

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ (НА ПРИМЕРЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Игнатъкова В.А.

*ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации», Ярославский филиал*

metallmarket@inbox.ru

Проблема привлечения молодежного состава на то или иное предприятие, в регион или отрасль всегда актуальна. В цифровой экономике она обостряется [1]. Для органов государственного и муниципального управления как четко регламентированных структур характерна высокая степень конкуренции за кадры с коммерческим сектором [3].

С целью выявления отношения молодежи к работе на государственной и муниципальной службе и разработки предложений по формированию объективного образасовременного чиновника, нами были инициированы два социологических опроса, ориентированных на разные аудитории молодежи. В этом состоит новизна данного исследования.

Первый опрос проводился среди студентов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление». В нем приняло участие 77 человек, учащихся 1-3 курсов, из которых 76,6% девушек и 23,4% юношей.

Большинство респондентов (59,7%) отметило, что данное направление подготовки они выбрали самостоятельно, исходя из собственных предрасположенностей к профессиональной деятельности и интересов. Примерно такое же общее число обучающихся (53,2%) ответило, что планирует в дальнейшем после окончания обучения работать по выбранной специальности.

Основными качествами и навыками, которыми, по мнению студентов, должен обладать государственный или муниципальный служащий, стали: честность, ответственность, коммуникабельность, пунктуальность, дисциплинированность, сдержанность. Именно такой образ хотят видеть будущие молодые кадры в представителях власти, и, соответственно, сами ему соответствовать при работе по специальности.

Далее в анкете предлагался открытый вопрос, где респонденты самостоятельно формулировали положительные аспекты и преимущества работы на государственной и муниципальной службе. К ним участники опроса отнесли: статус/престижность/авторитет данной профессии, возможности карьерного роста, способность улучшить жизнь населения и общее положение в стране, стабильность, организованность, возможность участвовать в политической жизни общества, развитие взаимосвязей с разными людьми. Эти результаты говорят о том, что на работу в органах власти молодые люди стремятся, прежде всего, в целях личностной самореализации в карьере, с активной политической позицией, желанием что-то изменить в обществе, поднять как внутренний, так и внешний авторитет страны.

Говоря о негативных аспектах государственной и муниципальной службы, участники опроса, не стремящиеся к работе в данной сфере (10,4% опрошенных и 36,4% затрудняющихся в ответе), выделили несколько причин: отсутствие творческого начала в управленческой деятельности, бесперспективность, низкое материальное обеспечение по сравнению с другими сферами, ненормированный график, законодательные ограничения для работы на госслужбе. Здесь ответы респондентов соотносятся с научными публикациями, в которых указывается, что «отпугивать» современную молодёжь в работе на государственной и муниципальной службе могут большая ответственность, многозадачность, номинальный патриотизм, сложившаяся в народе негативная репутация служащего, связанная с коррумпированностью и кумовством [2].

Во втором опросе приняло участие 106 респондентов в возрасте от 16 до 34 лет, где 63,2% девушки и 36,8% юноши. В ответах на вопрос о качествах государственного и муниципального служащего, можем сказать, что молодёжь сходится во мнении со студентами ГиМУ и выделяет примерно те же характеристики: навыки аналитической работы и планирования, ответственность, высокие интеллектуальные способности, глубокое понимание поставленных проблем и умение найти решение к ним и др. Вопрос честного исполнения своих обязанностей и компетентности был также отмечен, как и респондентами первой группы. У большинства опрошенных (34%) словосочетание «государственная служба» не вызывает сильных эмоций, еще 32,1% участников отметили положительные ассоциации, 27,4% (17% и 10,4%) скорее отрицательные или полностью отрицательные и 7 человек (6,6%).

При ответе на вопрос о том, что может затруднять приток молодых кадров в эту сферу, опрошенные указали такие варианты: привязанность к нуждам государства, излишняя загруженность, неготовность современной молодежи к наемной работе при высоком авторитете и распространении работы на себя и на «удаленке», а также в числе популярных низкая заработная плата, необходимость непрерывного решения трудных задач, отсутствие творческого развития, повышенный риск попасть под санкции государства и неодобрение окружающими. Опираясь на похожие исследования и мнения, которые мы можем встретить в исследованиях по теме, можно сказать, что данная ситуация показывает необходимость «развенчивания» общепринятых стереотипов о работе государственного и муниципального служащего и предложения альтернатив по вхождению в сферу для заинтересованных в построении данной карьеры.

По поводу дополнительных возможностей в сфере профориентационных или учебных проектов большинство респондентов отметило, что не принимало участия ни в чем подобном, хотя дополнительно назывались программа ГосСтарт, ознакомительные экскурсии, стажировки. По результатам изысканий и ответам обучающихся, было выяснено, что в Ярославской области недостаточно региональных проектов по расширению профориентационных возможностей молодежи, что понижает уровень осведомленности молодежи о преимуществах данной профессии, не дает возможности точнее определить свой будущий профессиональный путь. Поэтому рассматривая данную

специальность респонденты опираются, прежде всего, на принятые в обществе представления о публичных представителях власти, что не всегда может привести к объективной оценке.

Из причин, по которым респонденты не видят для себя начала своей карьеры на государственной или муниципальной службе, были названы конкуренция, сложности выполнения множества задач, боязнь выступления на публику, недостаточно грамотная и поставленная речь, ограниченное количество рабочих мест, отсутствие опыта, необходимость подстраивания под коллектив и начала работы с низких должностей, отсутствие связей.

Отвечая на вопрос: «Какие факторы для вас важны при выборе будущего места работы?», студенты выделили: *«Прежде всего, достойная оплата труда, соизмеримая качеству и количеству работы»; «Перспективы роста, ... , условия работы (местоположение, санитарные нормы), ну и чтобы, конечно нравилась должность»; «...количество необходимых усилий затраченных на выполнение своей работы, «самопонимание» в своей деятельности»; «Карьерный рост, стабильность, возможность принятия решений самостоятельно в рамках компетенции».*

Соотнося результаты по этим двум вопросам, можно увидеть, что по представлениям молодежи работа на государственной и муниципальной службе не соответствует тем требованиям, которые они бы хотели видеть в своем будущем месте работы. Это еще один факт, который говорит о негативном образе госслужбы в глазах молодежи и страхах, связанных с неготовностью работы в органах власти. В целом полученные результаты по Ярославской области в 2023 году коррелируются с результатами опроса молодежи России в возрасте от 14 до 35 лет по теме «Восприятие карьерных перспектив на гражданской государственной службе РФ» исследовательского агентства «ПромРейтинг» совместно с Ассоциацией молодежных правительств Российской Федерации в 2020 году [3].

На основании приведенных данных можно сделать вывод, что повышение авторитета государственной службы в среде молодежи требует дополнительных мер. В этом направлении значимым является взаимодействие с учебными заведениями. Уже на уровне средней школы в кадровый резерв могут быть включены лидеры школьного самоуправления, победители различных олимпиад. На уровне средних и высших учебных заведений – активисты студенческих общественных организаций, молодые предприниматели, мотивированные студенты. Основными, на наш взгляд, качествами молодых кандидатов для включения в кадровый состав государственной и муниципальной службы должны стать: лидерский потенциал; организационные, коммуникативные, творческие способности; высокие результаты и достижения в образовательной или профессиональной области; высокая мотивация к работе в органах власти; патриотизм и гражданская ответственность.

Деятельность государственного и муниципального служащего играет, безусловно, важную роль для общего курса развития как маленьких муниципальных образований, так и целого государства. От того, каким себя

будет показывать в деле человек, находящийся на ответственной должности, зависит многое, в том числе доверие граждан, их заинтересованность в событиях, происходящих в стране, и вера в позитивные изменения. Опираясь на результаты опроса, можем сказать, что у нынешней молодежи есть вполне обоснованное представление о том, каким должен быть служащий. Теперь необходимы конкретные действия, чтобы связать профессиональный путь самых достойных из них с государственной или муниципальной службой. Таким образом можно заложить качественную основу будущего нашей страны.

Список использованных источников:

1. Карташева О.В. Проблемы устойчивого развития региона в цифровой экономике: монография / О.В. Карташева, М.В. Громова. – Ярославль, 2022. – 148 с.
2. Сергеева Т. А. Проблема имиджа государственных служащих в России / Т.А. Сергеева, И.А. Савченко // Вестник ГУУ. - 2020. - №5. - С. 32-40.
3. Смирнова К.Д. Привлекательность государственной службы на молодежном рынке труда современной России / К.Д. Смирнова // StudNet. - 2021. - Т. 4. - № 6. - С. 2172-2183.
4. Всероссийское исследование: молодежь отпугивают от госслужбы волокита, низкие стартовые зарплаты и трудности с приемом на работу. - URL: <https://promrating.ru/issledovaniya/rossiya/vserossijskoe-issledovanie-molodezh-otpugivayut-ot-gossluzhby-volokita-nizkie-startovye-zarplaty-i-trudnosti-s-priemom-na-rabotu/> (дата обращения 04.11.2023).