ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СЛУЖАЩИЕ: МОТИВЫ ПОСТУПЛЕНИЯ НА СЛУЖБУ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ

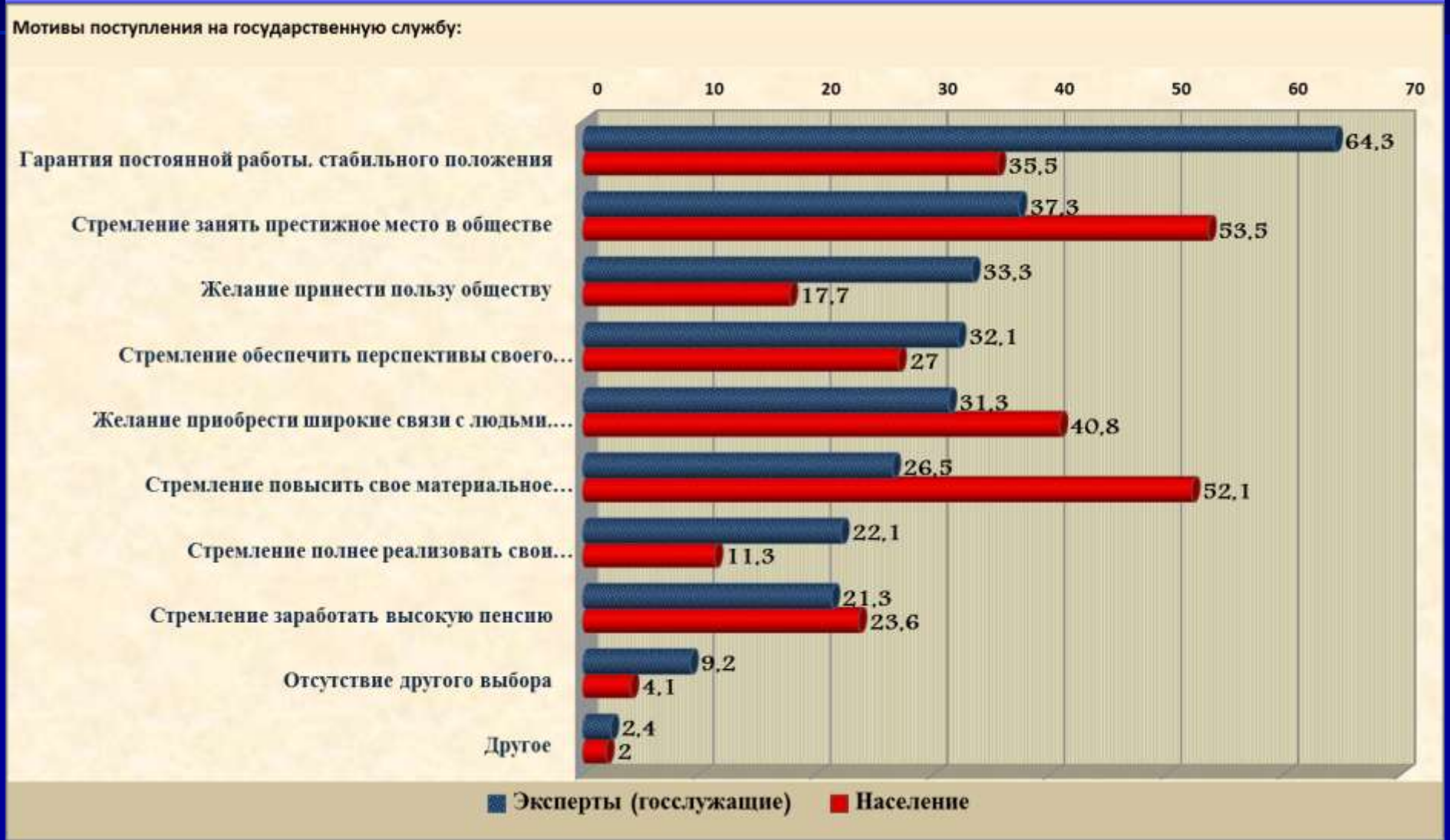
Коростылева Н.Н. *– доктор социологических наук, профессор кафедры государственной службы и кадровой политики ИГСУП РАГХиГС*

Ефанова О.А. *– кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии управления ИГСУП РАНХиГС*

Москва – 2014

Мнение госслужащих и населения о мотивации поступления граждан на государственную службу

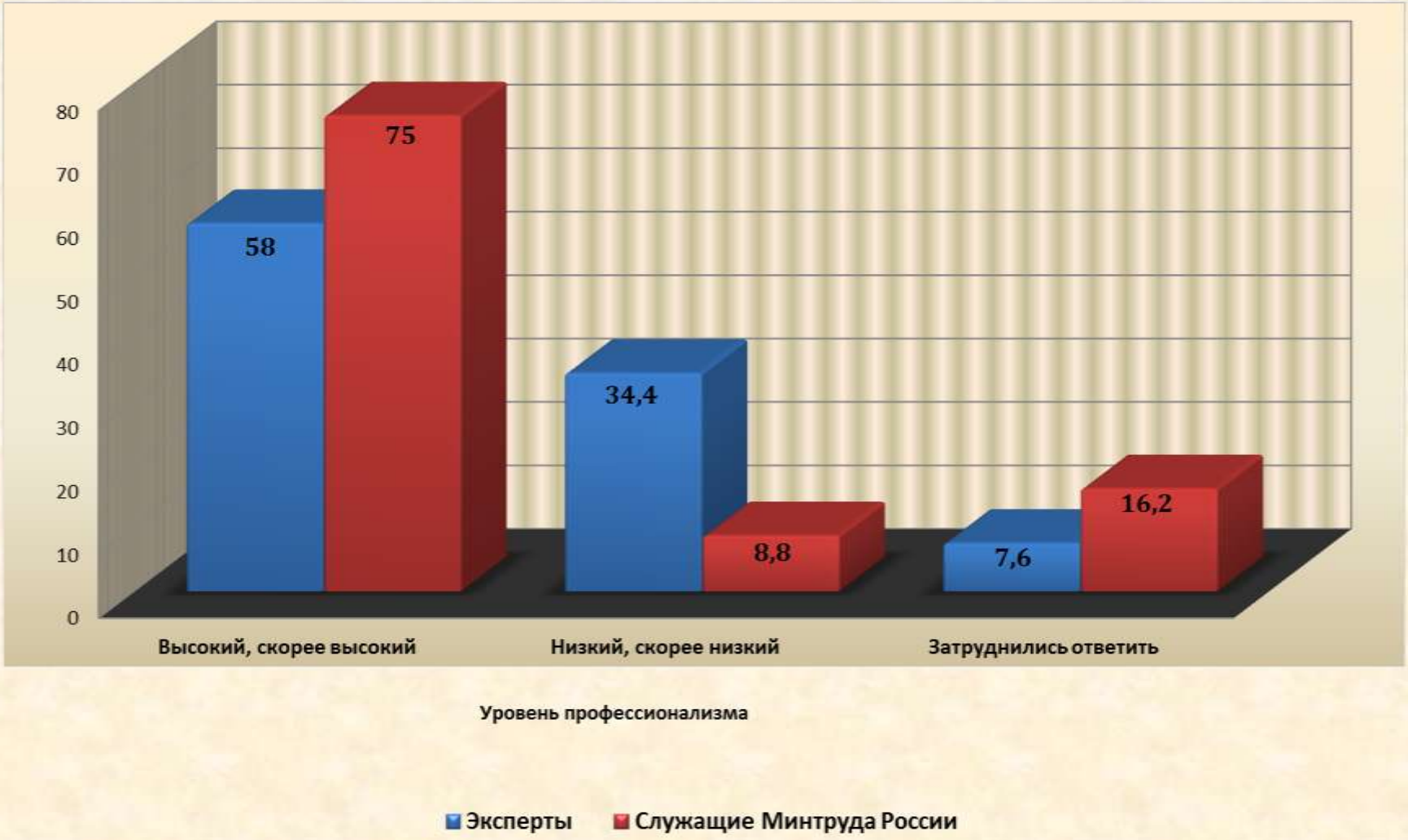
Ранжировано по данным экспертного опроса (в%)



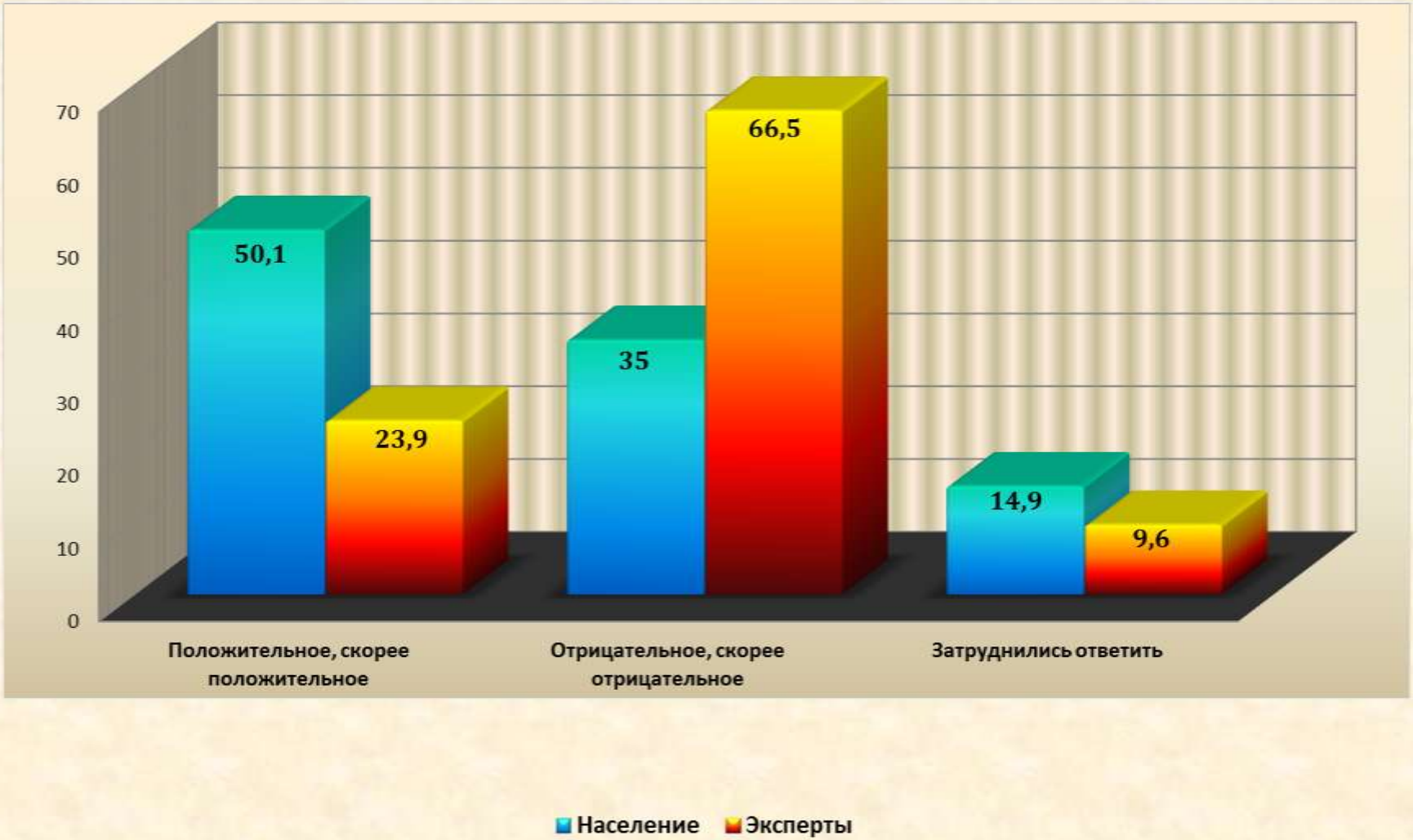
Мнение экспертов о мотивации поступления граждан на госслужбу и служащих Минтруда России о мотивах их поступления (перехода) на работу в Министерство

Оценка госслужащими и населением общего уровня профессионализма государственных гражданских служащих в России (в%)

Оценка экспертами профессионализма госслужащих и служащими Минтруда России профессионализма работников Министерства



Мнение населения о работе государственных служащих и представление экспертов о мнении граждан о современных госслужащих



Оценка надежности гарантий занятости молодыми государственными/муниципальными служащими (*в % от числа ответивших*)

Опрос молодых специалистов на государственной и муниципальной службе, проведенный Институтом социологии РАН в 2003 г.

Наименование сторон работы	Нравится	Не нравится
Надежность гарантий занятости	19	26

Оценка надежности гарантий занятости молодыми служащими Минтруда России

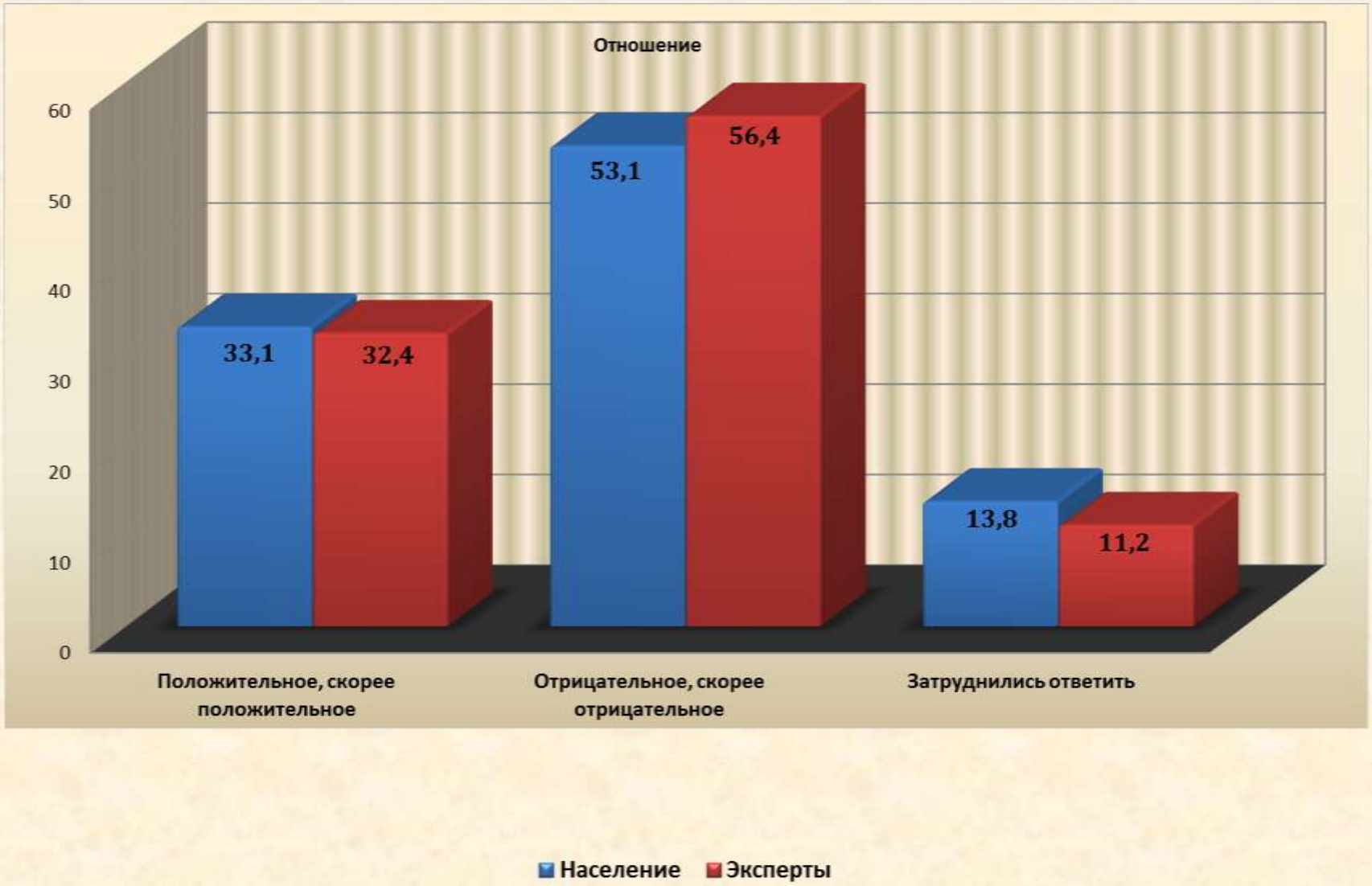
Опрос в рамках НИР по теме: «Разработка и внедрение современных технологий кадровой работы, включая систему «государственно-служебной культуры», обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Минтруда России в соответствии с целями и задачами Министерства» (Руководитель - А.И. Турчинов), 2013 г.

Чем Вы руководствовались, главным образом, поступая (переходя) на службу в Минтруд России?

Мотив поступления на госслужбу	Возраст		
	18-30 лет	31-45 лет	46 лет и старше
Гарантией постоянной работы, стабильного положения	72,5	41,9	57,9

Мотивы перехода представителей бизнеса во властные структуры (в%)

Отношение экспертов и населения к переходу представителей бизнеса на работу в государственные органы (в%)



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ

государственных гражданских служащих

предполагает как приобретение и совершенствование знаний, умений и навыков в процессе прохождения службы, так и карьерный рост.

Ядром профессионального роста выступает ключевое понятие любой профессии - это «профессионализм».

Профессионализм государственных гражданских служащих можно определить как самый высокий уровень знаний, умений и навыков и личностных качеств в их профессиональной деятельности, направленной на исполнения полномочий государственных органов, на решения государственных управленческих задач.

Замеры общего уровня профессионализма государственных служащих 2012-2013 гг.

Как бы Вы оценили уровень профессионализма государственных служащих в России	Население *(в %)* 2013	Население *(в %)* 2012
Высокий	5,2	11,1
Скорее высокий, чем низкий	30,7	45,3
Скорее низкий, чем высокий	38,7	29,3
Низкий	11,5	8,4
Затруднились ответить	13,9	5,9

Причины низкого уровня профессионализма государственных служащих в 2013 г.

В чем, по Вашему мнению, могут заключаться причины низкого профессионализма у части государственных служащих *(Можно было выбрать несколько вариантов ответов)*	Население *(в %)* 2013	Эксперты *(в %)* 2013
Недостатки в работе по формированию профессионального кадрового состава государственных органов	33,5	35,9
Привлечение кадров на государственную службу по знакомству, родству	62,2	45,2
Невостребованность в государственных органах честных и принципиальных государственных служащих	27,4	27,0
Низкое качество профессиональной подготовки выпускников вузов по профильным для государственной службы специальностям	27,1	35,9
Выдвижение на руководящие должности лиц не по профессиональным качествам, а по личной преданности	24,0	50,0
Низкий уровень профессионализма руководителей государственных органов	29,2	24,2
Низкий уровень нравственности и духовности государственных служащих	5,4	17,3

Социологический мониторинг профессионального развития государственной гражданской службы

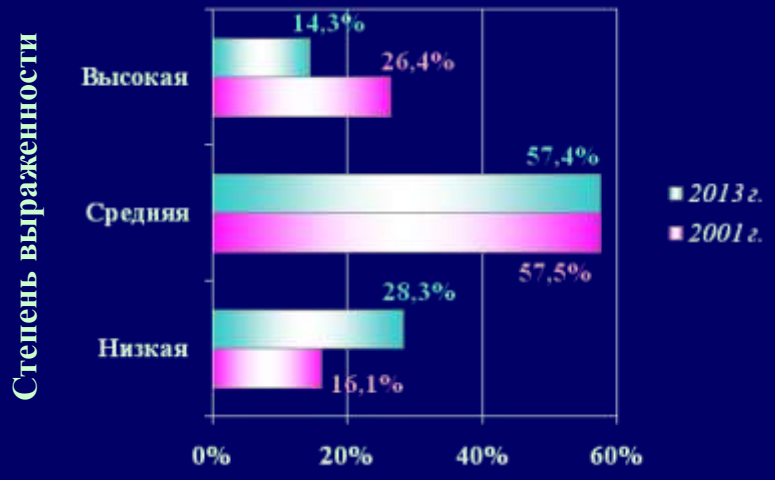
Каких знаний, на Ваш взгляд, не хватает государственным служащим для исполнения своих обязанностей? *(Можно было выбрать несколько вариантов ответов)*	Эксперты *(в %)* 2013	Эксперты *(в %)* 2006
По теории и практике государственного и муниципального управления	37,4	36,7
Экономических	21,5	34,2
Юридических	38,6	40,8
По управлению персоналом организации	19,5	26,7
По менеджменту и управлению в организации	18,3	20,0
Социологических	15,4	3,3
Психологических	30,5	26,7
По конфликтологии	27,6	21,7
По искусству делового общения	36,6	30,0
По информатике	10,6	11.7
По работе с гражданами с использованием информационных технологий	26,8	–
Других	4,5	1,7

Социологический мониторинг профессионального развития государственной гражданской службы

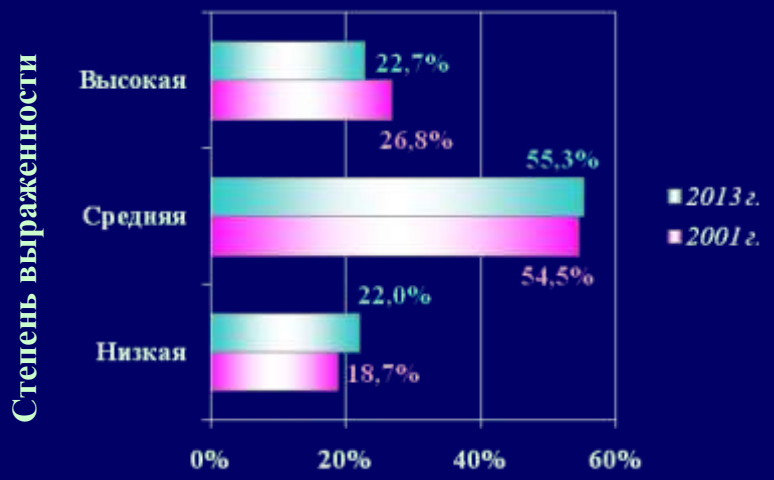
Дефицит каких специалистов, по Вашему мнению, особо остро ощущается сегодня в органах государственной гражданской службы РФ?	Эксперты *(в %)* 2013	Эксперты *(в %)* 2006
Управленцев	46,4	47,9
Экономистов	18,5	26,9
Юристов	23,0	28,6
Инженерно-технического персонала	27,0	11,8
Специалистов по информационным сетям и компьютерным технологиям	16,5	13,4
Специалистов по управлению персоналом	24,2	31,9
Психологов и социологов	23,4	25,2
Вспомогательного персонала	13,3	5,9
Специалистов по взаимодействию с негосударственными организациями	14,5	–
Специалистов по управлению современными информационными процессами	23,8	–
Других	6,9	–

В какой степени, по Вашему мнению, государственным служащим присущи СЛЕДУЮЩИЕ КАЧЕСТВА:

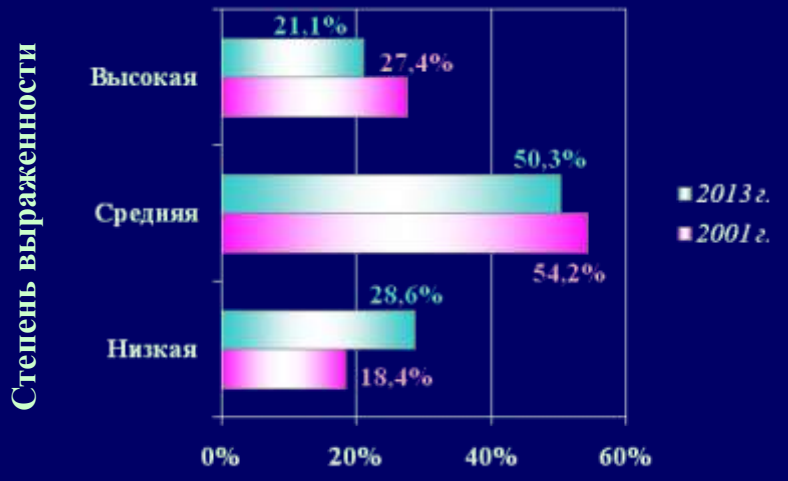
ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ



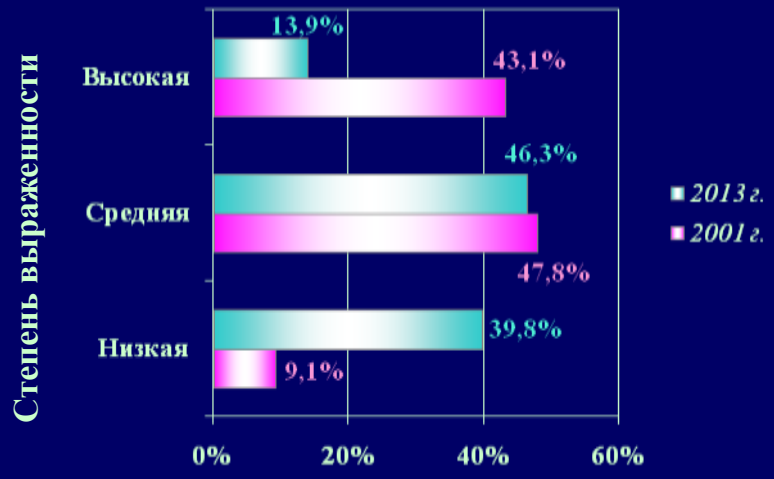
ЗАКОНОПОСЛУШНОСТЬ



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

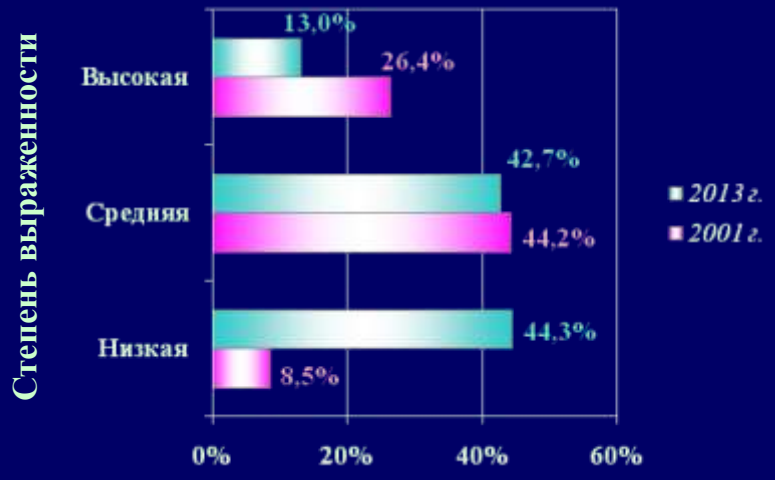


СПРАВЕДЛИВОСТЬ

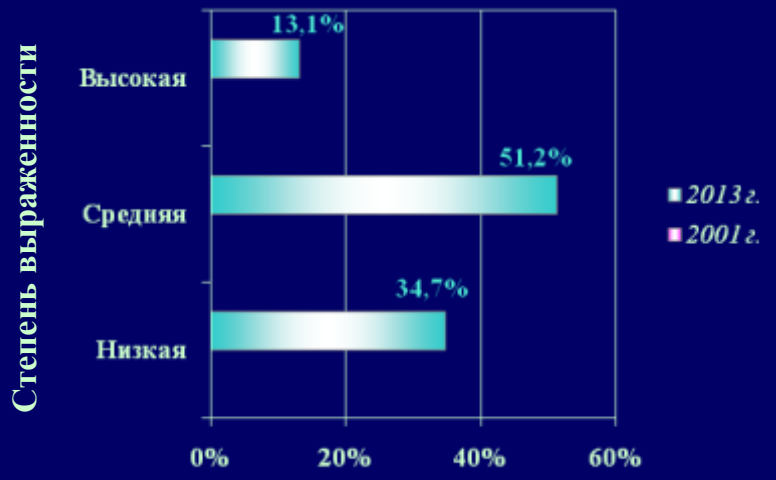


В какой степени, по Вашему мнению, государственным служащим присущи СЛЕДУЮЩИЕ КАЧЕСТВА:

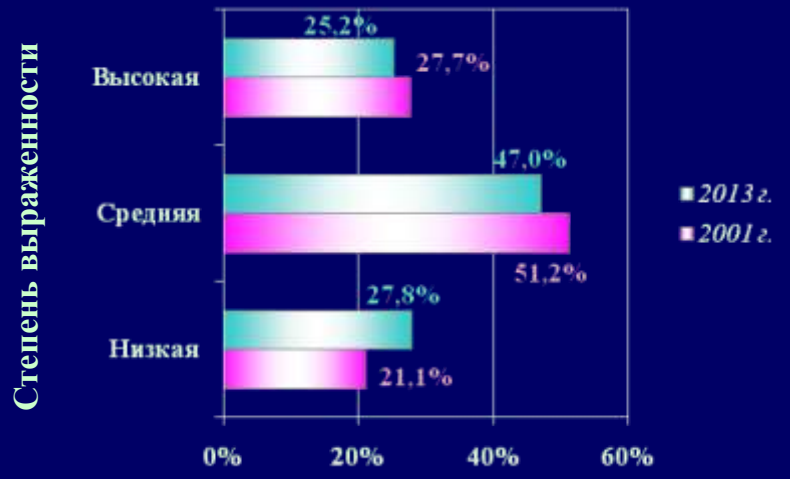
БЕСКОРЫСТИЕ



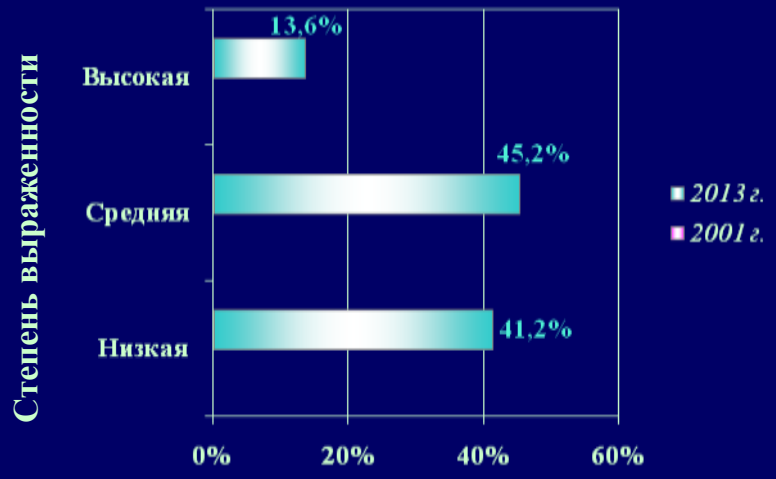
ЧЕСТНОСТЬ



ПРИНЦИПИАЛЬНОСТЬ



ПАТРИОТИЗМ



СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ НЕОБХОДИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ
на государственной гражданской службе

Насколько, на Ваш взгляд, необходимы в настоящее время меры по повышению профессионализма государственных служащих?	Эксперты *(в %)* 2013	Эксперты *(в%)* 2001
Крайне необходимы	63,3	46,7
Необходимость ограничена	28,3	47,8
Необходимость отсутствует	1,2	-
Затруднились ответить	7,2	5,5

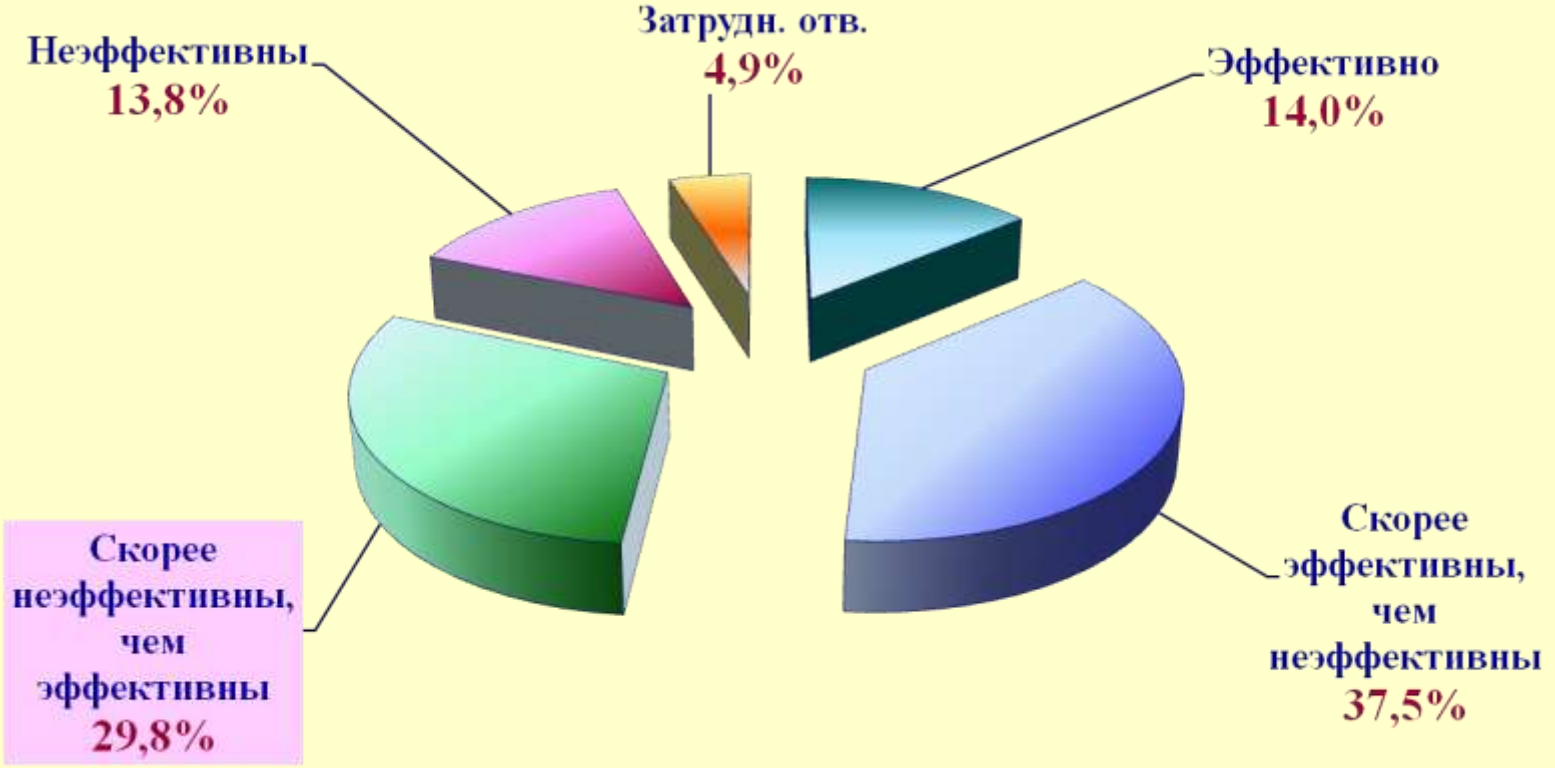
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ
на государственной гражданской службе

Какие из перечисленных ниже форм обучения, повышения квалификации, на Ваш взгляд, наиболее продуктивны? *(Можно было выбрать несколько вариантов ответов)*	Эксперты *(в %)* 2013	Эксперты *(в %)* 2001
Переподготовка в вузе	20,0	24,4
Обучение на курсах с отрывом от работы	44,0	40,0
Обучение в специализированных учебно-научных заведениях	40,0	75,6
Обучение на курсах без отрыва от производства	21,6	20,0
Обучение и стажировка за рубежом	36,0	27,8
Обучение по месту работы	30,4	20,0
Самообразование	34,8	22,2
Другая форма	4,0	4,4

Эффективность оценки профессионализма государственных служащих

2012 год

Насколько эффективны, по Вашему мнению,
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА
государственных гражданских служащих
(конкурс, аттестация, квалификационный экзамен)?

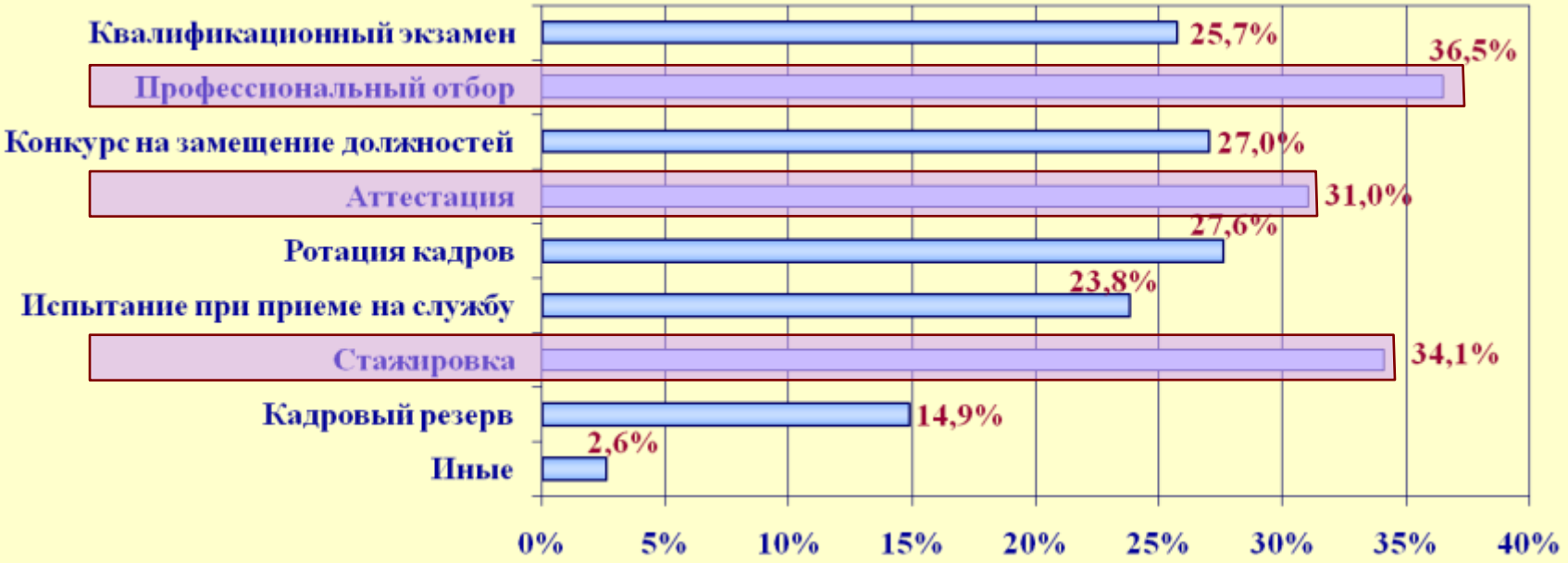


ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР
как одна из основных кадровых технологий
в развитии уровня профессионализма государственных гражданских служащих

2012 год

Какие из перечисленных кадровых технологий НАИБОЛЕЕ ПОЛНО СПОСОБСТВУЮТ УЧЕТУ И РАЗВИТИЮ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА государственных гражданских служащих?

(можно выбрать несколько вариантов ответов)



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР – процедура оценки профессиональной пригодности человека, **изучение возможности овладения** им определенной специальностью, **достижения** требуемого уровня мастерства и **эффективного выполнения** профессиональных обязанностей.

Социологические данные показывают, что служебная карьерная среда в значительной степени подвержена деструктивным проявлениям

2013 год

Население убеждено, что должностное продвижение государственных служащих происходит не по их профессиональным или деловым качествам, а по ПРИНЦИПУ ПРОТЕКЦИОНИЗМА.

Также думают и эксперты. (50.0% ответов опрошенных респондентов и экспертов). Основной причиной снижения удовлетворенности карьерным развитием, служащие называют: **«привлечение кадров на государственную службу по знакомству, родству, личной преданности».**

Однако в идеале своем, продвижение по службе должно проходить согласно

- **► профессионализму государственных служащих (*87,6%* опрошенных экспертов так полагают),**
- **► высокому уровню знаний и стремлению к профессиональному росту *(57,0%),***
- **► высокому уровню самоорганизации и самодисциплины *(50,6%).***

Эксперты также отметили необходимость вводить принцип ответственности руководителей за тех людей, которые они порекомендовали на должности государственной гражданской службы. Так «да, безусловно» ответили 44,6% экспертов и «да, в какой-то степени» – 41,0%, против «нет» – 9,2%.

ОТСУТСТВИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА
как причина неудовлетворенности работой

2012 год

Какие причины, на Ваш взгляд в НАИБОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ ВЫЗЫВАЮТ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ государственных гражданских служащих своей работой?

(можно выбрать несколько вариантов ответов)

Необходимо также учитывать гендерный фактор в построении карьеры государственных служащих, так как женщин – государственных гражданских служащих НАМНОГО БОЛЬШЕ *(72,2%)*, чем мужчин.

2013 год

Экспертный опрос самих государственных служащих наглядно подтверждает эту мысль. Так на вопрос: «Кому, по Вашему мнению, легче сделать карьеру на государственной службе: мужчине или женщине?» – были даны ответы:

- **44,6% – мужчине (при распределении по полу 65,2% – так считают женщины и 34,8% – мужчины) и**
- **4,8% женщине (так полагают 66,7% мужчин и только 33,3% женщин).**

Многие придерживаются точки зрения, что карьерный рост зависит от обстоятельств (45,8%). Только «обстоятельства» на практике складываются в пользу мужчин.

Карьера государственных гражданских служащих
ГЕНДЕРНЫЙ ФАКТОР

2013 год

Если Вы считаете, что
женщине труднее сделать карьеру на государственной службе, то
КАКОВЫ ПРИЧИНЫ этого?
(можно выбрать несколько вариантов ответов)

ВЫВОДЫ

по профессиональному росту государственных служащих согласно социологическому мониторингу

1. **Необходимо** формировать и применять более качественно системный подход к организации и управлению профессионально-квалификационным развитием персонала государственных органов, **особенно** в области государственного и муниципального управления, его теории, механизмов и практике применения.
2. Профессионально-квалификационное развитие **должно соотноситься** с профессионально-должностным. **Необходимо** вводить качественные инструменты оценки профессионального развития государственных гражданских служащих. Принцип открытости и демократизма **должен соблюдаться** при назначении на должности государственной службы и **дополняться** принципом ответственности руководителя за принимаемые кадровые решения.
3. Женщинам – государственным служащим **необходимы** механизмы поддержки в построении их профессионального и карьерного вектора развития.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!