

**Пузанова Жанна Васильевна**

доктор социологических наук,  
профессор кафедры социологии  
Российского университета дружбы народов

**Puzanova Zhanna Vasilyevna**

D.Phil. in Social Science,  
Professor, Social Science Department,  
Peoples' Friendship University of Russia

**Семенова Инна Владимировна**

аспирант кафедры социологии  
Российского университета дружбы народов

**Semenova Inna Vladimirovna**

PhD student, Social Science Department,  
Peoples' Friendship University of Russia

## ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

## PUBLIC OFFICER IN MODERN RUSSIA: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF THE PROFESSION

**Аннотация:**

*В статье рассматриваются профессиональные особенности работы государственных служащих в современной России, определяются основные отличия государственной сферы деятельности от негосударственной (коммерческой), анализируются подходы по выявлению и классификации профессиональных компетенций госслужащих. В настоящее время вопрос о специфике работы госслужащего является актуальным, поскольку в 2017 г. указом президента РФ были утверждены новые положения о формировании кадрового резерва государственных органов. Уделяется внимание определению основных мотивов выбора профессии госслужащего, среди которых у молодежи выделяется высокая оплата труда, состоящая не только из оклада, но и надбавок, премий, а также возможности участвовать в государственных проектах, приобретать незаменимый опыт и знания. Немаловажным фактором, повлиявшим на значительный рост интереса к данной профессии у молодого поколения, является престиж и стабильность государственных структур. Сложность трудоустройства и высокий уровень ответственности за свою работу выступают барьерами на карьерной лестнице молодых специалистов.*

**Ключевые слова:**

*государственные служащие, государственная служба, государственное управление, выбор профессии, компетенция, ответственность, мотив выбора профессии, престиж, мотивация, власть, достижение.*

**Summary:**

*The article describes the professional features of public officers in modern Russia, identifies the main differences between public and commercial employment, and analyzes approaches to identifying and classifying the professional competencies of public servants. Nowadays, the specific nature of the public officer's operation is a relevant issue because the presidential decree of 2017 approved the new regulations on creating a pool of candidates for government authorities. Among the main motives for choosing a profession of a public servant, young people note such factors as the high salaries including bonus, an opportunity to participate in state projects, acquire an indispensable experience and knowledge. Prestige and stability of public structures are the main factors of increasing interest in this profession. The complexity of employment and the high level of responsibility for the performance create barriers to the career advancement of the young experts.*

**Keywords:**

*public officers, public service, state administration, career choice, competence, responsibility, motive for career choice, prestige, motivation, power, achievement.*

В настоящее время на рынке труда представлен широкий выбор вакансий в различных профессиональных областях. Наибольшее количество за последний год предлагается в таких сферах деятельности, как страхование, производство, медицина и фармацевтика, закупки, государственная служба [1]. Еще в 2012 г. по данным ВЦИОМ (Всероссийского центра изучения общественного мнения) каждый пятый россиянин хотел бы поработать на государство, а среди молодежи – каждый третий [2].

В рейтинге самых упоминаемых в российских СМИ профессий в 2015 г., составленном компанией «Медиадиагностика», профессия госслужащего занимает шестое место (1 199 856 упоминаний) [3]. Этот интерес не спадает и сейчас, хотя согласно статистическим данным сайта HeadHunter.ru количество вакансий в государственные структуры увеличилось на 43 % (статистика на январь – июль 2017 г. в сравнении с 2016 г.). Также за последние годы возрастает интерес молодежи к прохождению стажировок в государственных органах, мэриях и администрациях городов. Например, в центре развития карьеры при МГУ (Московском государственном гуманитарном университете) в 2015 г. проводился отбор студентов на стажировку в мэрии Москвы, конкурс составил

70 человек на место, при этом было подано около 7 000 заявок. В 2016 г. этот показатель увеличился до 100 человек на место [4].

Научное сообщество также проявило интерес к изучению проблемы отношения общества к госслужащим [5], составлению «идеального» и реального портрета чиновника [6, с. 90], анализу представлений и реалий молодых сотрудников государственных учреждений о своей работе [7]. В различных регионах России довольно часто проводятся исследования, направленные на оценку репутации региональных властей (например, научно-исследовательский проект «Репутация региональной власти» в Смоленской области). Все эти действия по изучению и анализу сферы государственного управления в первую очередь обращены к созданию возможных вариантов по улучшению работы госструктур, формированию положительного образа госслужащего в обществе.

Проблемам восприятия профессии государственного служащего посвящены работы В.Г. Игнатова [8], Ю.П. Канеевой [9], К.О. Магомедова [10], В.Г. Попова, Н.Н. Седовой, Н.Е. Тихоновой, Н.Г. Чевтаевой. Согласно законодательству РФ государственная гражданская служба Российской Федерации – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан РФ на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ [11]. Обязанностями госслужащего, помимо обязанностей, распространяемых и на коммерческих служащих, согласно законодательству РФ являются следующие:

- 1) неразглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну;
- 2) соблюдение правил служебного поведения, которые установлены Федеральным законом;
- 3) сообщение представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принятие мер по предотвращению такого конфликта [12].

Работа в государственной структуре предполагает высокий уровень ответственности сотрудника за принимаемые решения и выполняемые действия, поддержание государственной дисциплины, а также регламентированность аппаратной работы. Сотрудник государственных органов одновременно должен своими действиями объективировать внешне заданную функцию государственной власти и нести за нее личную ответственность, быть беспристрастным в социальных отношениях.

Государственная структура имеет регламентированную иерархию, классифицируемую строго по должностям (руководители, специалисты, помощники и т. д.) и профессиональным группам (ведущие, старшие, младшие и т. д.). Профессиональные группы в государственных органах предполагают классификацию также по классным чинам, от 1-го до 3-го. Классный чин – это установленная законодательством РФ степень, квалификация пригодности должностного лица к той или иной занимаемой должности, подтвержденная наличием у него необходимого опыта, знаний и навыков. Возможность присвоения более высокого классного чина зависит от установленного срока службы на должностной позиции и результатов квалификационного экзамена.

По данным исследований при выборе профессии немаловажным аргументом является оплата труда. В государственных структурах она обычно складывается из трех составляющих: оклад, надбавки и премии. Они начисляются из фонда оплаты труда органа государственной власти. Данная система выплат действует со времен СССР, когда невысокие оклады дополнялись денежными поощрениями в виде надбавок и премий, выплачиваемых сотрудникам, показывавшим высокую результативность. Основным принципом стимулирования профессиональной служебной деятельности гражданского служащего считалась взаимосвязь размера выплат, составляющих его денежное содержание, и занимаемой должности гражданской службы: чем выше должностная позиция – тем выше возможный совокупный размер денежного содержания. Оклад государственного служащего складывается из должностного оклада и оклада за классный чин, присвоенный сотруднику. Размер должностного оклада напрямую зависит от должностной позиции, занимаемой гражданским служащим, а оклад за классный чин – от уровня профессиональной и личностной компетентности, навыков и знаний, которыми он обладает.

По мнению профессора факультета государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ (Национального исследовательского университета Высшей школы экономики) В. Январева, у молодых людей, которые устраиваются на государственную службу, как правило, невысокие должности и классные чины, нет надбавок за стаж. В результате, особенно в первые годы работы, заработок получается «неконкурентоспособный» [13]. Но перспективы продвижения по карьерной лестнице вполне очевидно связаны с возрастанием заработной платы.

Кроме опыта, знаний и навыков госслужащего, успешному сотруднику необходимо обладать профессиональной компетентностью. Понятие «компетентность» включает в себя такие показатели, как знания и опыт сотрудника, «осведомленность и способность государственного служащего к эффективному выполнению поставленных перед ним планов и задач» [14, с. 41].

Существует большое количество как зарубежных, так и отечественных подходов к выявлению и классификации профессиональных компетенций госслужащих. Например, в Великобритании в 2003 г. был утвержден комплекс PSG (Professional Skills for Government), который определяет перечень компетенций государственных служащих всех уровней – от министров до рядовых чиновников на местах [15]. В России представительством Института Всемирного банка был выдвинут материал по «интегральным показателям эффективности реформы государственного управления» [16]. Акцент в данных комплексах делается на выявление уровней восприятия качества предоставляемых населению государственных услуг; соотношение заработной платы в государственном и коммерческом секторе; определение престижности профессии государственного служащего. Степень компетенции сотрудника является одним из главных критериев, необходимых для достижения высоких показателей эффективности государственного управления.

Интересной и широко распространенной за границей моделью профессиональных компетенций является модель управленческих компетенций SHL (британская компания, являющаяся мировым лидером в сфере объективной оценки персонала People Performance), применяемая в организациях Великобритании [17]. Данная модель (табл. 1) состоит из основных функций, определяющих способы решения поставленной задачи исходя из компетенций сотрудника.

**Таблица 1 – Модель SHL: основные компетенции**

Основные функции	Способ достижения цели	Необходимые компетенции	
		сотрудника	руководителя
Развитие видения (готовность к изменениям)	Анализ ситуации и определение возможных путей развития (решения проблемы)	Анализ и интерпретация Анализ полученной информации, ее структурирование	Креативность и инновационность Поиск новых путей решения задач
Распределение задач (власть)	Правильная расстановка приоритетов в решении задачи и быстрая адаптация к новым условиям	Быстрая адаптация и стрессоустойчивость	Коммуникабельность и умение убеждать Эффективное построение диалога
Взаимодействие внутри коллектива (принадлежность)	Правильная мотивация и распределение полномочий среди сотрудников для достижения поставленной цели	«Командный игрок» или межличностное понимание Умение работать в команде, взаимодействовать внутри организации	Лидерство и ответственность за принятые решения
Достижение цели (успех)	Нацеленность на результат и умение эффективно использовать имеющиеся ресурсы	Внимательность и исполнительность Планирование и организация работы	Предприимчивость Ориентация на достижение целей и получение положительных результатов

Несмотря на ряд сложностей и ограничений, с которыми сталкивается государственный служащий, эта профессия имеет ряд преимуществ, особенно привлекательных для молодого специалиста. Новый сотрудник имеет возможность сразу же принимать активное участие в разработке государственных документов, подготовке различных нормативных правовых актов.

Карьера молодых людей на госслужбе обычно развивается быстро, целеустремленный и квалифицированный сотрудник может добиться хороших результатов в довольно короткие сроки. Например, за 5–7 лет работы молодой сотрудник может стать руководителем структурного подразделения федерального органа власти [18].

По результатам исследований за последние десятилетия престиж работы в исполнительных структурах власти значительно возрос. После кризисов 2008 и 2014 гг. с массовыми увольнениями в коммерческих сферах статус стабильного сектора государственной службы укрепился в сознании общества. В отличие от коммерческих организаций функции и полномочия государственных служащих являются относительно стабильными, корректировка обязанностей происходит чаще всего с изменениями в законодательстве, что способствует построению планов на среднесрочную перспективу в работе. По данным Career.ru, 71 % молодых людей ждут от госслужбы стабильности и постоянства, 63 % – премий, льгот и соцпакета, а 54 % – возможностей карьерного роста [19]. К списку льгот госслужащих относятся: возможность получения безвозмездного лечения в любом учреждении здравоохранения, дополнительный оклад при увольнении на пенсию, обучение за счет бюджета с сохранением места службы, получение безвозмездной субсидии для приобретения жилья.

Помимо этого, большинство россиян указывают на такой фактор, как высокая оплата труда госслужащих. Например, по данным Росстата за период январь – сентябрь 2015 г., среднемесячная зарплата в органах исполнительной власти Петербурга составила 76,2 тыс. р., в Ленобласти – 74,9 тыс. р. Московские чиновники, согласно Росстату, получают 65,7 тыс. р.

Целеустремленность сотрудника к развитию карьеры в государственной структуре дает ему и организации в целом ряд преимуществ. Преимуществом для организации в данном случае является уменьшение текучести кадров и повышение эффективности работника, возможность выявления перспективных сотрудников для наиболее важных проектов, а также определения тех работников, у которых есть потребность в развитии и повышении квалификации.

Подводя итог, можно сказать, что профессия государственного служащего, как и любая другая, имеет свои преимущества и недостатки. Несмотря на сложности, связанные с трудоустройством в государственные организации, высокий уровень ответственности за деятельность госслужащих и необходимость обладать рядом профессиональных компетенций, молодые люди все чаще выбирают путь развития карьеры в сфере государственного и муниципального управления. Молодежь охотно поступает в высшие учебные заведения на специальности государственного управления, при этом ориентируясь на такие факторы, как престиж профессии, карьерные перспективы, возможность приобретения уникального опыта, льготы и премии, предоставляемые государственным служащим, что при существующей высокой конкуренции дает возможность отбирать наиболее перспективных, заинтересованных и квалифицированных специалистов в сфере управления, в которых до недавнего времени ощущался огромный дефицит.

### Ссылки:

1. Индекс Headhunter. Статистика по России [Электронный ресурс]. URL: <https://stats.hh.ru/> (дата обращения: 12.12.2017).
2. Я б в госслужбе пошел, или Госслужба: кого и чем она привлекает? [Электронный ресурс] : пресс-выпуск ВЦИОМ № 2025. 2012. 22 мая. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=112783> (дата обращения: 12.12.2017).
3. Рабочие, учителя, военные, или Рейтинг доверия профессиональным группам [Электронный ресурс] : пресс-выпуск ВЦИОМ № 3013. 2016. 11 янв. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115542> (дата обращения: 12.12.2017).
4. Подцероб М. Молодежь предпочитает госструктуры частным компаниям [Электронный ресурс]. 2016. URL: <https://mguu.ru/molodezh-predpochitaet-gosstruktury-chastnym-kompaniyam-career-ru/> (дата обращения: 12.12.2017).
5. Презентация «Россияне – о профессии государственного служащего» [Электронный ресурс]. М., 2011. URL: <http://www.myshared.ru/slide/662149/> (дата обращения: 28.09.2017).
6. Розанова Н.Н. Репутация региональной власти: «Автопортрет» (на примере государственных гражданских служащих Смоленской области) // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. № 5. С. 86–94.
7. Гайнельянова Ю.Ф. Социальный капитал государственных служащих: опыт эмпирического исследования // Вестник Челябинского государственного университета. 2007. № 14. С. 96–105.
8. Игнатов В.Г. Государственная служба : учебное пособие. Ростов н/Д., 2005. С. 448.
9. Канеева Ю.Р. Роль непрерывного образования в формировании профессиональной идентичности государственных служащих // Власть. 2013. № 5. С. 53–55.
10. Магомедов К.О. Проблема нравственности государственных гражданских служащих в социологическом измерении // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2013. № 8 (114). С. 108–113.
11. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 7 июня 2013 г. № 116-ФЗ. Доступ из справ.-правовой службы «КонсультантПлюс».
12. Там же.
13. Январев В. Профессия – государственный служащий [Электронный ресурс] // Профессии в вопросах и ответах. 2011. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/33541547.html> (дата обращения: 12.12.2017).
14. Турняк К.В., Шакина М.А. Модели профессиональных компетенций работников государственного и муниципального управления в условиях нового государственного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт // ARS ADMINISTRANDI. 2012. № 4. С. 41–55.
15. Юрьева О.В. Модели профессиональных компетенций в сфере государственного и муниципального управления: отечественный и зарубежный опыт [Электронный ресурс]. URL: <http://abadabbr.ru/index.php?cat=science&id=8> (дата обращения: 23.09.2017).
16. Барциц И.Н. Показатели эффективности государственного управления (субъективный взгляд на международные стандарты) [Электронный ресурс] // Представительная власть. 2008. № 1. URL: <http://www.pvlast.ru/archive/index.433.php> (дата обращения: 12.12.2017).
17. SHL Leadership Report Technical Manual [Электронный ресурс]. 2011. URL: [http://central.shl.com/SiteCollectionDocuments/Assessment%20Material/Personality/OPQ32r/Reports/Leadership%20Report/SHL%20Leadership%20Report%20-%20Technical%20Manual\\_Sep2011.pdf](http://central.shl.com/SiteCollectionDocuments/Assessment%20Material/Personality/OPQ32r/Reports/Leadership%20Report/SHL%20Leadership%20Report%20-%20Technical%20Manual_Sep2011.pdf) (дата обращения: 12.12.2017).
18. Январев В. Указ. соч.
19. Подцероб М. Указ. соч.