



УДК 331.101.3

DOI: 10.25688/2312-6647.2023.37.3.07

Абрамов Р. А.

Московский городской педагогический университет
abramovra@mgpu.ru

Сурилов М. Н.

Московский городской педагогический университет
surilovmn@mgpu.ru

Денисова А. И.

Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова
abramovra@mgpu.ru

ВОСПРИЯТИЕ КАРЬЕРЫ И МОТИВАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Данная статья представляет исследование мотивации поколения Z в отношении трудоустройства в сфере государственного и муниципального управления. Отмечена проблема нехватки молодых специалистов на должностях государственной и муниципальной службы. Используя опрос студентов-первокурсников по направлению «Государственное и муниципальное управление», были получены наиболее релевантные стимулы, мотивирующие молодежь к поступлению на государственную гражданскую службу. Кроме того, исследованы возможности применения полученных результатов для организации стажировок молодых специалистов в органах государственной власти.

Ключевые слова: государственное и муниципальное управление, государственная гражданская служба, поколение Z, стажировка, трудовое поведение.

UDC 331.101.3

DOI: 10.25688/2312-6647.2023.37.3.07

Abramov R. A.

Moscow City University
abramovra@mgpu.ru

Surilov M. N.

Moscow City University
surilovmn@mgpu.ru

Denisova A. I.

Plekhanov Russian University of Economics
abramovra@mgpu.ru

CAREER PERCEPTION AND MOTIVATION OF YOUNG SPECIALISTS IN THE FIELD OF STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT

Abstract. This article presents a study on the motivation of Generation Z regarding employment in the field of public and municipal administration, which highlights the problem of the shortage of young specialists in government and municipal service positions. Using a survey of first-year students in the field of “Public and municipal administration”, the most relevant incentives that motivate young people to enter the civil service were obtained. Additionally, the possibilities of applying the obtained results for organizing internships for young specialists in government bodies were explored.

Keywords: public and municipal administration, civil service, Generation Z, internship, work behavior.

Введение и актуальность

Прежде чем перейти непосредственно к рассмотрению восприятия карьеры в сфере государственного и муниципального управления поколением Z, необходимо определить актуальность и сопровождающую ее проблематику исследования. Гипотеза заключается в том, что 1) в структуре кадрового состава государственной гражданской службы за последнее время заметно сократилась численность молодежи, 2) на что непосредственно влияет отсутствие мотивации молодого поколения к поступлению на государственную гражданскую службу, 3) что обусловлено негативным восприятием молодежью карьеры в сфере государственного управления.

Здесь стоит определиться с терминологией, а конкретно с понятием «молодежь». В Российской Федерации возрастная периодизация несколько колеблется в зависимости от области ее применения. Так, например, в Приказе Роспотребнадзора от 07.07.2020 № 379 «молодой возраст (молодость)» определяется в рамках 25–44 лет [8]. В то же время в Федеральном законе «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 № 489-ФЗ понятие

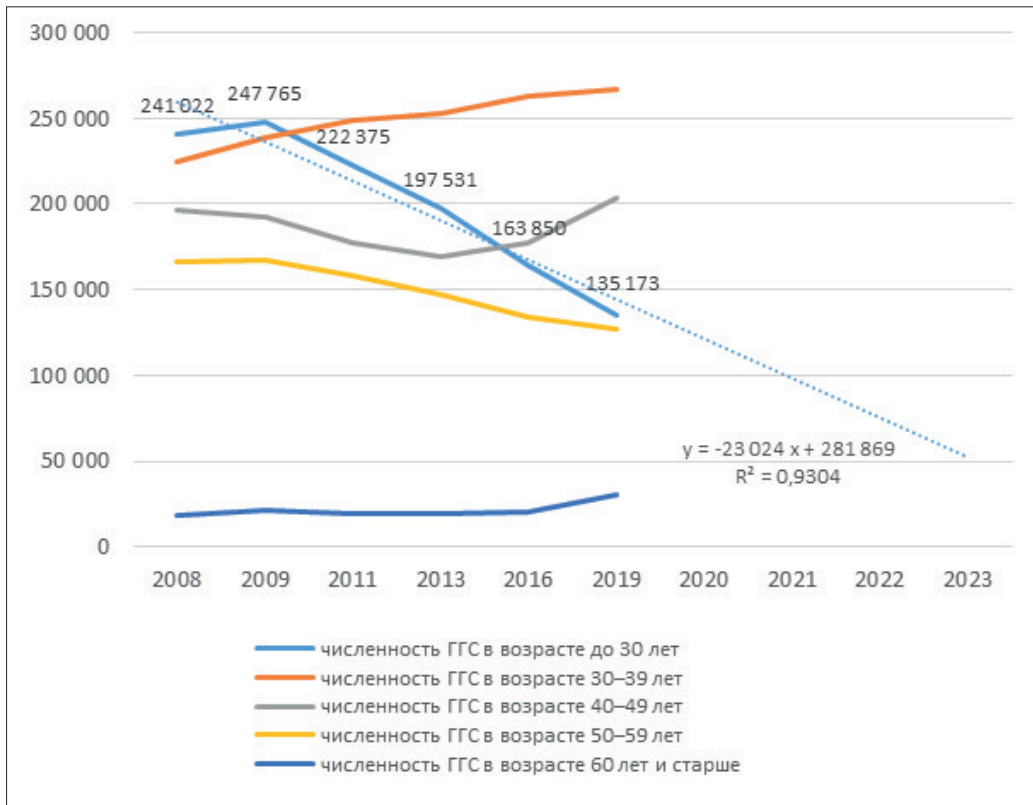
«молодежь» в общем случае определяется как «социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации» [11]. Учитывая, что включение молодежи в систему государственной и муниципальной службы можно отнести к одной из задач, установленных в № 489-ФЗ, логично было бы следовать представленному определению, однако Федеральная служба государственной статистики при формировании структуры кадрового состава государственной гражданской службы выделяет группу работников младшей возрастной категории в группу до 30 лет [9]. При этом понятие «молодежь» в настоящее время отождествляется с поколением Z, включающим в себя людей, рожденных, учитывая разрывы в периодизации различных исследований, примерно в 1995–2010 годах. В связи с этим под термином «молодежь» в настоящем исследовании будет пониматься социально-демографическая группа лиц в возрасте до 30 лет.

Возвращаясь к проблемной области исследования, для подтверждения первой части гипотезы следует рассмотреть динамику численности работников, замещавших должности государственной гражданской и муниципальной службы РФ в возрасте до 30 лет, которая представлена на рисунке 1.

Анализируя представленные данные, можно утверждать, что количество молодых граждан в кадровом составе действительно снижается: за 10 лет численность молодежи на должностях государственной гражданской и муниципальной службы снизилась почти на 50 %. Здесь стоит понимать, что подобная отрицательная динамика связана именно с сокращением поступления молодежи на государственную гражданскую службу, поскольку при стабильном обновлении кадрового состава показатель оставался бы на протяжении всего времени примерно на одном уровне, так как в течение времени люди переходили бы из одной возрастной категории в другую при постоянном наборе молодых кадров. Однако, опираясь на предложенные данные, можно заключить, что в основном на государственную гражданскую службу поступают граждане в возрасте 30–49 лет. Таким образом, становится очевидным старение кадрового состава государственной гражданской службы.

Стоит отметить, что проблема старения кадров государственной службы обусловлена в первую очередь причинами глобального масштаба. На данный момент в Российской Федерации можно наблюдать демографический кризис: ежегодно наблюдается естественная убыль населения, снижение рождаемости [10]. Соответственно, на рынке труда возрастает конкуренция за молодые квалифицированные кадры, которые отдают предпочтение работе в бизнес-структурах, а не в государственных или муниципальных органах власти [4, с. 33].

Подобный застой в отношении возрастного состава государственных гражданских служащих негативно влияет на работу государственного аппарата в целом. С одной стороны, подобная ситуация может привести к дефициту кадров, обладающих навыками и компетенциями, отвечающими реалиям 21-го века, в первую очередь в цифровой среде. Данная проблема приобретает



Источник: составлено авторами по данным [9].

Рис. 1. Численность работников, замещающих должности государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации по возрастным категориям¹, чел.

особенно острый характер в связи с ориентацией государства на цифровизацию экономики и вытекающую из этого цифровизацию государственного управления. Действительно, с возрастом человеку все сложнее осваивать новые технологии. Более того, старение кадрового состава естественным образом приводит к увеличению затрат на покрытие пенсий и здравоохранения для старшей возрастной категории государственных гражданских служащих. С другой же стороны, старение кадрового состава государственной гражданской службы может привести не только к стагнации качества предоставляемых государственных услуг, но и к его снижению, поскольку кадры, обладающие специфическим набором профессиональных навыков, приобретенных с опытом, будут выбывать не постепенно, а единовременно, в то время как кадровый резерв с тем же уровнем компетенций еще не сформирован [1, с. 222].

¹ Данные представлены до 2019 года, поскольку, в соответствии с методологией Федеральной службы государственной статистики, периодичность выпуска данных составляет 1 раз в 3 года (с 2013 года). Однако линия тренда дает представление о динамике численности ГГС до настоящего времени.

В связи с изложенными выше положениями становится очевидным негативное влияние недостатка молодых кадров на государственной гражданской службе на работу государственного аппарата в целом. Таким образом, государству необходимо ориентироваться на привлечение молодежи на государственную гражданскую службу в целях пресечения возникновения приведенных ранее угроз. Поскольку устранение глобальных негативных факторов подразумевает работу в рамках долгосрочного планирования с учетом множества параметров, оказывающих влияние на ситуацию, то в отношении решения данного вопроса следует опираться на более точечные проблемы, решение которых возможно осуществить в рамках одного направления воздействия без затраты значительных временных ресурсов. К таким проблемам в соответствии с тематикой исследования относится в первую очередь низкая мотивация молодежи к поступлению на государственную гражданскую службу.

Обзор литературы

Прежде всего следует отметить, что в отечественной литературе исследования мотивационного поведения поколения Z в отношении государственного (муниципального) управления в целом и государственной гражданской службы в частности имеют довольно низкую степень проработки, что обусловлено в первую очередь новизной проблемы — представители поколения Z начали вступать в трудоспособный возраст относительно недавно. Вместе с тем, как было отмечено ранее, дисбаланс в кадровом составе государственной гражданской службы и его нивелирование без опоры на соответствующую научную базу может привести к негативным последствиям. Однако существует множество исследований в области социального поведения поколения Z, включающее в себя и характеристики трудовой мотивации.

Так, поколение Z с социально-психологической точки зрения характеризуется как «люди, живущие сегодняшним днем и не строящие глобальные планы на будущее» [3, с. 149], что несовместимо с нынешними канонами государственной гражданской службы. Несмотря на то, что основными жизненными приоритетами молодых россиян являются достижение успеха, построение карьеры и приобретение богатства с целью обеспечения наиболее комфортных условий жизни вкупе с получением удовольствия от жизни [8, с. 24], достижение этих целей, с точки зрения молодежи, не должно сопровождаться какими-либо трудностями в отношении наличия каких-либо социальных препятствий [3, с. 149]. При этом поколение Z в значительной степени ориентировано на личностное развитие и самореализацию, проявление своей индивидуальности, из чего вытекает стремление постоянной смены вида деятельности, желание «попробовать все» [12, с. 24]. Также в силу процессов цифровизации общества, современное поколение не способно существовать вне медиaprостранства [3, с. 148–150]. В совокупности представленные жизненно-ценностные ориентиры поколения Z

делают карьеру государственного гражданского служащего крайне непривлекательной для молодых россиян, поскольку предлагает условия работы, противоположные представлению молодежи о комфортной среде деятельности в связи с большим количеством запретов и ограничений, высоким уровнем стресса, подавлением индивидуальности и пр. Также государственная гражданская служба подразумевает под собой высокую степень ответственности и исполнительности, чего современное поколение также стремится избежать [3, с. 149].

И последний фактор, на который стоит обратить внимание, — это в целом негативное отношение молодежи к государственной власти и людям, ее осуществляющим. Молодежь в силу особенностей социально-психологического развития подвержена крайнему радикализму, проявляющемуся в формировании оппозиционных движений, зачастую носящих деструктивный характер [3, с. 149]. С одной стороны, подобная ситуация может быть связана с низким уровнем развития гражданского общества; с другой же стороны, проблема, вероятно, заключается в утрате доверия молодежи к государственным структурам и, соответственно, в неприятии имиджа государственной власти и государственной гражданской службы.

Таким образом, обобщая изложенные положения, можно утверждать, что ключевым фактором демотивации молодежи к поступлению на государственную гражданскую службу является несоответствие жизненно-ценностных ориентиров молодых граждан нынешним канонам государственной гражданской службы. Все это вынуждает молодежь отдавать предпочтение коммерческому сектору, который зачастую предлагает более комфортные условия найма в связи с большей гибкостью и способностью в короткие сроки адаптироваться к изменениям человеческого капитала.

В связи с этим необходимо выявить релевантные для самих представителей поколения Z факторы мотивации к деятельности в сфере государственного и муниципального управления, что позволит органам государственной (муниципальной) власти делать упор именно на эти факторы в рамках привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу. Так, в литературе на основании калькуляции различных исследований в данной области ключевыми факторами мотивации выбора профессии поколением Z выделяются личная заинтересованность к тому или иному роду деятельности и уровень заработной платы [12].

Материалы и методы

Для определения мотивации представителей поколения Z к работе в сфере государственного и муниципального управления был проведен опрос среди 100 первокурсников бакалавриата направления «Государственное и муниципальное управление», включающий в себя следующие вопросы:

- Какие факторы оказали влияние на выбор будущей профессии?
- Кем вы предполагаете работать после окончания вуза?
- Собираетесь ли Вы продолжать обучение после окончания вуза?
- Совмещаете ли Вы работу и учебу (да/нет/планирую) с указанием мотивации (доход/опыт)?
- Где бы Вы хотели проходить практику?

В целях сбора наиболее разнообразных мнений ответы было предложено давать в свободной форме. Ответы на каждый вопрос для удобства анализа впоследствии были сгруппированы на основании смысловой схожести.

Основным методом выявления мотивации студентов к работе на той или иной должности является корреляционный анализ на основании двух переменных: 1) факторы выбора будущей профессии; 2) предполагаемое будущее место работы. В разделе «Результаты» представлены зависимости с наиболее сильными выявленными корреляционными связями. В рамках социологических исследований во внимание принимаются связи, коэффициент корреляции которых равен или больше 0,2–0,3 [13, с. 271].

Для определения статистической значимости результатов для каждой пары переменных было определено р-значение. Уровень значимости (α) был установлен равным 0,05.

Результаты

Для удобства визуального восприятия на рисунке 2 представлено облако слов, состоящее из ответов на вопрос: «Какие факторы оказали влияние на выбор будущей профессии?». Размер каждого слова зависит от частоты встречаемости ответа: чем чаще слово встречается, тем больше его размер, и наоборот.

Наиболее часто отмечаемыми факторами выбора будущей профессии оказались: заинтересованность, востребованность (профессии), перспективность (профессии), престиж (профессии), многопрофильность, влияние родственников. К наименее популярным ответам относятся: важность (профессии), значимость (профессии), наличие привилегий и приобретение связей, серьезность (профессии). Ссылаясь на представленное распределение факторов, можно утверждать, что представители поколения Z прагматично подходят к выбору будущей профессии, опираясь в первую очередь на собственные предпочтения и возможные перспективы, и в большинстве своем, не руководствуясь какими-либо альтруистичными мотивами. Вместе с тем стоит заметить, что доходность профессии также не входит в число наиболее популярных ответов, что говорит об ориентации молодежи на извлечение качественных, а не количественных выгод от своей деятельности, однако получение высокого дохода все еще остается одним из наиболее релевантных факторов мотивации.



Рис. 2. Облако ответов на вопрос «Какие факторы оказали влияние на выбор будущей профессии?»

В целях выявления общего представления представителей поколения Z о работе в сфере государственного (муниципального) управления респондентам было предложен вопрос: «Кем Вы предполагаете работать после окончания вуза?», распределение ответов на который представлено на рисунке 3.



Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Кем Вы предполагаете работать после окончания вуза?»

Из представленной диаграммы видно, что 50 % респондентов планируют в будущем поступить на государственную гражданскую службу; 13 % предполагают замещать должность государственной (муниципальной) власти в лице депутата; 17 % респондентов не смогли определиться; и 20 % планируют работать в иной сфере, 8 % из которых отдали предпочтение бизнесу. Здесь можно говорить о том, что большинство студентов имеют здравое представление о будущей профессии исходя из выбранного направления обучения, что также подтверждает прагматичность поколения Z в выборе сферы деятельности. При этом процент студентов, желающих впоследствии перейти в бизнес-структуры, оказался значительно ниже ожидаемого значения. Также следует отметить, что лишь 63 % респондентов планируют в будущем работать по специальности, что, с одной стороны, свидетельствует о наличии у молодого поколения возможностей для экспериментов и изменения профессиональных интересов, однако, с другой стороны, это может указывать на то, что молодое поколение, поступившее на специальность «Государственного и муниципального управления», испытывает недостаток конкретных мотиваций, что приводит к несовершенному пониманию целей обучения и впоследствии к нежеланию практических применений усвоенных знаний.

В связи с этим становится очевидной необходимость повышения привлекательности профессии государственного служащего, исходя из валидных для поколения Z стимулов. Для этого рассмотрим факторы мотивации молодежи, наиболее сильно коррелирующие с предполагаемым местом работы. Стоит отметить, что в отношении профессии государственного (муниципального) служащего не было выявлено сильных корреляционных связей, что можно интерпретировать как отсутствие единых для поколения Z мотиваций к поступлению на государственную гражданскую службу. Иными словами, каждый представитель поколения ориентируется на собственное представление о возможных выгодах, что обусловлено в первую очередь спецификой профессии государственного служащего, не подразумевающей очевидных преимуществ в рамках представлений поколения Z о комфортной рабочей среде. Однако были выявлены сильные корреляционные связи между факторами мотивации и должностью депутата, значения коэффициентов корреляции которых представлены в таблице 1.

Таблица 1

Корреляционная связь по признакам «Депутат» и «Фактор мотивации»

		Перспек- тивность	Распростра- ненность	Связи	Карьера	Стажи- ровка	Интуиция
Депутат	Коэффициент корреляции	0,361	0,259	0,259	0,373	0,259	0,259
	<i>p</i> -значение	0,00038	0,0123	0,0123	0,00023	0,0123	0,0123

Исходя из рассчитанных коэффициентов, можно сделать вывод, что наибольшее влияние на выбор должности депутата как будущего места работы

оказали такие факторы мотивации, как «Карьера» и «Перспективность», при этом p -значение крайне мало, что говорит о высоком уровне статистической значимости выявленных связей. Подобный результат указывает на то, что молодежь действительно стремится к образованию качественной карьерной траектории, которая включает в себя перспективы роста и развития в профессиональной сфере, и это является главным мотивом их трудового поведения. Следует обратить внимание, что факторы мотивации, такие как формирование социальных связей, распространенность должности и возможность прохождения стажировки, подтверждают гипотезу о том, что поколение Z проявляет прагматичное трудовое поведение. Стремление к формированию конкретных социальных связей, способствующих карьерному росту и обеспечивающих комфортное жизненное положение, соответствует этому подходу. Распространенность должности, которую можно трактовать как ее популярность в общественном сознании и престижность, а также возможность прохождения стажировки служат средствами для формирования этих связей. Особый интерес вызывает роль интуиции в мотивации замещения должности депутата. Фактически молодежь на подсознательном уровне осознает, что данная профессия может принести определенные выгоды, что и является причиной их стремления к ней. Однако механизмы, которые лежат в основе такой интуитивной оценки и мотивации, требуют более детального исследования.

В целях выявления причин, не способствующих к поступлению на государственную гражданскую службу, рассмотрим также корреляционные связи между сферами деятельности, не относящимися к области государственного и муниципального управления, и соответствующие для них факторы мотивации, которые представлены в таблицах 2–4.

Таблица 2

Корреляционная связь по признакам «Бизнес» и «Фактор мотивации»

		Заинтересованность	Трудоустройство
Бизнес	Коэффициент корреляции	-0,212	0,219
	p -значение	0,04164	0,03504

Таблица 3

Корреляционная связь по признакам «Наука и образование» и «Фактор мотивации»

		Способности	Мечта
Наука и образование	Коэффициент корреляции	0,311	0,311
	p -значение	0,0024	0,0024

Таблица 4

Корреляционная связь по признакам «Не определился» и «Фактор мотивации»

		Привилегии	Безопасность
Не определился	Коэффициент корреляции	0,213	0,213
	p -значение	0,04055	0,04005

Данная таблица содержит коэффициенты корреляции и p -значения для двух переменных: «Заинтересованность» и «Трудоустройство», в зависимости от типа деятельности — «Бизнес». Коэффициент корреляции для переменной «Заинтересованность» равен $-0,212$, что свидетельствует о наличии отрицательной связи между этой переменной и типом деятельности «Бизнес». Это означает, что молодое поколение, которое проявляет меньшую заинтересованность в работе в сфере государственного и муниципального управления, скорее всего, выберет деятельность в бизнесе, чем молодые люди, которые проявляют большую заинтересованность. Коэффициент корреляции для переменной «Трудоустройство» равен $0,219$, что говорит о наличии положительной связи между этой переменной и типом деятельности «Бизнес». Это означает, что молодое поколение, которое проявляет большую заинтересованность в трудоустройстве и стремится к карьерному росту, скорее всего, выберет деятельность в сфере бизнеса. При этом следует отметить, что понятие трудоустройства может включать в себя не только поиск работы, но и предпринимательскую деятельность, самозанятость, работу на дому и другие формы занятости. Таким образом, молодые люди, которые стремятся к реализации своих профессиональных и карьерных амбиций, могут воспринимать бизнес как привлекательный вариант трудоустройства, предоставляющий возможность проявить свой потенциал и достичь успеха в своей сфере деятельности. Таким образом, можно заключить, что молодое поколение, проявляющее большую заинтересованность в работе в сфере государственного и муниципального управления, скорее всего, выберет эту сферу деятельности, а молодые люди, склонные к реализации собственного потенциала и амбиций, скорее всего, выберут деятельность в бизнесе.

Здесь представлены данные о молодежи и их ориентации на карьеру в области «Науки и образования». Результаты исследования показали, что переменные «Способности» и «Мечта» имеют положительную связь с выбором карьеры в этой области. Коэффициент корреляции для этих переменных составил $0,311$, что является статистически значимым (p -значение = $0,0024$). Это свидетельствует о том, что молодое поколение, обладающее высокими способностями и мечтающее о карьере в науке и образовании, скорее всего, выберет этот путь карьеры. Также можно предположить, что молодое поколение, которое обладает высокими способностями и мечтает о карьере в науке и образовании, также может быть заинтересовано в карьере государственного гражданского служащего, особенно в сферах, связанных с образованием и наукой, например в министерствах образования или научных исследовательских институтах. При этом заметим, что представленные в таблице факторы мотивации никак не коррелируют с профессиями в области государственного и муниципального управления, что указывает на отсутствие идеалистического подхода в выборе карьеры государственного гражданского служащего.

В данном случае коэффициент корреляции для переменных «Привилегии» и «Безопасность» равен $0,213$ и имеет статистически значимое значение (p -значение = $0,04055$ и $0,04005$ соответственно), что говорит о наличии

положительной связи между этими переменными для молодежи, которая еще не определилась с выбором карьеры в данной сфере. Это может указывать на то, что для некоторых молодых людей привилегии и безопасность являются важными факторами при выборе карьеры в государственном и муниципальном управлении. Однако следует отметить, что эти факторы могут иметь различную значимость в зависимости от индивидуальных предпочтений и жизненного опыта каждого молодого человека.

Таким образом, можно заключить, что основными двигателями мотивации к работе в сфере государственного и муниципального управления для поколения Z являются возможность построения карьеры, образования связей, возможность прохождения стажировки и ориентация на перспективы. При этом конкретно поступление на государственную гражданскую службу подразумевает более широкий разброс мотиваций, индивидуальный для каждого молодого человека, однако все же вписывающийся в эти категории. Следует отметить, что идеалистические убеждения не являются главными мотивами для молодежи, выбирающей эту профессию.

Также необходимо изучить представления молодого поколения о том, как они видят свою деятельность в будущем, как они планируют развиваться в рамках своего образования и карьеры. Это позволит выявить общие тенденции и потребности в сфере образования и трудоустройства, основные мотивы деятельности в рамках развития молодежи. Так, на рисунке 4 представлено распределение ответов на вопрос: «Собираетесь ли Вы продолжать обучение после окончания вуза, если да, то где?»



Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Собираетесь ли Вы продолжать обучение после окончания вуза, если да, то где?»

Данное распределение говорит о том, что студенты данной специальности являются целеустремленными и стремятся к дополнительному образованию.

Большинство опрошенных (62 %) рассматривают магистратуру как возможность продолжить свое образование и углубить знания в выбранной области. Это может указывать на их стремление улучшить свои перспективы на рынке труда и расширить свои знания и навыки в области государственного и муниципального управления. Однако около 10 % студентов не планируют продолжать обучение после вуза, что может свидетельствовать об их желании начать работу сразу после окончания обучения. Наличие таких студентов может указывать на то, что на рынке труда существует спрос на профессионалов в данной области, что может быть положительным с точки зрения возможности трудоустройства для выпускников. Кроме того, около 15 % студентов рассматривают возможность получения второго высшего образования или поступления в аспирантуру. Это может свидетельствовать о желании расширить свои знания и навыки в другой области или углубить свои знания в области государственного и муниципального управления. Также это может быть связано с желанием повысить свои квалификации и улучшить перспективы на рынке труда. Таким образом, можно сделать вывод, что студенты специальности «Государственное и муниципальное управление» обладают разнообразными мотивациями и целями в отношении продолжения обучения после вуза. Однако большинство из них рассматривают магистратуру как возможность расширения своих знаний и улучшения перспектив на рынке труда, что свидетельствует о высокой значимости данной области и ее потенциале для развития.

Распределение ответов на вопрос о совмещении работы и учебы, представленное на рисунке 5, также дает понимание о мотивациях молодого поколения и их стремлении к успеху.



Рис. 5. Распределение ответов на вопрос «Совмещаете ли Вы работу и учебу?»

Более половины опрошенных планируют совмещать работу и учебу, что может указывать на их высокий уровень мотивации и желание развиваться,

не жертвуя при этом своей карьерой или финансовой стабильностью. Однако сравнительно небольшой процент тех, кто уже совмещает работу и учебу (20 %), может свидетельствовать о трудностях, которые могут возникнуть при таком совмещении. При этом также стоит отметить долю тех, кто не планирует совмещать работу и учебу (29 %), что может свидетельствовать о желании полностью сконцентрироваться на учебном процессе, стремясь в полной мере освоить профессию. Также следует отметить, что почти 100 % студентов основной мотивацией совмещать работу и учебу отметили не только получение опыта, но и в равной мере дохода, что говорит о значимости данного фактора для поколения Z. В целом данные результаты показывают, что молодое поколение готово инвестировать свое время и усилия в свой профессиональный рост, что может иметь положительные последствия как для них самих, так для государства и общества в целом.

Исходя из представленного анализа, можно сделать вывод, что молодое поколение проявляет высокий интерес к получению дополнительных знаний и навыков. Это можно объяснить их ориентацией на карьерный рост и перспективы. Также, учитывая высокую долю тех, кто планирует совмещать работу и учебу, можно сделать вывод, что молодое поколение стремится не только получить дополнительное образование, но и совместить его с работой, что может повысить их конкурентоспособность на рынке труда.

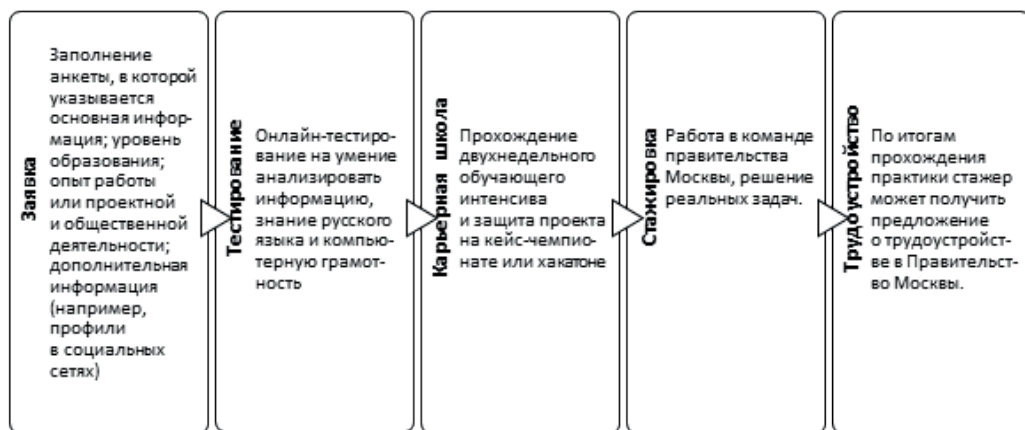
Обсуждение

Как было отмечено ранее, целью настоящего исследования является выявление релевантных для поколения Z мотиваций для дальнейшего их использования в рамках привлечения молодежи к поступлению на государственную гражданскую службу. Одним из инструментов реализации поставленной задачи является организация стажировок в органах государственной власти. Действительно, как было выявлено в процессе исследования, возможность прохождения стажировки является одним из весомых для молодых людей оснований при выборе специальности «Государственное и муниципальное управление».

В настоящее время уже активно разрабатываются программы стажировок в органах государственной власти, ориентированные на современное поколение, однако их результативность пока что находится на довольно низком уровне, что, по мнению авторов, связано с недостаточной исследовательской базой в области трудового поведения поколения Z и вытекающим из этого отсутствием применения ценных для молодежи стимулов в процессе организации стажировок.

В качестве удачного примера подобной практики можно привести программу стажировки в правительстве Москвы, регламентированную постановлением правительства Москвы от 31 мая 2011 года № 241-ПП «О стажировках

молодых граждан». Программа стартовала в 2011 году и реализуется в целях совершенствования и развития профессиональной адаптации молодых граждан [7], а также ознакомления студентов с важными городскими проектами и лучшими практиками управления столицей; формирования и поддержки бренда правительства Москвы как открытого и привлекательного работодателя; выстраивания дополнительных каналов коммуникации между правительством Москвы и молодежной аудиторией [2, с. 173]. Этапы прохождения стажировки в правительстве Москве представлены на рисунке 6.



Источник: составлено авторами по данным [5].

Рис. 6. Этапы прохождения стажировки в правительстве Москвы

Сама стажировка предполагает 7 направлений, среди которых:

- IT-город;
- медийный город;
- социальный город;
- комфортная городская среда;
- правовое пространство;
- городская экономика;
- HR-город [5].

Можно заметить, что данная программа весьма разнообразна и предлагает работу в сферах, преимущественно интересных молодежи. При этом сама стажировка длится полгода и подразумевает работу в трех разных организациях, что также отвечает потребности молодых граждан в постоянной смене деятельности (многозадачность), желании попробовать все и найти то, что нравится. Более того, программа предполагает наличие заработной платы в размере в 24 600 или 49 200 руб. в месяц, в зависимости от графика работы (20 или 40 часов в неделю), что удовлетворяет потребности молодежи в возможности выбора рабочих условий и наличии относительно высокой начальной заработной платы. Также программа ориентирована не только

на профессиональное, но и на социальное развитие, предоставляя стажерам возможность посещения клубов по интересам, что формирует ценные для молодого поколения социальные связи [5]. В целом основным преимуществом данной стажировки является наличие перспектив и хорошего старта для продвижения по карьерной лестнице: так, по данным, представленным на официальном сайте стажировки правительства Москвы [5], более 60 % стажеров получают предложения о дальнейшем трудоустройстве.

Однако в настоящее время подавляющее большинство составляют неудачные программы стажировок, имеющие низкую результативность в отношении привлечения молодежи на государственную гражданскую службу. Примерами таких программ может послужить проект «Институт исполнителей исследовательских и аналитических работ в Правительстве Ростовской области». По данным, представленным на официальном сайте проекта, за период реализации программы с 2009 по 2020 год в проекте участвовали 130 человек, из которых лишь 52 участника продолжили свою деятельность на должностях государственной гражданской службы Ростовской области и 10 участников — на должностях в подведомственных учреждениях областных органов исполнительной власти [6]. Фактически отдача от реализации проекта составила 47,6 %, что на 28,4 процентных пункта ниже того же показателя программы, реализованной в Москве. С одной стороны, результат, безусловно, положительный, однако, учитывая масштабы правительства Ростовской области, количество прибывших молодых сотрудников крайне мало. Более того, программу в целом нельзя назвать масштабной и ее эффективность можно поставить под сомнение. Подобный результат связан в первую очередь с отсутствием ориентации на молодое поколение: проект не подразумевает каких-либо конкретных стимулов ни в области карьерного роста, ни в рамках получения дохода. Студент, проделывая тяжелую работу, фактически не получает за нее никакого вознаграждения, что в глазах молодого поколения является неприемлемым, что оказывает явно негативный эффект на стремление молодежи поступать на государственную гражданскую службу и в целом на восприятие молодежью государственного и муниципального управления.

Здесь стоит отметить, что подобное игнорирование психологии молодого поколения приводит к ряду значимых проблем, связанных в первую очередь с расходованием значительного объема ресурсов при реализации и разработке малоэффективных с точки зрения привлечения молодежи на государственную гражданскую службу программ. Здесь также играет роль и отсутствие единой стратегии и подробной методологии в данной области для субъектов РФ, основанной на удачном опыте подобных программ и соответствующих исследованиях. Таким образом, применение на практике выявленных в настоящем исследовании факторов мотивации к поступлению на должности в сфере государственного и муниципального управления необходимо для успешной реализации подобных программ.

Заключение

По результатам проведенного исследования можно сделать определенные выводы.

Во-первых, в настоящее время существует проблема нехватки молодых кадров на государственной гражданской службе, под воздействием чего формируются такие риски, как отсутствие специалистов, способных заменить нынешнее поколение государственных гражданских служащих, снижение эффективности государственного управления в целом. Данная проблема исходит в первую очередь из несоответствия жизненных ориентиров и ценностей молодежи нормам современной государственной гражданской службы в РФ. Соответственно, государство должно ориентироваться на привлечение молодежи, исходя из формирования привлекательного для молодых людей имиджа государственной службы и факторов мотивации, релевантных для современной молодежи, таких как:

- предоставление возможности карьерного роста и перспектив;
- предоставление возможности формирования социальных связей;
- возможность выражения индивидуальности и самореализации, работы в рамках творческого подхода;
- наличие поощрения за труд и пр.

Во-вторых, в настоящее время каждый субъект Российской Федерации разрабатывает программы по привлечению молодых специалистов на государственную гражданскую службу, в основном в формате стажировок или практик. Наиболее результативная программа на данный момент действует в Москве. В рамках применения технологий по привлечению молодежи на государственную гражданскую службу субъектами РФ были выявлены следующие проблемы: разработка программ без учета потребностей современной молодежи и отсутствие единой федеральной программы привлечения молодежи на государственную гражданскую службу, что провоцирует неэффективное расходование бюджетных средств и оттягивание момента решения заглавной проблемы исследования.

Список источников

1. Гарькуша М. А., Горбунов А. П., Ефимова Е. В. Старение кадрового состава государственной и муниципальной службы как глобальная тенденция // Сборник научных статей 9-й Всероссийской науч.-практ. конференции с международным участием: в 3 т. / отв. ред. А. А. Горохов. Курск: Юго-Западный государственный ун-т, 2019. Т. 1. С. 221–224.

2. Зайцева Т. В., Нежина Т. Г. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России [Электронный ресурс] // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 1. С. 160–189. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/privlechenie-molodezhi-na-gosudarstvennuyu-i-munitsipalnuyu-sluzhbu-opyt-regionov-rossii> (дата обращения: 05.04.2023).

3. Зинурова Р. И., Никитина Т. Н., Фатхуллина Л. З. Социальные практики и социально-психологические характеристики поколения Z (по результатам фокус-группового исследования) [Электронный ресурс] // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 476. С. 146–158. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-praktiki-i-sotsialno-psihologicheskie-harakteristiki-pokoleniya-z-po-rezultatam-fokus-grupпового-issledovaniya> (дата обращения: 05.04.2023).
4. Капитан А. А. Проблема привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу Новосибирской области [Электронный ресурс] // Развитие территорий. 2020. № 4. С. 33–37. URL: <https://devter.elpub.ru/jour/article/view/138/134> (дата обращения: 05.04.2023).
5. Карьерный портал правительства Москвы [Электронный ресурс]. URL: <https://talent.mos.ru/internships/> (дата обращения: 05.04.2023).
6. Институт исполнителей исследовательских и аналитических работ в правительстве Ростовской области [Электронный ресурс] // Официальный портал правительства Ростовской области. URL: <https://www.donland.ru/activity/2005/> (дата обращения: 15.12.2022).
7. Постановление правительства Москвы от 31 мая 2011 года № 241-ПП «О стажировках молодых граждан» [Электронный ресурс] // Официальный сайт мэра Москвы. URL: <https://www.mos.ru/dodms/documents/normativno-pravovye-akty/view/3999220/> (дата обращения: 05.04.2023).
8. Приказ Роспотребнадзора от 07.07.2020 № 379 «Об утверждении обучающих (просветительских) программ по вопросам здорового питания» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_369924/ (дата обращения: 05.04.2023).
9. Официальная статистика. Государство. Численность и кадровый состав государственных органов и органов местного самоуправления Российской Федерации [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11191>
10. Официальная статистика. Демография [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>
11. Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 № 489-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/ (дата обращения: 05.04.2023).
12. Цукерман Г. А., Райгородский Д. Я. На пути к миллениалам: психологические исследования молодежи в России [Электронный ресурс] // Вопросы психологии. 2020. № 1. С. 121–134. URL: <https://ioe.hse.ru/pubs/share/direct/408113365.pdf> (дата обращения: 05.04.2023).
13. Шевченко О. С. Корреляционный анализ в социологических исследованиях [Электронный ресурс] // Концепт. 2014. Т. 4. С. 30–36. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korrelyatsionnuu-analiz-v-sotsiologicheskikh-issledovaniyah> (дата обращения: 05.04.2023).
14. Абрамов Р. А., Кочергина В. Е., Денисова А. И. Повышение качества образования по профилю «Государственное и муниципальное образование» в условиях неопределенности // Образование и общество. 2021. № 3 (128). С. 88–98.
15. Абрамов Р. А. Инновационные системы управления обучением как фактор повышения качества высшего образования // Самоуправление. 2020. Т. 2. № 1 (118). С. 8–19.

References

1. Garkush M. A., Gorbunov A. P., Yefimova E. V. Ageing of the staff of the state and municipal service as a global trend // Collection of scientific articles of the 9-th All-Russian scientific-practical conference with international participation: in 3 vol. / executive editor A. A. Gorokhov. Kursk: Southwestern State University, 2019. Vol. 1. P. 221–224.
2. Zaitseva T. V., Nezhina T. G. Involvement of young people in state and municipal service: experience of the regions of Russia [Electronic resource] // Questions of state and municipal management. 2019. № 1. P. 160–189. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/privlechenie-molodezhi-na-gosudarstvennuyu-i-munitsipalnuyu-sluzhbu-opyt-regionrossii> (accessed: 05.04.2023).
3. Zinurova R. I., Nikitina T. N., Fathullina L. Z. Social practices and socio-psychological characteristics of Generation Z (Based on the results of focus group research) [Electronic resource] // Tomsk State University Journal. 2022. № 476. P. 146–158. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-praktiki-i-issotsialnopsihologicheskie-harakteristiki-pokoleniya-poko-po---rezultatam-gruppovogovaniya> (accessed: 05.04.2023).
4. Captain A. A. The problem of attracting young specialists to the civil service of the Novosibirsk region [Electronic resource] // Development of territories. 2020. № 4. P. 33–37. URL: <https://devter.elpub.ru/jour/article/view/138/134> (accessed: 05.04.2023).
5. Career Portal of the Government of Moscow. Internship in the Government of Moscow [Electronic resource]. URL: <https://talent.mos.ru/internships/> (accessed: 05.04.2023).
6. Institute of performers of research and analytical works in the Government of the Rostov region [Electronic resource] // Official portal of the Government of the Rostov region. URL: <https://www.donland.ru/activity/2005/> (accessed: 15.12.2022).
7. Decree of the Moscow Government dated 31.05.2011 № 241-PP «On internships of young citizens» [Electronic resource] // Official website of the Mayor of Moscow. URL: <https://www.mos.ru/dodms/documents/normativno-pravovye-akty/view/3999220/> (accessed: 05.04.2023).
8. Order Rospotrebnadzor from 07.07.2020 № 379 «On approval of the main (educational) programs on healthy nutrition» [Electronic resource] // ConsultantPlus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_369924/ (accessed: 05.04.2023).
9. Official Status. State. Number and composition of state and local government bodies of the Russian Federation [Electronic resource] // Federal Service of State Statistics. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11191>
10. Official Statistics. Demography [Electronic Resource] // Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>
11. Federal Law «On Youth Policy in the Russian Federation» of 30.12.2020 № 489-FZ (latest revision) [Electronic resource] // ConsultantPlus. URL: http://ww.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/ (accessed: 05.04.2023).
12. Zuckerman G. A., Raigorodsky D. Y. On the way to Millennials: psychological research of youth in Russia [Electronic resource] // Questions of psychology. 2020. № 1. P. 121–134. URL: <https://ioe.hse.ru/pubs/share/direct/408113365.pdf>
13. Shevchenko O. S. Correlation analysis in sociological research [Electronic resource] // Concept. 2014. Vol. 4. P. 30–36. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korrelyatsionnyy-analiz-v-sotsiologicheskikhissledovaniyah> (accessed: 05.04.2023).

14. Abramov R. A., Kochergina V. E., Denisova A. I. Improving the quality of education in the profile “State and municipal formation” in conditions of uncertainty // Education and society. 2021. № 3 (128). P. 88–98.

15. Abramov R. A. Innovative learning management systems as a factor in improving the quality of higher education // Self-government. 2020. Vol. 2. № 1 (118). P. 8–19.

Информация об авторах / Information about the authors

Абрамов Руслан Агарунович — доктор экономических наук, профессор, директор Института экономики, управления и права Московского городского педагогического университета, Москва, Российская Федерация.

Abramov Ruslan Agarunovich — Doctor of Economics, Professor, Director of the Institute of Economics, Management and Law, Moscow City University, Moscow, Russian Federation.

abramovra@mgpu.ru

Сурилов Меир Нисонович — кандидат экономических наук, доцент, доцент Института экономики, управления и права Московского городского педагогического университета, Москва, Российская Федерация.

Surilov Meir Nisonovich — PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Institute of Economics, Management and Law, Moscow City University, Moscow, Russian Federation.

surilovmn@mgpu.ru

Денисова Анна Игоревна — кандидат экономических наук, доцент Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова, Москва, Российская Федерация.

Denisova Anna Igorevna — PhD in Economics, Associate Professor of the Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation.

abramovra@mgpu.ru