УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

УДК 60.543.132.2 *ГСНТИ 75.31*
ББК 316.343.656 *Код ВАК 23.00.02*
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-2-243-253

А. М. Чарина
Коми Республиканская академия государственной службы и управления,
Сыктывкар, Россия
AuthorID: 545427

АННОТАЦИЯ: Статья направлена на исследование особенностей мотивационного процесса молодых специалистов к поступлению и закреплению на государственной гражданской службе в Республике Коми.
В качестве основных методов исследования автором использовались логический, сравнительный, структурно-функциональный анализ источников; фокус-групп и экспресс-опрос в социальных сетях.
Автору, в результате проведенного исследования, удалось доказать недостаточную привлекательность государственной службы для молодых специалистов. Одновременно выявлена проблема мотивации труда государственных служащих в условиях недостатка квалифицированных кадров, старения государственного аппарата. Выявлено, что проблема мотивации актуальна не только для действующих государственных гражданских служащих, но и для лиц, обучающихся по соответствующим направлениям подготовки и готовящихся к поступлению на государственную гражданскую службу. Автором проведен ряд исследований и опросов, подтверждающих генеральную гипотезу и выявляющих некоторые пробелы, препятствующие привлечению молодежи на государственную гражданскую службу Республики Коми. Кроме того, обосновывается важность работы органов государственной власти Республики Коми над мотивацией и привлечением молодых кадров к государственной гражданской службе региона.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: управление, мотивация, молодые специалисты, кадровая политика.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ:
Анна Михайловна Чарина, кандидат политических наук, Коми Республиканская академия государственной службы и управления,
167982, Россия, Республика Коми, г. Сыктывкар, ул. Коммунистическая, 11, charina_am@mail.ru

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Чарина А. М. Управление мотивацией в системе государственной службы // Вопросы управления. 2019. № 2 (38). С. 243—253.

Сотрудники государственного аппарата управления остаются главным рычагом реформирования государственной службы. От уровня их компетентности, профессиональных знаний, готовности к трудовой деятельности, внутренней заинтересованности в результатах работы, высокой мотивации труда зависит качество принятия управленческих решений.

Особенно остро стоит проблема мотивации труда государственных служащих в условиях недостатка квалифицированных кадров, старения государственного аппарата. В последнее время престиж государственной службы снижается. Привлечь для работы способных, талантливых, профессионально подготовленных работников становится все более проблематично. Эти

© А.М. Чарина, 2019

процессы усугубляются ежегодными преобразованиями, что приводит к большой текучести работников государственного аппарата.

В стране сложилась парадоксальная ситуация, когда при большом количестве выпускников различных высших учебных заведений обнаружилась нехватка квалифицированных кадров в области управления [1]. Этот факт отмечается и бывшим Президентом Российской Федерации: «У нас большие проблемы с управленцами, в том числе и государственными управленцами и бизнес-управленцами», – отметил Д. А. Медведев на совещании по развитию сети научно-образовательных центров в России [2].

Актуальность темы публикуемой статьи заключается в том, что органы государственной власти Республики Коми стали непривлекательными для выпускников учебных заведений как место работы. Молодые специалисты, поступающие на государственную гражданскую службу, в скором времени переходят в коммерческие структуры. Какие внутренние и внешние мотивы движут молодыми специалистами при поступлении на государственную гражданскую службу. Этим вопросом озадачены на сегодня руководители органов государственной власти региона.

Цель темы настоящей статьи является исследование особенностей мотивационного процесса молодых специалистов к поступлению и закреплению на государственной гражданской службе в Республике Коми.

Генеральная гипотеза исследования – государственная гражданская служба не является достаточно привлекательной для студентов вузов Республики Коми. В рамках генеральной гипотезы сформулированы *три рабочие гипотезы:* 1) в большей степени привлекают молодежь на государственной гражданской службе престиж и статус; 2) для молодежи привлекательны сегодня гарантии, которые работают на их будущее (льготы, пенсии); 3) молодежь из сельской местности считают государственную гражданскую службу более привлекательной

Для получения исходной информации нами использовались такие методы, как: логический, сравнительный, структурно-функциональный анализ источников; группа социально-психологических методов; метод фокус-групп и экспресс-опрос в социальных сетях, вторичный анализ проводимых ранее социологических исследований.

Анализ научной литературы показал, что проблема мотивации является предметом изучения значительного количества статей, диссертационных работ, докладов на научных конференциях, монографий. Обилие источников по мотивации персонала сопровождается многообразием точек зрения на её природу. Данной проблематикой занимались такие исследователи, как: В. Бас, А. Л. Кобалева, М. Вишняков, В. Н. Софьина. Мотивационной составляющей на государственной гражданской службе посвящены исследования Е. В. Горшкова, Н. Н. Коростылевой, В. В. Лодыгина, А. И. Турчинова, М. А. Ковалева, А. А. Божья-Воля.

Среди научных работ, непосредственно посвященной избранной нами теме, следует отметить монографию В. П. Чеснокова, в которой рассматривается система мотивации государственных и муниципальных служащих Республики Коми [3].

Вместе с тем, проблема мотивации молодых специалистов, выпускников вузов, в системе государственной службы, по нашему мнению, изучена недостаточно. Для того чтобы ориентироваться в мотивации молодых специалистов, необходимо проводить исследования, что может привести их в органы государственной власти

В 2018 году был проведен социологический опрос студентов очной и заочной форм обучения ГОУ ВО «Коми республиканской академии государственной службы и управления». Было опрошено 200 человек.

Целью исследования стал анализ мотивации поступления на государственную гражданскую службу молодых специалистов и их заинтересованности в работе в органах государственной власти.

В число респондентов очного отделения вошли студенты II курса (62,11 %), III курса (32,63 %) и IV курса (5,26 %) шести направлений подготовки – юриспруденция (29 %), управление персоналом (27 %), государственное и муниципальное управление (22 %), документоведение (9 %), экономика (7 %), менеджмент (6 %).

Из числа опрашиваемых 80 % составили девушки, 20 % – мужчины, аналогично с гендерной структурой государственной гражданской службы в регионе. Такая тенденция говорит о том, что в органах государственной власти еще в ближайшее вре-

мя возможно будут доминировать женщины. Большая часть респондентов городские жители (75 %), 20 % сельских студентов,3 % из поселка, 2 % из деревень. Рассматривая гендерную структуру студентов заочного отделения, необходимо отметить, что здесь тоже превалируют представители женского пола: 72 % женщины и 28 % мужчины. Средний возраст опрашиваемых 30 лет. Следует отметить, что у данной группы респондентов определялся социальный статус. Почти треть опрошенных (28 %) – это сотрудники бюджетных учреждений, 26,67 % – сотрудники коммерческих структур, 22,67 % – государственные гражданские и 6,67 % – муниципальные служащие, 5,33 % – индивидуальные предприниматели, 4 % безработные. Более половины опрошенных являются городскими жителями (86,11 %) и 13,80 % – из сельской местности. Респонденты обучаются на следующих направлениях подготовки: государственное и муниципальное управление – 43,84 % опрошенных, юриспруденция – 30,14 %, управление персоналом и документоведение 12,33 % соответственно, 1,37 % – менеджмент.

Результаты исследования позволяют оценить нацеленность выпускников на работу в органах государственной власти.

Результаты опроса представлены нами в виде сравнительного анализа, который позволил нам выявить мотивы студентов, обучающихся по очной форме обучения и студентов, которые получают второе высшее образование и имеют опыт работы в коммерческих организациях, в бюджетных учреждениях, а также в органах государственной власти республики и органах местного самоуправления.

При ответе на вопрос, считают ли привлекательной государственную гражданскую службу как место работы в нашем регионе, 35,92 % участников опроса ответило определенно «да, очень привлекательна», 53,4 % «скорее привлекательна, чем не привлекательна», 6,8 % считают, что государственная гражданская служба «скорее не привлекательна, чем привлекательна» и 2,9 % – определенно «не привлекает молодежь».

Студенты заочного отделения, оценили привлекательность государственной гражданской службы следующим образом: 18 % считают государственную гражданскую службу очень привлекательной, 67 % – «скорее привлекательна, чем не привлекательна», 11 % – «скорее не привлекательной, чем привлекательной», 1 % определенно «не привлекает» (при 3 % затруднившихся с ответом).

Такое распределение мнений, с одной стороны, позволяет говорить о том, что государственная гражданская служба в целом привлекательна для молодых специалистов, с другой стороны, ответ респондентов «скорее привлекательна, чем нет» заставляет задуматься, насколько заинтересованы работать в органах государственной власти молодые люди.

На вопрос о том, что могло бы привести респондентов на государственную службу, почти треть опрошенных студентов очного отделения ответили (29,1 %) надежда на стабильную занятость, чуть меньше (25,37 %) желание сделать что-то полезное для области и города, района, 17,91 % – возможность принимать участие в разработке важных управленческих решений. Остальные варианты ответов респондентов распределились следующим образом:

– стремление помочь людям – 9,7 %;

– случай – 9,7 %;

– семейные традиции – 4,48 %;

– другой работы не нашлось – 3,73 %.

Среди студентов заочного отделения нет ярко выраженных позиций по поступлению на государственную гражданскую службу. Стабильность остается на первом месте (19,02 %), далее распределение идет по убывающей:

– стремление получить социальные гарантии (пенсионное обеспечение, медицинское обслуживание) – 17,93 %;

– возможность принадлежать к категории государтсвенных служащих – 17,39 %;

– возможность принести пользу людям – 15,76 %;

– соблюдение трудового законодательства, правовая защищенность – 14,67 %;

– возможность принимать участие в разработке и реализации государственной региональной политике – 14,13 %;

– другое (реализация профессиональных навыков) – 1,09 %.

Рассматривая факторы, мотивирующие к поступлению на государственную службу студентов заочного отделения, наиболее важной и актуальной остается такая пози-

ция как гарантия стабильной работы (18,37 %).

Почти половина респондентов (48,48 %) определили государственную гражданскую службу для себя как очень престижную, 25,25 % студентов считают работу престижной, но видят другие, не менее престижные сферы занятости, 21,21 % оценивают уровень престижность работы в государственных органах как средний и считают, что есть в регионе более престижные и менее престижные сферы занятости, 1,01 % – считают практически не престижной и 4,04 % – затруднились ответить.

Определяя место своей работы в органах государственной власти, респонденты отдали свое предпочтение органам исполнительной власти Республики Коми (табл. 1).

Выбор в пользу министерств, ведомств и агентств может быть аргументирован тем, что в большинстве своем респонденты обучаются по узким специальностям, а студенты заочного отделения уже осуществляют свою профессиональную деятельность и знают специфику работы различных сфер жизнедеятельности и возможно видят перспективы улучшения данной сферы (к примеру, сотрудники образовательных учреждений видят какие-то направления совершенствования системы образования).

Далее участники опроса определили степень знания привилегий на государственной гражданской службе, в частности знание социальных гарантий, которые предлагаются: 77,23 % – знают о социальных гарантиях. 7,92 % – не слышали о них, 14,85 % – затруднились с ответом (рис. 1).

Наиболее значимой социальной гарантией студенты считают своевременное и в полном объеме получение денежного содержания (14 %), государственное пенсионное обеспечение за выслугу лет (14 %), медицинское обслуживание и страхование государственного гражданского служащего и членов его семьи в специализированном медицинском учреждении, в том числе после выхода на пенсию (14 %), второй по значимости является отпуск больший по продолжительности, чем предусмотрено законодательством (11 %). Единовременная субсидия на приобретение жилой площади один раз за весь период государственной гражданской службы (10 %).

Таблица 1

В каком государственном органе власти Вы предпочли бы работать? (в %)

	Студенты очного отделения	Студенты заочного отделения
органы законодательной власти Республики Коми	9 %	20,29 %
органы исполнительной власти Республики Коми (министерства, агентства, ведомства)	*41 %*	*42,03 % (из них 20% работают)*
органы судебной власти Республики Коми	23 %	13,04% (из низ 2,67% работают)
Администрация Главы и Правительство Республики Коми	26 %	21,74 %
Другое	1 %	2,9 %

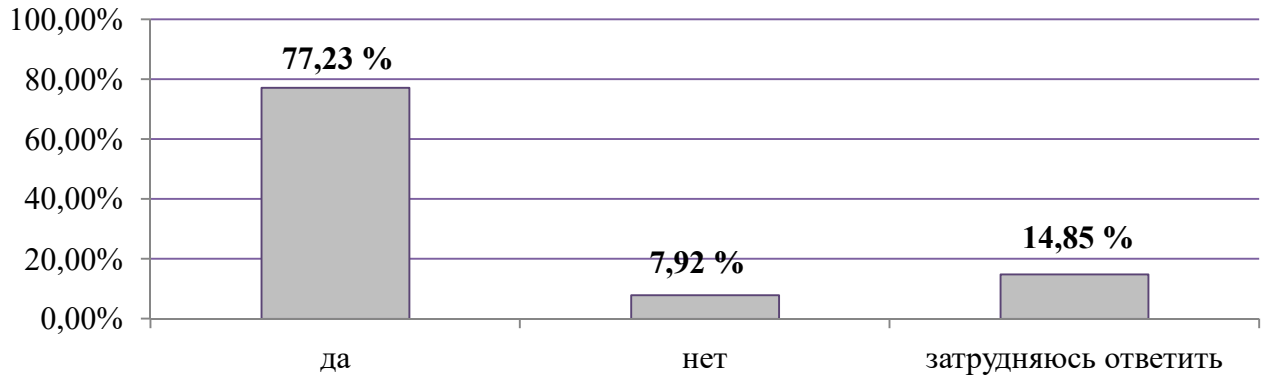


Рис. 1. Знаете ли Вы о социальных гарантиях на государственной гражданской службе? (в %)

Социальные гарантии играют мотивирующую роль при поступлении на государственную службу также для специалистов, которые осуществляют на сегодня профессиональную деятельность. Для респондентов этой категории значимыми социальными гарантиями являются: государственное пенсионное обеспечение за выслугу лет (17,93 %), своевременное и в полном объеме получение денежного содержания (14,48 %), ежегодный основной, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, больший по продолжительности, чем предусмотрено трудовым законодательством (12,41 %), систематическая профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации с сохранением на этот период замещаемой должности и денежного содержания (12,07 %), медицинское обслуживание и страхование государственного гражданского служащего и членов его семьи в специализированном медицинском учреждении, в том числе после выхода на пенсию (10,34 %). Остальные гарантии стали менее приоритетными, но были отмечены опрашиваемыми.

Проводя параллель между ответами респондентов о привлекательности социальных гарантий можно отметить тенденцию приоритета насущных (актуальных) потребностей, после которых идут мотивационные, согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга [3].

Больше половины опрошенных (57,43 %) считают перечень социальных гарантий достаточным, 14,85 % считают его недостаточным. Вместе с тем этот список был дополнен небольшим количеством социальных гарантий, в большей степени дублирующих. Ими являлись увеличение суммы выплат для приобретения жилой площади, расширение медицинского обслуживания и предоставление транспорта и служебного жилья для молодых специалистов. На наш взгляд, студенты акцентируют на них свое внимание, т.к. эти потребности наиболее актуальны в их жизни по окончании вуза и выхода в самостоятельную жизнь.

Необходимо отметить, что социальные гарантии (21 %) и стабильная занятость (21 %) играют важную мотивационную роль при привлечении на государственную гражданскую службу. На вторую позицию выходит – возможность принести пользу людям (16 %) и возможность принадлежать к категории государственных служащих

Особый блок вопросов был посвящен материальной составляющей. Респондентам был дана градация уровня заработной платы, которая должна быть у молодого специалиста по окончании вуза. Достаточной считает для себя заработную плату в размере 20–25 тысяч рублей почти половина опрошенных (46,43 %), 21,43 % хотели бы получать 25–30 тысяч, на 15–20 тысяч в начале своей трудовой деятельности согласны 18,75 % студентов, 11,61 % согласны лишь на заработную плату свыше 30 тысяч рублей, малая часть респондентов готова получать 10–15 тысяч (1,79 %) (рис. 2).

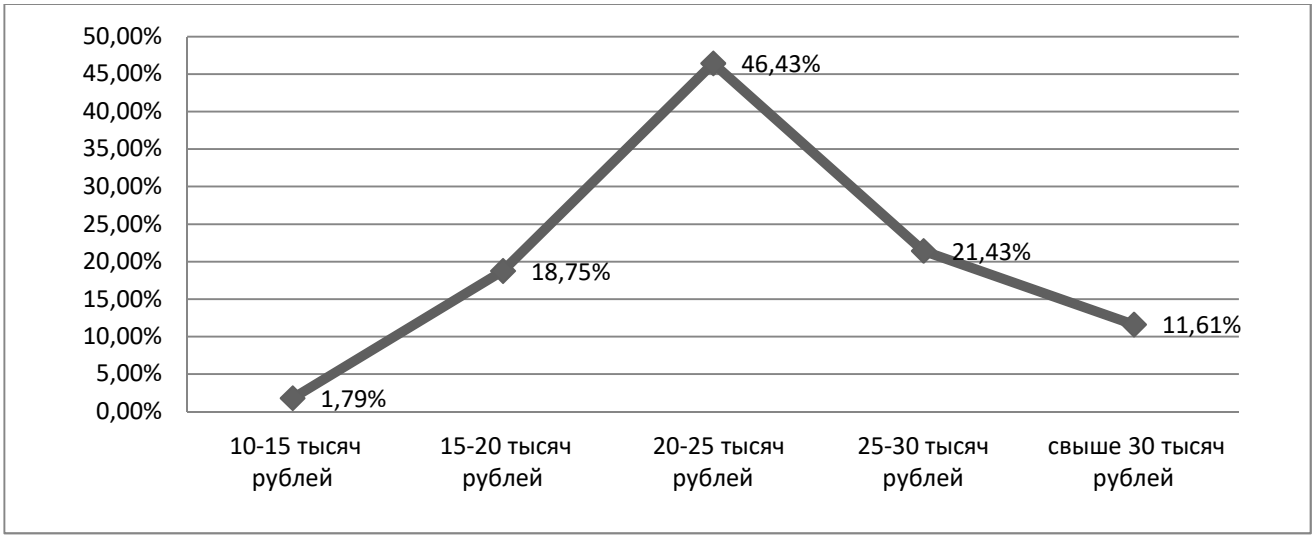


Рис. 2. Какой должен быть уровень заработной платы молодого специалиста по окончании вуза, поступившего на государственную гражданскую службу? (%)

Среди группы респондентов, которые непосредственно осуществляют трудовую деятельность и обучаются, уровень оплаты своего труда при поступлении на государственную гражданскую службу оценивается как заработок свыше 30 тысяч рублей (67,57 %) или не ниже 25–30 тысяч рублей (18,92 %) (рис. 3).

Отметим, что треть опрошенных предпочитает невысокий, но стабильный заработок (32 %), а для 17,6 % респондентов заработок не имеет первостепенного значения. Это говорит о том, что студенты готовы работать ради идеи и получения опыта работы. В то время как студенты заочного отделения предпочитают невысокий, но стабильный заработок (40,35 %) и 33,33 % респондентов хотели бы иметь высокий, хотя и нестабильный заработок, для 12,28 % заработок не имеет первостепенного значения и 7,02 % – предпочитают высокий и стабильный заработок. Итак, для этой категории заработная плата имеет первостепенное значение. Необходимо отметить тот факт, что больше половины респондентов (61,97 %) согласились бы перейти работать в органы государственной власти с коммерческих структур при равных условиях оплаты труда, но с более интересными обязанностями.

Респонденты также оценили материальную мотивацию для привлечения на государственную гражданскую службу молодых специалистов посредством сравнительного анализа денежного содержания государственного гражданского служащего (далее ДС ГГС) со средней заработной платой в городе Сыктывкаре (по состоянию на 1 января 2014 г. средняя заработная плата составляет 36 тысяч рублей) (рис. 4).

Из графика мы видим, что молодые специалисты достаточно объективно оценивают себя как рабочую силу на рынке труда и их привлекает такое соотношение, когда ДС ГГС равно средней заработной плате (29,7 %), ДС ГГС выше на 50 % средней заработной платы (25,74 %), не менее привлекательной считается, когда ДС ГГС выше на 25 % (20,79 %).

Следует отметить, что такое расхождение в ответах связано с тем, что студенты осознают реалии биржи труда и дают оценку своему потенциалу, и для них на первоначальном этапе заработная плата в размере 25 тысяч рублей достаточно приемлема. Но в качестве рекомендации для установления привлекательности государственной службы как сферы занятости молодых специалистов необходимо индексировать заработную плату и стремиться увеличить её до 36 тысяч рублей.

Необходимо отметить, что почти половина респондентов (44,23 %) перешли бы работать в органы государственной власти с оплатой труда равной в коммерческой структуре и с более интересными должностными обязанностями.

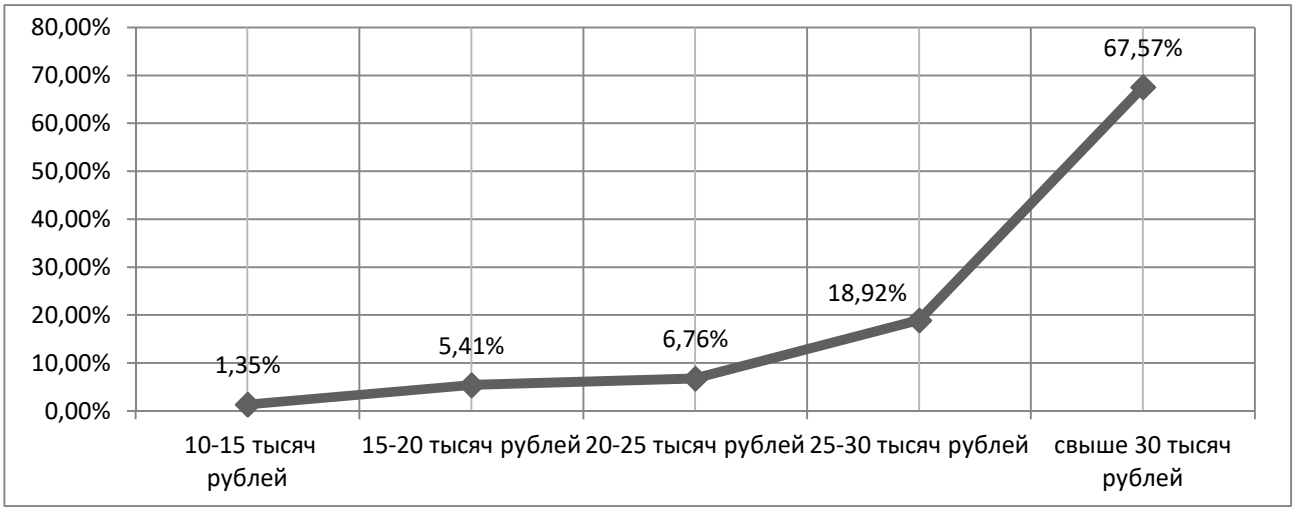


Рис. 3. Уровень заработной платы работника, поступившего на государственную гражданскую службу (%)

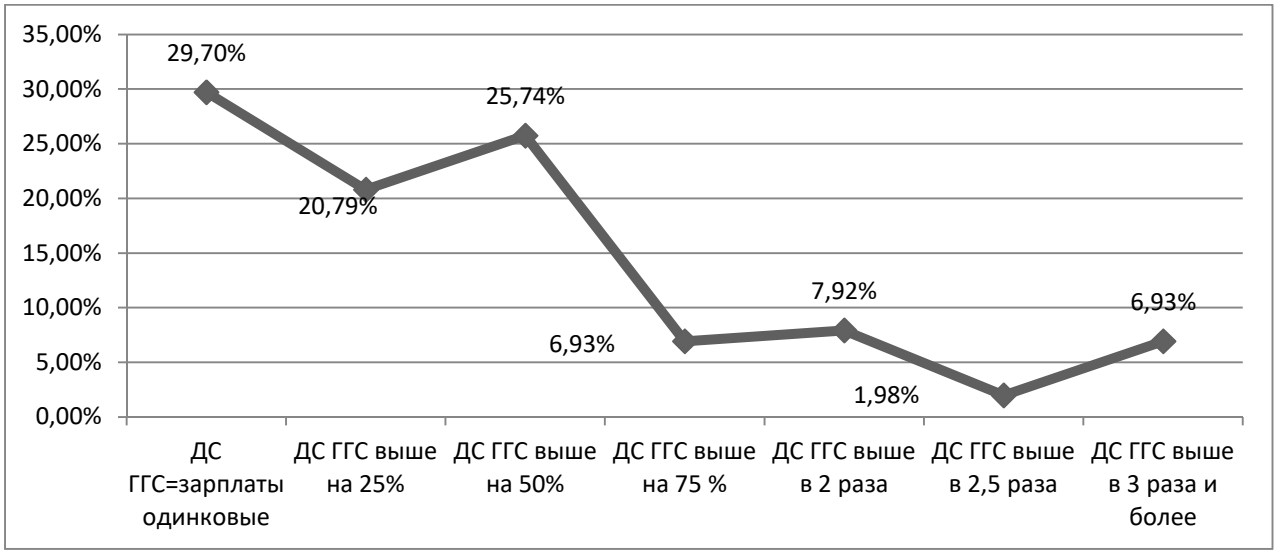


Рис. 4. Соотношение фактического денежного содержания государственного гражданского служащего и средней заработной платой для обеспечения привлекательности государственной гражданской службы?

Среди причин, по которым они не могли бы рассматривать государственную службу в качестве будущего места работы, участники исследования выделили обязательное наличие связей и контактов для поступления на государственную гражданскую службу, ее прохождения и продвижения по службе – 30,07 %, рассматривая государственную службу как закрытую структуру, в которую попасть практически невозможно. Также респонденты отмечают низкий уровень оплаты труда – 21,68 %, ограниченную возможность карьерного роста – 14,69 % и ограниченную возможность проявления инициативы – 13,99 %. Остальные причины гораздо меньше выражены и носят в основном индивидуальный характер.

Для получения более объективных результатов участники ответили на вопрос о том, какие возможности может предоставить работа в коммерческом секторе, что не может предложить на сегодня государственная гражданская служба: 32 % респондентов отмечают высокий уровень заработной платы, 22 % более быстрое трудоустройство и возможность проявления инициативы и творческое развитие, 18 % опрошенных видят в коммерции более быстрый карьерный рост и 6 % наличие прямой зависимости оплаты труда от фактических результатов.

Студенты заочного отделения на первую позицию ставят – возможность проявления инициативы (24,67 %), на второй – наличие прямой зависимости оплаты труда от результатов работы (20,14 %), на третьей – высокий уровень заработной платы (19,42 %), далее более трудоустройство (16,55 %) и возможности быстрого карьерного роста (16,55 %).

Мнения опрашиваемых отличаются и в связи с этим мы можем выявить потребности двух категорий. Первые заинтересованы в удовлетворении первичных потребностей согласно пирамиде А. Маслоу [5], вторые стремятся к реализации высших потребностей при выборе места работы.

Наиболее актуальными мотивирующими факторами, которые бы заставили остаться на государственной гражданской службе молодого специалиста – гарантия постоянной работы и стабильного положения (18,98 %), далее перспектива служебного роста (16,06 %) и возможность внести личный вклад в развитие региона (16,06 %), не менее важным видится для студентов возможность иметь широкие связи с людьми, которые могут быть полезными в жизни (14,6 %).

На вопрос, что могло бы Вас заставить покинуть государственную гражданскую службу, респонденты отмечали следующие обстоятельства: нашли работу с более высоким заработком (37,61 %) или в связи с выходом на пенсию (13,76 %), а также, если бы нашли более интересную работу (14,68 %).

Продвижение по карьере на государственной службе более трети опрошенных считают определены, понятны и зависят, прежде всего, от самого сотрудника.

Респонденты второй группы (студенты заочного отделения) отмечают также, что условия карьерного роста во многом зависят от непосредственного руководителя (20 %) и руководителя государственного органа (17 %) и достаточно существенный процент респондентов (19 %) видят условия непрозрачными и непредсказуемыми при продвижении по карьерной лестнице. Это заставляет задуматься специалистов, получающих второе высшее образование о переходе на государственную гражданскую В этой связи представляет интерес характер распределения ответов участников опроса на вопрос, причины, по которым вы собираетесь сделать карьеру на государственной гражданской службе.

Мнения распределились следующим образом: стабильность и уверенность в будущем – 39,20 % (23,08 % – ответы студентов заочного отделения); соцаиальные гарантии – 11,20 % (25,27 %); близость к власти – 10,40 % (7,69 %); участие в реализации общественно значимых мероприятий – 9,60 % (12,09 %); профессиональная реализация – 8,80 % (14,29 %); возможность установить полезные связи и контакты – 6,40 % (4,40 %); социальный статус – 6,40 % (6,59 %); возможность профессиональной подготовки и переподготовки – 4,00 % (5,49 %); я не планирую поступать на государственную гражданскую службу – 3,20 % (1,10 %); другое – 0,80 % (0,00 %).

Достаточно хорошо видны расхождения во мнениях двух групп (табл. 2).

Таблица 2

Грейдирование причин, определяющих выбор студентов сделать карьеру на государственной гражданской службе

Предпочтения студентов очного отделения	**Предпочтения студентов заочного отделения**
1. стабильность	1. социальных гарантий
2.соицальные гарантии	2.стабильность
3. близость к власти	3.уверенность в будущем; реализация в проф. сфере.
4.*реализации общественно значимых мероприятий*	

Респонденты выделили самые значимые факторы, которые стали бы определяющими при выборе государственной гражданкой службы как места будущего работы: достойная заработная плата (17,78 %) и социальные гарантии (17,78 %); стабильность (15,56 %); карьерный рост (8,89 %); социальный статус (5,93 %).

Остальные варианты ответов отметили менее, чем по 5 % респондентов, и они распределились следующим образом: соблюдение трудового законодательства (3,70 %), профессиональная подготовка и повышение квалификации (2,96 %), возможность принимать решения, влияющие на развитие региона (2,96 %), государственное пенсионное обеспечение (2,22 %), социальный пакет и льготы (2,22 %), полезные, связи, знакомства (1,48 %), интерес к работе (1,48 %), престиж (1,48 %), должностные обязанности (0,74 %), близко с местоположением от дома (0,74 %), реализация своих планов и профессиональная реализация (0,74 %), возможность участия в государственной деятельности (0,74 %), медицинское обслуживание и страхование (0,74 %), саморазвитие (0,74 %).

В целях расширения объекта полевого исследования нами был запущен экспресс-опрос в социальной сети «В Контакте».

Методом экспресс-опроса удалось проанализировать мнение 70 студентов следующих учебных заведений: Коми республиканской академии государственной службы и управления (34,3 %), Сыктывкарского государственного университета (29,5 %), Сыктывкарского лесного института (9,8 %), Ухтинского государственного технического университета (8,2 %), а также 18 % респондентов студентов других учебных заведений. Из числа опрошенных 55,9 % – городские жители, 19,1 % – жители сельских поселений, 16,2 % – студенты из поселков, 4,4 % – из деревень.

Почти треть респондентов (30,3 %) экспресс-опроса считают государственную гражданскую службу привлекательной, 31,8 % ответили – скорее привлекательна, чем не привлекательна, 15,2 % – скорее не привлекательной, 12,1 % – не привлекает молодежь. Из шести предложенных вариантов наиболее привлекательным на государственной службе для респондентов являются: возможность принести пользу людям – 20 %, возможность принадлежать к катего-

рии государственных служащих – 20 %, стабильная занятость – 20 %, для 17,8 % респондентов стремление получить социальные гарантии, также привлекает молодежь соблюдение трудового законодательства и возможность принимать участие в разработке и реализации государственной региональной политике 8,9 % соответственно. При этом 43,1 % студентов хотели работать на государственной гражданской службе, 15,5 % не хотели бы трудоустроиться по окончании вуза в этой сфере. Причины, по которым не рассматривается государственная гражданская служба в качестве будущего места работы таковы: во-первых, необходимо обязательное наличие связей и контактов для поступления на государственную службу, ее прохождения и продвижения (27,7 %), во-вторых, респонденты считают, что там низкий уровень оплаты труда (27,7 %). Также барьером при работе в государственных органах молодым специалистам видится в ограниченной возможности проявления инициативы (14,9 %) и ограничения, связанные с законодательством (10,6 %), а также ограниченную возможность карьерного роста (6,4 %).

«Молодые» государственные служащие считают работу в органах государственной власти престижной наряду с другими не менее престижными профессиями и отраслями. Для возрастной категории от 18 до 22 лет наиболее значимым результатом при поступлении на государственную гражданскую службу является, приобретение новых знаний, опыта, повышение коммуникабельности и развитие полученной в университете теоретической базы. Респонденты не склонны считать пенсионное обеспечение значимой социальной гарантией, а также не считают причиной ухода с государственной службы уход на пенсию, так как в этот период жизни люди еще мало задумываются об обеспечении старости. В условиях быстроменяющегося рынка труда важным моментом является надежда на стабильную занятость. Интересным представляется тот факт, что эту категорию привлекает кроме заработной платы и стабильности, близость к власти и возможность принести пользу людям в регионе. Скорее всего, они рассматривают государственную гражданскую службу как трамплин для построения карьеры в других сферах деятельности.

Для подтверждения количественных результатов нами был использован метод фокус-группы как качественное исследование.

В дискуссии приняло участие восемь студентов очного отделения Коми республиканской академии государственной службы и управления 4 направлений подготовки: государственное и муниципальное управление, управление персоналом, экономика и юриспруденция.

По результатам опроса фокус-группы удалось выявить мнение студентов по привлекательности государственной гражданской службы для выпускников высших учебных заведений и престижности работы в органах государственной власти, а также предложения по совершенствованию взаимодействия гражданских служащих и студентов вузов.

Анализируя работу студентов, можно выделить положительные и отрицательные стороны по привлекательности государственной гражданской службы в республике (табл. 3).

Генеральную гипотезу о недостаточной привлекательности государственной службы для молодых специалистов нам удалось доказать в процессе исследования. В связи с этим возникает потребность выработки программы для органов государственной власти по работе с молодыми специалистами. Рабочие гипотезы в рамках генеральной отчасти отличаются и одна из них опровергается. Для молодежи на сегодня важным аспектом является не престиж и статус, а надежда на стабильную занятость и желание принести пользу для региона. Социальная гарантия, которая будет работать на будущее специалиста, является привлекательной, и равнозначна по значимости с гарантией своевременного и в полном объеме получения денежного содержания. Для молодежи из сельских поселений государственная гражданская служба более привлекательна и главным мотиватором для них выступает желание помочь региону в решении проблем и участие в разработке решений управленческих решений.

Социологическое исследование показывает, по каким причинам на сегодня государственная гражданская служба привлекательна для молодых специалистов, и какой процент студентов готов найти свое

применение в этой сфере. О том, каковы причины прихода в государственную службу и закрепления на ней, какие проблемы и пути решения мы видим по усовершенствованию работы органов государственной власти с молодежью, рассмотрим в следующей главе.

Выработанные на сегодня механизмы работы с молодыми специалистами в органах государственной власти Республики Коми не позволяют привлечь молодежь в государственные структуры.

Таблица 3

Результаты опроса фокус-группы

Показатель	Положительные стороны государственной гражданской службы	Отрицательные стороны государственной гражданской службы
Привлекательность гражданской службы	Данная сфера привлекательна для города Сыктывкара, т.к. здесь сосредоточены все органы государственной власти региона	Для городов промышленников республики (Ухта, Усинск) эта сфера не престижна, т.к. и уровень заработной платы выше, быстрый карьерный рост и больше возможности проявления инициативы
Материальные стимулы	–	Низкий уровень заработной платы в сравнении со средней заработной платой по городу Сыктывкару
Нематериальные стимулы	Социальный статус и престиж. Возможность реализовать себя и быть полезным для региона	–
Привлекательность социальных гарантии	Гарантии компенсируют низкий уровень заработной платы	–
Отношение к конкурсному отбору, аттестации и квалификационному экзамену	Конкурсный отбор позоляет быть конкурентоспособным при поступлении на государственную гражданскую службу и совершенствовать свои знания, умения и навыки	Процедура конкурсного отбора коррумпирузирована и в связи с этим поступление на престижные должности возможно только при наличии родственных связей и знакомств
Доступность информации о государственной гражданской службе	–	Недостаточное информирование о деятельности государственных гражданских служащих в республике

ЛИТЕРАТУРА

1. Поликанов Д. В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 5 (99).

2. Стенографический отчёт о совещании по развитию сети научно-образовательных центров в России от 28.07.2008 [электронный ресурс] // URL: http://www.special.kremlin.ru/ events/president/ transcripts/923 (дата обращения 2.11.2018).

3. Чесноков В. П. Формирование и развитие кадрового потенциала государственного и муниципального управления субъекта РФ. Сыктывкар: КРАГСиУ, 2005.

4. Энциклопедия по экономике [электронный ресурс] // URL: https://economy-ru.info/info/24970/ (дата обращения 18.02.2019).

5. Шелдрейк Джон. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПБ.: Питер, 2001.

MANAGEMENT OF MOTIVATION IN THE PUBLIC SERVICE SYSTEM

A. M. Charina
Komi Republican Academy of State Service and Management,
Syktyvkar, Russia

ABSTRACT:
The article is aimed at studying the features of the motivational process of young professionals for admission and consolidation in the civil service in the Republic of Komi.
As the main research methods, the author used logical, comparative, structural and functional analysis of sources, focus groups and express survey in social networks.
The author, as a result of the study, managed to prove a lack of attractiveness of public service for young professionals. At the same time, the problem of motivation of civil servants in the context conditions of the lack of qualified personnel and aging of the state apparatus is revealed. It is found out that the problem of motivation is relevant not only for existing civil servants, but also for persons training in the relevant areas and preparing to enter the civil service. The author conducted a number of studies and surveys that confirm the general hypothesis and identify some gaps that prevent the involvement of young people in the civil service of the Republic of Komi. In addition, the importance of the work of the state authorities of the Republic of Komi on the motivation and involvement of young personnel in the civil service of the region is substantiated.

KEYWORDS: Management, motivation, young professionals, personnel policy.

AUTHORS' INFORMATION:
Anna M. Charina, Cand. Sci. (Political Sciences), Komi Republican Academy of State Service and Management,
11, Kommunisticheskaya str., Syktyvkar, 167982, Russia, charina_am@mail.ru

FOR CITATION: Charina A. M. Management of motivation in the public service system // Management Issues. 2019. № 2 (38). P. 243—253.

REFERENCES

1. Polikanov D. V. "Personnel hunger" in state and municipal service // Monitoring of public opinion: economic and social changes. 2010. No. 5 (99). [Polikanov D. V. «Kadrovyy golod» na gosudarstvennoy i munitsipal'noy sluzhbe // Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny. 2010. № 5 (99)] – (In Rus.)

2. Stenographic report on the meeting on the development of a network of research and educational centers in Russia [electronic resource]. URL: http://www.special.kremlin.ru/ events/president/transcripts/923 (request date 02.11.2018) [Stenograficheskiy otchet o soveshchanii po razvitiyu seti nauchno-obrazovatel'nykh tsentrov v Rossii [elektronnyy resurs]. URL: http://www.special.kremlin.ru/ events/president/transcripts/923 (data obrashcheniya 02.11.2018)] – (In Rus.)

3. Chesnokov V. P. Formation and development of personnel potential of the state and municipal administration of the subject of the Russian Federation. Syktyvkar: KRAGSIU, 2005. 126 p. [Chesnokov V. P. Formirovanie i razvitie kadrovogo potentsiala gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya sub"ekta RF. Syktyvkar: KRAGSiU, 2005. 126 s] – (In Rus.)

4. Encyclopedia of Economics [electronic resource]. URL: https://economy-ru.info/info/24970/ (access date: February 18, 2019) [Entsiklopediya po ekonomike [elektronnyy resurs]. URL: https://economy-ru.info/info/24970/ (data obrashcheniya 18.02.2019)] – (In Rus.)

5. Sheldrake John. Management theory: from Taylorism to Japan. Publisher: Peter, 2001 -352 p. [Sheldreyk Dzhon. Teoriya menedzhmenta: ot teylorizma do yaponizatsii. Izdatel'stvo: Piter, 2001 352 s.] – (In Rus.)