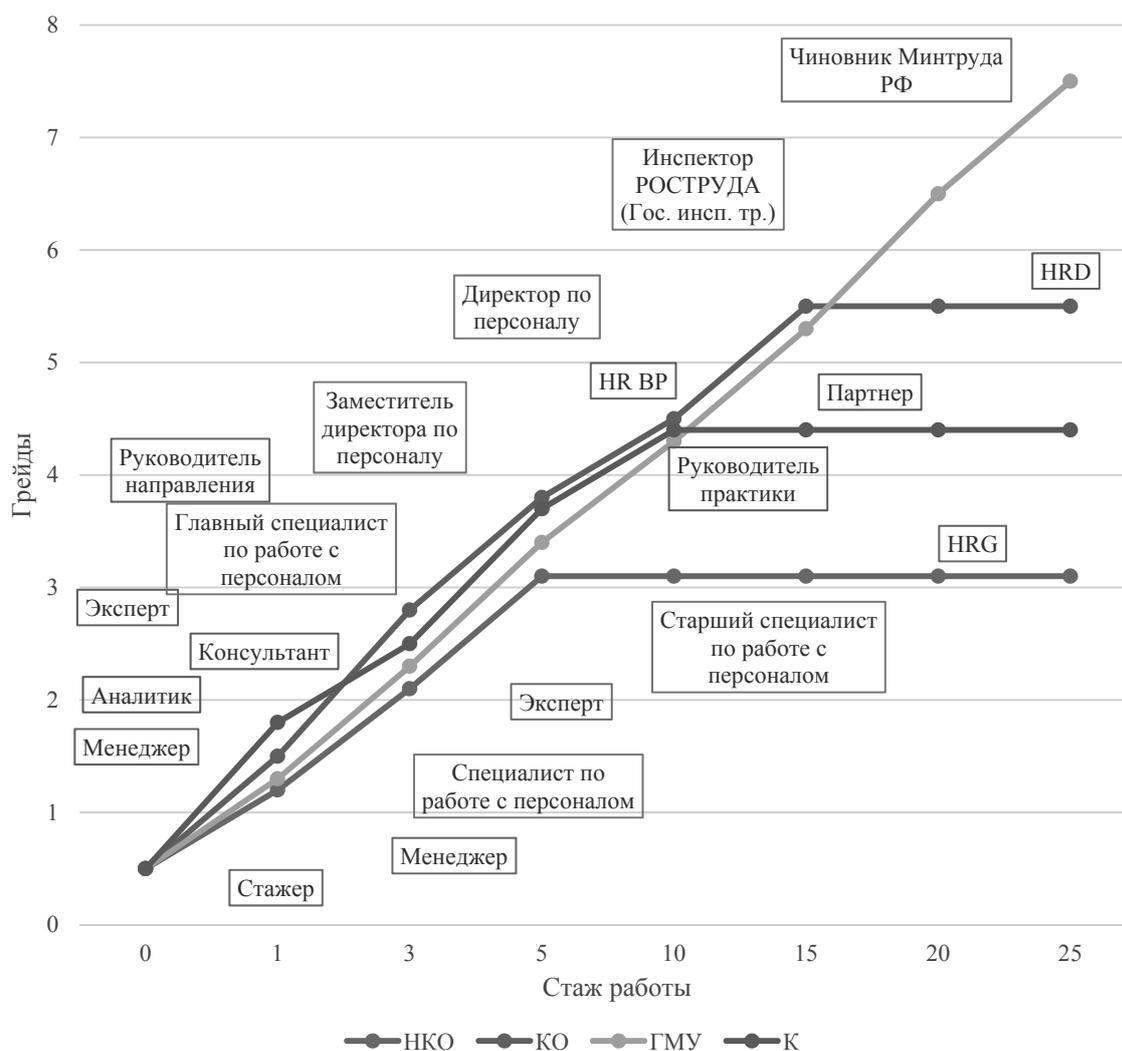


Рис./ Fig. Трактории карьерного развития / Career development schema

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

этого следует начать работу со стереотипами, сложившимися у студентов о государственной гражданской службе, такими как:

- коррупция (80% отмечают, что на государственной гражданской службе много проявлений коррупции);
- медленный карьерный рост (78% согласны, что на госслужбе карьерный рост занимает достаточно много времени);
- отсутствие креативного подхода (60% считают, что госслужба не отличается креативными задачами и не приемлет инициатив);
- низкая зарплата (55% считают, что на государственной гражданской службе низкие зарплаты);
- сложность продвижения (49% убеждены, что для поступления на госслужбу и дальнейшего продвижения обязательно наличие связей и контактов);

- плохой имидж госорганов как работодателя (36% утверждают, госслужба имеет скорее отрицательный имидж).

КАРЬЕРНЫЕ ТРАЕКТОРИИ НА ПРИМЕРЕ ПОЗИЦИИ HR-СПЕЦИАЛИСТА

Несмотря на сложности, госслужба имеет ряд преимуществ. Новый сотрудник может сразу принимать участие в разработке государственных документов, нормативных правовых актов. Вопреки стереотипам карьера молодых людей на госслужбе развивается быстро. Целеустремленный и квалифицированный сотрудник может добиться хороших результатов за короткие сроки [7]. На рисунке представлены траектории развития карьеры специалиста, обучающегося по направлению «Управление персоналом».

В таблице представлены карьерные траектории для НКО (некоммерческий сектор); КО

Карьерная карта HR-специалиста, г. Москва, 2020 г. / HR Career Map, Moscow, 2020

| Грейд | Сектор | Должность | Продолжительность работы в должности | Средний уровень зарплаты (совокупная) | Социальный пакет |
|-------|--------|---|--------------------------------------|---|---|
| 1 | НКО | Стажер | 1–3 месяца | 10 тыс. ₺ | Не предусмотрен |
| | КО | | | 25 тыс. ₺ | |
| | ГМУ | | | 20 тыс. ₺ | |
| | К | | | 15 тыс. ₺ | |
| 2 | НКО | Менеджер | 1–3 года | 50 тыс. ₺ | ДМС |
| | КО | | | 80 тыс. ₺ | ДМС, связь, обучение, фитнес |
| | ГМУ | Специалист по работе с персоналом | 1–2 года | 60 тыс. ₺ | ДМС, связь, проезд, дотация на питание, обучение, фитнес |
| | К | Аналитик | | 90 тыс. ₺ | Связь, обучение, ДМС |
| 3 | НКО | Эксперт | 1–3 года | 70 тыс. ₺ | ДМС |
| | КО | | | 120 тыс. ₺ | ДМС, связь, обучение, фитнес |
| | ГМУ | Старший специалист по работе с персоналом | 2–3 года | 80 тыс. ₺ | Расширенный ДМС, связь, проезд, дотация на питание, обучение, детский сад, фитнес |
| | К | Консультант | 2–4 года | 100 тыс. ₺ | Связь, обучение, ДМС |
| 4 | НКО | HRG | ∞ | 130 тыс. ₺ | ДМС |
| | КО | Руководитель направления | 2–5 лет | 250 тыс. ₺ | ДМС, связь, обучение, проезд/транспорт, фитнес |
| | ГМУ | Главный специалист по работе с персоналом | 2–4 года | 95 тыс. ₺ | Расширенный ДМС для семьи, связь, проезд, питание, обучение, детский сад, фитнес |
| | К | Руководитель практики | 2–7 лет | 250 тыс. ₺ | Конференции, связь, обучение, ДМС, проезд |
| 5 | КО | HR VP | 2–5 лет | 300 тыс. ₺ | ДМС, связь, обучение, проезд/транспорт |
| | ГМУ | Заместитель директора по персоналу | 3–5 лет | 120 тыс. ₺ | Расширенный ДМС для семьи, связь, проезд, питание, обучение, детский сад, фитнес |
| | К | Партнер | ∞ | 300 тыс. ₺ | Конференции, связь, проезд, ДМС, обучение |
| 6 | КО | HRD | ∞ | 350 тыс. ₺ | ДМС, связь, обучение, проезд/транспорт, фитнес |
| | ГМУ | Директор по персоналу | 3–7 лет | 130 тыс. ₺ | Расширенный ДМС для семьи, связь, проезд, питание, обучение, детский сад, фитнес |
| 7 | ГМУ | Инспектор Роструда | 3–5 лет | 130 тыс. ₺ | детский сад, фитнес |
| 8 | ГМУ | Высшая группа должностей: Минтруда РФ | – | 140 тыс. ₺ ежемесячная фикс. заработная плата | Расширенный ДМС для семьи, связь, проезд, питание, обучение, детский сад, неприкосновенность министра |

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

(коммерческий сектор); ГМУ (государственное и муниципальное управление, государственная гражданская служба); К (консалтинг).

В начале карьеры наиболее выгодной кажется работа в сфере консалтинга и в коммерческих компаниях (высокий уровень оплаты труда), но, с учетом социального пакета, совокупный уровень компенсации одинаковый. Наименее привлекательным во всех аспектах, в том числе из-за достижения «потолка» в карьерном росте, является некоммерческий сектор. Далее «потолок» в продвижении достигается в области консалтинга (должность партнера, 5 грейд) и в коммерческих компаниях на уровне HRD (6 грейд). На госслужбе HR-специалисты могут продолжать карьерный рост и развитие в Министерстве труда РФ и Государственной инспекции труда после наступления возраста 40–45 лет. В коммерческих компаниях специалистам данного возраста сложнее продвинуться по службе.

ВЫВОДЫ

В результате исследования выявлено, что органы государственной власти применяют различные методы привлечения молодых специалистов на госслужбу, среди которых: классический и event-рекрутинг, тематические конференции, конкурсы, стажировки, практики и др. Однако их активность значительно ниже, чем у коммерческого сектора.

Из опроса студентов выявлено, что 60% из них не готовы проходить государственную гражданскую службу. 69% респондентов отмечают основным критерием отказа от прохождения госслужбы размер заработной платы. Для 35% опрошенных важен быстрый карьерный рост и возможность проявления инициативы, которые госорганы, по мнению студентов, предоставить не могут. И наконец, 31% студентов считают, что в госсекторе мало интересных проектов. Также выявлено, что в целом студенты знают о стажировках Правительства Москвы, Минпромторга и Московской городской Думы. Но только 12% студентов в курсе, где размещены вакансии и стажировки госслужбы.

Наиболее эффективными и удобными каналами информирования о наличии стажировок и конкурсов на госслужбе студенты называют: социальные сети, карьерные порталы, карьерный сайт и e-mail-рассылки «Портала Госслужба», рассылку через мессенджеры.

В результате исследования авторами разработан список мероприятий по увеличению мотивации молодежи к прохождению госслужбы, включающий:

1. Создание на сайтах министерств и ведомств карьерных страниц с ценностным предложением, описанием карьерного развития, информацией о конкурсах на вакантные должности, программах стажировок и кадровом резерве, о том, как направить в компанию документы и резюме.

2. Использование различных каналов информирования целевой аудитории о возможностях поступления на госслужбу: рассылки на электронную почту, через вузы, чат-боты в мессенджерах, размещение информации в социальных сетях.

3. Создание траекторий карьерного развития для молодых специалистов в различных сферах и информирование их о возможностях с помощью вузов.

4. Создание процедуры скаутинга студентов, начиная с 1-го курса (проведение сотрудниками госструктур профессиональных лекций и семинаров, мастер-классов с выявлением перспективных студентов и предложением им стажировок до их рекрутирования коммерческими организациями в начале 2-го курса).

5. Создание на базе школ профильных классов будущих госслужащих с углубленным изучением отдельных предметов (аналогично классам ОМК, Газпрома, Росатома и других компаний).

Данные мероприятия способны оказать положительное воздействие на молодых специалистов, повысить их осведомленность о карьерных возможностях, предоставляемых государственной гражданской службой, мотивировать к принятию участия в конкурсах на вакантные должности или прохождению программ стажировок.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Горяинов М. С. Молодые специалисты на государственной гражданской службе. Материалы круглого стола на тему: «Актуальные вопросы государственного управления». М.: Ломоносов; 2009.
2. Хуснутдинова А. И. Специфика построения карьеры государственными гражданскими служащими. *Вестник Казанского технологического университета*. 2011;(13):192–195.

3. Трынченков А.А. Привлечение и сохранение квалифицированных кадров в системе государственной гражданской службы как необходимое условие её эффективности. Правовые проблемы укрепления российской государственности. Ч. 61. Томск: Изд-во Том. ун-та; 2014.
4. Кучеров Д.Г., Пикулёва О.А. Брендинг государственной гражданской службы в России. *Вопросы государственного и муниципального управления*. 2015;(4):65–78.
5. Смертина П. Почему молодежь больше не рвется на госслужбу. Ведомости. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/07/02/805537-pochemu-molodezh>.
6. Зайцева Т.В., Нежина Т.Г. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России. *Вопросы государственного и муниципального управления*. 2019;(1):160–189.
7. Панова Е.А., Опарина Н.Н. Российская Государственная гражданская служба: достижения и тенденции развития кадровой политики. *Государственное управление. Электронный вестник*. 2019;(73):305–324.

REFERENCES

1. Goryainov M.S. Young professionals in the civil service. Materials of the round table on the topic: *Topical issues of public administration*. Moscow: Lomonosov; 2009:1–2. (In Russ.).
2. Khusnutdinova A.I. The specifics of building a career by civil servants. *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta*. 2011;(13):192–195. (In Russ.).
3. Trynchenkov A.A. Attracting and retaining qualified personnel in the public civil service system as a prerequisite for its effectiveness. Legal problems of strengthening the Russian statehood. Ch. 61. Tomsk: Publishing house of Vol. Un-ty; 2014. (In Russ.).
4. Kucherov D.G., Pikuleva O.A. Civil service branding in Russia. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*. 2015;(4):65–78. (In Russ.).
5. Smertina P. Why young people are no longer eager for civil service. *Vedomosti*. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/07/02/805537-pochemu-molodezh>. (In Russ.).
6. Zaitseva T.V., Nezhina T.G. Attracting young people to state and municipal service: the experience of Russian regions. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*. 2019;(1):160–189. (In Russ.).
7. Panova E.A., Oparina N.N. Russian State Civil Service: Achievements and Trends in the Development of Personnel Policy. *Gosudarstvennoye upravleniye. Elektronnyy vestnik*. 2019;(73):305–324. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Мария Андреевна Проскура — магистрант 2-го курса Факультета государственного управления, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия
proskuramari@mail.ru

Анастасия Валерьевна Торгунакова — магистрант 2-го курса факультета государственного управления, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия
torgunakova1997@yandex.ru

ABOUT THE AUTHORS

Maria A. Proskura — 2nd-year Master student, Faculty of Public Administration, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia
proskuramari@mail.ru

Anastasia V. Torgunakova — 2nd-year Master student, Faculty of Public Administration, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia
torgunakova1997@yandex.ru

*Статья поступила 20.02.2020; принята к публикации 10.04.2021.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.
The article received on 20.02.2020; accepted for publication on 10.04.2021.
The authors read and approved the final version of the manuscript.*