

УДК 323.22/.28 + 323.37

## Профессиональные установки молодых государственных служащих: региональный аспект<sup>1</sup>

**Макарова Ольга Александровна**

Кандидат социологических наук, доцент,  
кафедра государственного, муниципального управления и политики,  
Забайкальский государственный университет,  
672039, Российская Федерация, Чита, ул. Александро-Заводская, д. 30;  
e-mail: makarova108@mail.ru

### Аннотация

В статье проанализированы теоретические основы профессиональных установок. Рассматривается такая социально-демографическая группа, как «молодежь», обосновывается ее роль в процессе регионального государственного управления. На основе результатов собственного исследования, проведенного среди молодых служащих государственных органов власти Забайкальского края, выявлены особенности профессиональных установок, отражающих их компетентность. Учитывая специфику исследования, автором дается определение понятия «профессиональные установки».

### Для цитирования в научных исследованиях

Макарова О.А. Профессиональные установки молодых государственных служащих: региональный аспект // Теории и проблемы политических исследований. 2015. № 6. С. 55-73.

### Ключевые слова

Молодежь, органы государственной власти, профессиональная деятельность, государственный служащий, политическое участие, профессиональные установки.

<sup>1</sup> Работа выполнена при поддержке гранта Президента Российской Федерации МК-7134.2015.6.

## Введение

Проблемы молодежи всегда привлекали к себе внимание исследователей. Но особую значимость приобретает изучение социально-демографической группы в контексте ее участия в системе управления российским государством. Будучи крупной, постоянно развивающейся социально-демографической группой, молодежь занимает важное место в жизни общества, основной ролью которого является воспроизводство социальной общности, ее пополнение, что непосредственно ведет к смене поколений. Она, кроме того, в той или иной мере выполняет важные управленческие задачи. Включенность молодежи в систему государственного управления предполагает внесение в ее деятельность новых веяний, идей, инициативы, энергии, более полного отражения интересов молодежи. Привлечение молодежи в структуры власти имеет важное значение в приобретении ею опыта государственного управления. В недалекой перспективе все управленческие функции перейдут представителям нынешней молодежи.

В то же время, как показывает практика, молодежь крайне мало, в мизерном количестве представлена в органах власти, особенно отчетливо это выражено в органах законодательной ветви власти. Разрушен механизм непрерывного воспроизводства лиц, занятых в системе государственного управления, из числа молодежи. Отсутствует система подготовки молодых кадров для государственной службы. Забыты прежние формы развития общественной активности, самодеятельности, способствующие приобретению навыков управленческой деятельности.

В условиях быстро меняющегося общества, общества с постоянно модернизирующейся политикой и экономикой необходимость вовлечения молодежи в деятельность органов государственной и муниципальной власти становится достаточно очевидной. Особенности жизненных стратегий молодых людей в государственном управлении предполагают определение или принятие наиболее значимых ориентиров и приоритетов в реализации программ стратегического развития государства. От того, какие мотивы и приоритеты лежат в основе мировоззрения молодежи, каковы ценности, профессиональные установки

и устремления молодых людей, непосредственно включенных в процесс регионального управления, во многом зависит вектор развития государственного управления. От данных ценностей, профессиональных установок и устремлений также зависит, будет ли это управление направлено непосредственно на общественное развитие, или же это будет управление, подразумевающее удовлетворение своих личных потребностей и амбиций, решение проблем личного характера. При этом региональные органы управления и их представители в частности, непосредственно включенные в процесс решения молодежных проблем, играют первостепенную роль в процессе ее вовлечения в жизнь региона. При осуществлении политических практик на них возложена одна из основных функций – создание таких условий, при которых молодежь имела бы возможность всесторонне развиваться через различные способы выражения социально-политической активности, формы общественно-политического участия, которые также будут способствовать формированию у молодежи гражданской позиции и способности отстаивать свою точку зрения.

В силу возрастных характеристик и энергии современной молодежи ей присущ плюрализм, но, с другой стороны, из-за отсутствия опыта, профессионализма и «нужных» связей у нее не всегда есть возможность реализации идей, какими бы демократичными и инновационными они не были. Поэтому проблема представительства молодежных интересов в органах управления самой молодежью необходима. В связи с чем приобретает актуальность исследование не только вопросов вовлечения молодежи в органы управления с целью привлечения «ресурса» развития и обновления кадрового состава, но и с целью представительства, поддержки и защиты интересов такой социально-демографической группы, как молодежь.

В последнее время российскими учеными отмечается все большее включение молодежи в деятельность органов власти различного уровня. В связи с этим значительное количество работ посвящено изучению вопросов социально-политической активности и форм политического участия молодежи, взаимодействия власти и молодежи, молодежной политики, молодежного парламентаризма и т.д. Но работы, посвященные изучению данных проблем, носят точечный, «одноразовый характер» и не представляют собой комплекс-

ного научного исследования. Так, в отчете «Молодежь в России. Обзор литературы» российскими национальными экспертами в области исследований молодежи и молодежной политики отмечается, что основными направлениями исследований российской молодежи являются «положение российской молодежи в контексте ее развития и описания всевозможных проблем, связанных с ней; ценности молодежи; гражданство молодых россиян; образовательные возможности для молодых людей в России; российская демографическая проблема» [Молодежь России..., 2010, 7]. Также «выявлены некоторые проблемы, которые 1) были ранее хорошо исследованы и, по всей видимости, полностью обойдены вниманием современных исследователей молодежи в России; 2) весьма мало исследованы; и 3) не исследованы вовсе. В числе которых проблема участия молодежи (социальное, культурное и т.д.) в гражданской и общественной жизни, формальные и неформальные механизмы этого участия, а также участие в официальных процессах принятия решений по молодежной политике на местном, региональном и федеральном уровне» [Там же].

Совершенно очевидным и несомненным является вклад ученых в изучение данной проблемы. Но, по мнению автора, сегодня проблема места и роли молодых специалистов в деятельности органов власти, их профессиональных ориентаций и установок, ценностей, влияющих на профессиональное поведение и самореализацию, изучена в крайне малой степени и требует более детального рассмотрения. «Развитие страны зависит от того, кто приходит на смену старшему поколению. При этом функционирование органов государственной власти и местного самоуправления в целом зависит не только от образовательного и профессионального уровня молодых специалистов, но и от их мотивации в сфере труда, от доминирующих в трудовой деятельности ценностных ориентаций и установок» [Корж, 2011, www].

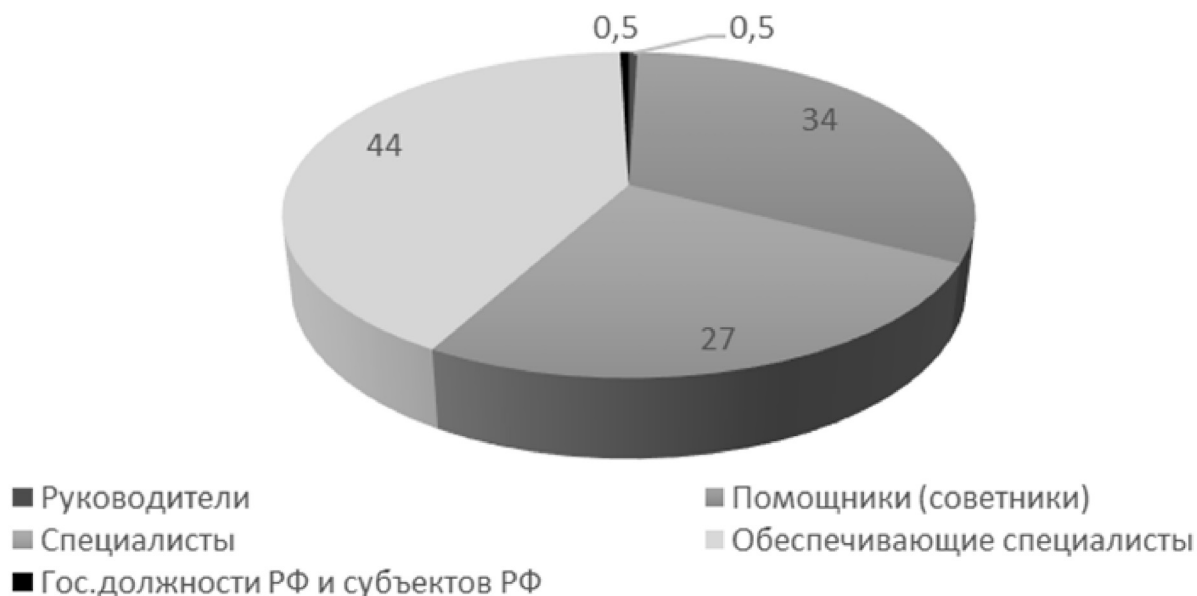
### **Молодежь в органах государственной власти региона**

По мнению ряда ученых и специалистов, изменения в кадровой политике органов государственной власти во второй половине 2000-х гг. в России позитивно сказались на процессах привлечения и закрепления молодежи во власти.

В процессе реформирования государственного управления очевидной стала необходимость повышения уровня эффективности власти в первую очередь на региональном и местном уровнях управления. Поэтому осуществление новых региональных стратегий требовало от власти больше профессионализма, компетентности и ответственности. Сложившаяся ситуация предопределяла развитие регионов на более качественном уровне, что соответствовало установкам центральных органов власти. Все это неизбежно вело к притоку нового профессионального ресурса, привлеченного не через каналы личных связей и знакомства, а в силу профессионализма и кадрового отбора. В свою очередь поступление профессионалов на государственную и муниципальную службу сопровождалось обновлением кадрового состава, что способствовало более активному привлечению молодежи как наиболее интеллектуального и мобильного ресурса. Интерес молодежи и государственных структур носил взаимный характер. «Многие ученые и практики утверждают, что в настоящее время политика все больше начинает интересоваться российской молодежь. Исследователи указывают, что в сознании молодых активистов особую ценность все больше приобретают чувство гражданского долга, информированность, понимание того, что политическая сфера непосредственно связана с их личной жизнью» [Макарова, 2014, 40].

При этом необходимо отметить, что по мере увеличения интереса со стороны молодежи увеличивалось и их представительство в органах власти. Так, по данным государственной статистики [Численность работников..., 2015, www], численность кадрового состава государственной службы увеличивалась до 2009 года и составила 868 151 человек. За десять лет численность чиновников увеличилась в 1,78 раза. В результате проводимых кадровых реформ в последующие годы наблюдалось снижение численности государственных служащих, которая в 2013 году составила 786 400 человек, что на 10% ниже показателя 2009 года. Такая же тенденция наблюдается и с представителями власти в возрасте до 30 лет. Так, по состоянию на 1 октября 2013 года их численность составила 197 531 человек. Состав молодых представителей власти по категориям должностей гражданской службы распределился следующим образом (в порядке убывания): обеспечивающие специалисты – 44%, помощники (советники) – 34%, специалисты – 27%, руководители – 0,5%.

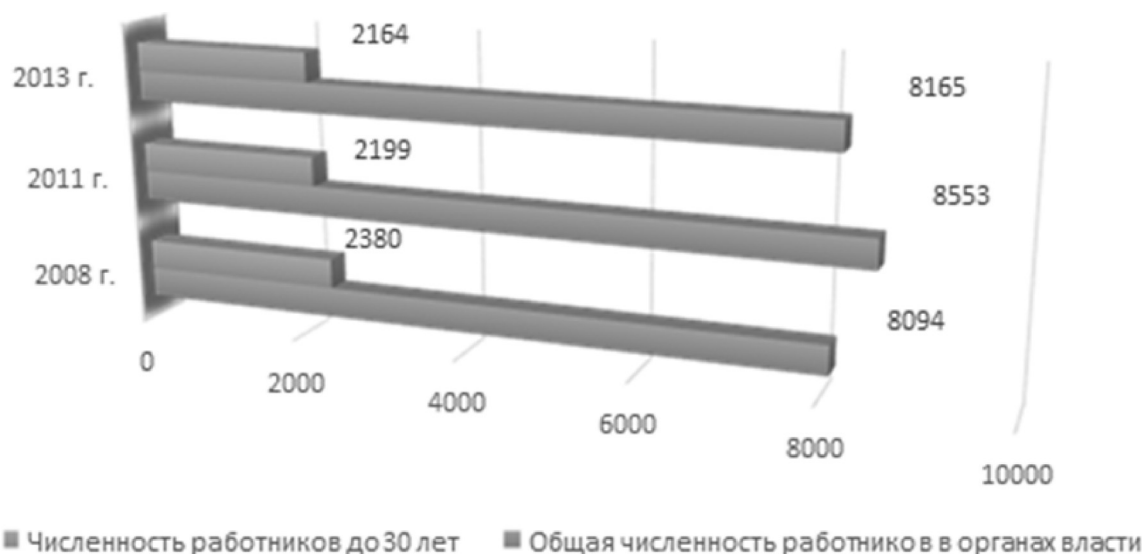
**Численность работников в возрасте до 30 лет по соответствующей категории должностей (в % от общей численности)**



**Рис. 1. Состав работников гражданской службы в возрасте до 30 лет по категориям должностей<sup>2</sup>**

Но следует заметить, что наравне с количеством увеличивается и доля молодых специалистов по отношению к общему числу лиц, замещающих государственные должности и должности гражданской службы в органах государственной власти РФ. Доля молодых специалистов в государственных органах власти с 1999 года увеличивалась и в 2007 году достигла наивысшего значения – 29,3%. В 2013 году доля молодых представителей власти сократилась и составила 25,1% (сокращение составляет 4,2%) от общей численности лиц, замещающих должности государственной службы и государственной гражданской службы РФ. Несмотря на уменьшение доли молодых представителей власти за последние пять лет, их доля, по сравнению с 1999 годом, значительно выше. В связи с этим можно констатировать укрупнение молодежной составляющей в структурах власти. Исключением не стали и региональные органы власти.

<sup>2</sup> Диаграмма составлена по данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Состав работников гражданской службы..., www].



**Рис. 2. Количество специалистов, осуществляющих свою деятельность в органах государственной власти Забайкальского края**

На 1 октября 2013 года общая численность государственных служащих во всех органах власти Забайкальского края составила 8165 человек. По сравнению с данными на 1 октября 2011 года общая численность государственных служащих во всех органах власти уменьшилась на 4,5% (на 388 человек). Средний возраст государственных служащих составил 38 лет.

Численность работников в возрасте до 30 лет в 2013 году в органах власти составила 2164 человека. Доля молодых работников по сравнению с данными на 1 октября 2011 года уменьшилась на 1,6 процентных пункта и составила 24,1%.

На должностях категории «руководители» доля служащих до 30 лет составила 6,9%, категории «помощники (советники)» – 25,8%, «специалисты» – 25,7%, категории «обеспечивающие специалисты» – 39,7%.

В целом, если дать характеристику изменению численности представителей власти в Забайкальском крае, можно говорить об отражении общероссийской тенденции. Но в государственных органах власти РФ численность стала снижаться в 2009 году, а в регионе эта тенденция начинает проявляться с 2011 года в связи с принятием Указа Президента Российской Федерации от 31 декабря 2010 года № 1657 «Об оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих и работников федеральных государственных органов».

ственных органов», несмотря на то, что данный нормативный правовой акт касался только федеральных органов власти.

В результате анализа статистических данных, несмотря на все «волнообразные» изменения численности работников, можно выделить следующие положительные тенденции, касающиеся молодых государственных служащих:

– кадровый состав региональных органов государственной власти обновляется (правда, довольно медленно) молодыми кадрами, их доля по сравнению с 90-ми годами XX века увеличилась;

– средний возраст государственных служащих составляет 38-39 лет.

Подобная активность молодежи в 2007-2008 гг. говорит об изменении отношения молодежи к государственным структурам, что было вызвано экономическим кризисом и другими объективными факторами (изменениями в кадровой политике государства, повышением требований к эффективности власти со стороны центральных органов власти, установлением 20%-ной квоты и т.д.). Все эти обстоятельства в российской практике государственного управления положительно влияют на процесс вхождения молодежи во властные структуры, но вместе с этим не снижается злободневность и других проблем. Как отмечает Е.А. Чирикова, «несмотря на «меняющееся лицо власти», многие правила внутренней жизни власти остались под влиянием старых советских образцов, а новые лица власти пока не сумели переломить этих сложившихся практик. Не случайно так упорно насаждаемая коммунистами культура неформальных практик функционирования власти остается действенной и по сегодняшний день» [Чирикова, 2004, www]. В рамках данной культуры кадрам приходится реализовывать свои профессиональные установки, очень часто не совпадающие с их личными убеждениями и представлениями.

### **Профессиональные установки и ценностные ориентации молодежи**

«Переход к рыночным отношениям разрушил старую систему мотивации, а новая система трудовых ориентаций находится в стадии формирования. Все это привело к смене ценностных приоритетов в сфере труда и профессиональ-



ных установок. Изменение ценностной системы общества затронуло молодое поколение в большей степени, чем другие слои общества, в силу его особой восприимчивости и высокой социальной мобильности» [Корж, 2011, www].

В процессе адаптации к профессиональной деятельности у «молодых управленцев» складываются представления об особенностях прохождения государственной и муниципальной службы, ее целях и способах их достижения, что естественным образом не может не предопределять мотивы их деятельности и установки. Поэтому изучение профессиональных установок молодежи в органах власти является очевидным, так как принятие решения с точки зрения индивидуального видения проблемной ситуации или стандартного подхода, а также дальнейшее поведение молодых работников будут в первую очередь зависеть от того желаемого результата, который является основой профессиональной деятельности специалиста.

В целом, как отмечает Н.Ю. Еремина, «профессиональная установка есть такое разноуровневое мотивационно-смысловое образование, проявляющееся как готовность личности воспринимать определенным образом условия деятельности и действовать в них соответствующим образом, которое пронизывает все аспекты профессиональной деятельности от профессионального самосознания до действия или поступка» [Еремина, 2008, 143].

«Профессиональные установки выражают собой личностную активность деятельности субъекта и относятся к смысловым установкам, возникающим в ходе общего и профессионального развития. По своим психологическим механизмам профессиональные установки действуют на основе мотивации достижения, выступая в качестве иерархически более высокого уровня, чем профессиональные намерения и профессиональные решения. Важную роль при их реализации в профессиональном поведении играют прогнозирование субъектом профессионального развития успешности (или неуспешности) своих попыток профессиональной интеграции с социумом, с одной стороны, и оценка им своих ценностей, с другой» [Кондаков, 2000, www].

Таким образом, исходя из вышеизложенных позиций, основой профессиональных установок выступает мотив – то желаемое состояние, ради которого человек осуществляет профессиональную деятельность. Мотивы предопреде-

ляют направленность профессиональной деятельности в сложившихся условиях. Поэтому в зависимости от того, какие потребности и ценности доминируют в мотивационной сфере, будет зависеть профессиональное поведение специалиста, основанное на карьерных ожиданиях и ценностных ориентациях.

Исходя из особенностей данного исследования, под профессиональными установками будем понимать совокупность сформированных компетенций специалиста в сфере государственного и муниципального управления, которые отражают уровень его компетентности и определяют готовность служащего осуществлять определенного рода действия (бездействия) в конкретной управленческой ситуации на основе сложившихся ценностных представлений и норм.

Согласно модели «20 граней», предложенной и разработанной МакКлелландом, компетенции государственных служащих делятся на 5 групп: управленческие навыки, мотивация, навыки принятия решений, индивидуальные черты и межличностные навыки. Несомненным является тот факт, что такие группы, как управленческие навыки и навыки принятия решений, выступают основополагающими и определяют успешность профессиональной деятельности. Так как основным компонентом и основой профессиональных установок является мотив, поэтому, исходя из специфики нашего исследования, наиболее необходимым является анализ группы «мотивация». По мнению В.И. Васильевой «мотивационно-волевой компонент включает в себя: мотивы, цели, ценностные установки, стимулирует творческое проявление личности в профессии; предполагает наличие интереса к профессиональной деятельности» [Васильева, Зерчанинова, 2012, www].

Результаты авторского исследования «Молодежь в системе регионального государственного управления», проведенного среди молодых служащих органов государственного управления Забайкальского края, показали, что основным мотивом, побуждающим молодых людей осуществлять выбор в пользу гражданской службы, являются все-таки карьерные ожидания (26,2% от общего числа опрошенных).

В исследовании приняло участие 332 респондента, из них 60,5% женщин и 39,5% мужчин. Исследование выборочное, в качестве квот рассматрива-

лись пол, возраст, занимаемая должность. Состав молодых служащих по возрастным группам распределился следующим образом: 28-30 лет – 33,1%; 24-27 лет – 29,6%; в возрасте до 24 лет – 37,4%. Молодые представители власти в основном проживают в браке одни или с детьми (42,5%), живут гражданским браком 9,3%, не состояли в браке 39,2%, разведены 1,2% молодых служащих, 7,2% – вдовцы (что еще раз подтверждает высокий процент смертности среди молодежи). Что касается социального происхождения, то более половины респондентов из города, 32,2% из поселков региона, а 13,6% из сельских поселений. Треть молодых служащих являются «выходцами» из семей рабочих, 28,3% – из семей представителей власти, 16,6% – из семей, занимающихся интеллектуальным трудом, 10,8% – из семей военнослужащих.

Сложность поступления на государственную службу отмечает треть молодых специалистов (29,8%). Неопределенную позицию по отношению к сложности трудоустройства в органы власти выражают 35,2% респондентов, а то, что устроиться не составляет труда, ответили 34,9%. Среди причин, побудивших выбрать данную профессию, кроме указанной выше возможности профессионального роста, указываются соответствие способностей (17,2%), высокая общественная значимость деятельности (15,4%), а также хороший заработок (13%). Менее 10% набрали такие мотивы, как возможность культурного развития и творчества, возможность реализовать свои властные полномочия, лишь бы куда-нибудь устроиться (7,8%, что заставляет задуматься). Трудоустраивались молодые претенденты самостоятельно, по конкурсу, данный вариант ответа отметили 45,7%. Устраивали знакомые или родственники (19% и 14,2% соответственно), друзья или руководитель с прежнего места работы (4,8%). Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на все ужесточения, предъявляемые к поступлению и прохождению государственной службы, все-таки роль представителей референтных групп в процессе трудоустройства не снижается.

Приступая к выполнению своих профессиональных обязанностей, молодые специалисты столкнулись с проблемами психологического характера (27,7% от числа опрошенных) и незнанием, недостаточным образованием при выполнении работ (26,8%). В целом отношения молодых чиновников с кол-

лективом можно охарактеризовать как положительные. Так, о напряженных отношениях в трудовом коллективе говорят лишь 4,5% респондентов. Отношения с коллегами по работе оценивают как дружелюбные больше половины молодых специалистов (62,3%), как доверительные – 16,6%, равнодушие проявляют 7,5% коллег. При этом необходимо отметить, что 7,8% респондентов не могут дать оценку сложившимся отношениям, а 5,4% указывают на их напряженность. Немного сложнее обстоят отношения с непосредственным руководителем. На трудности указывают 20,8% респондентов, о напряженных и даже враждебных отношениях говорят 7,2% и 0,6% опрошенных соответственно. Если учесть то, что процент негативных отношений не велик, можно предположить, что молодые специалисты все-таки более предвзято относятся к своему начальнику в силу его требовательности, занимаемого положения и возрастных характеристик. О дружелюбных отношениях с начальником говорят 38% молодых специалистов, а о доверительных – 23,5%. Давление со стороны старших по возрасту коллег отмечают 11,1% молодых чиновников, на временный характер данного явления указывают 33,1% (вариант ответа «иногда»). Несмотря на существующие сложности в отношениях, большинству молодых чиновников работа все-таки нравится: данный вариант ответа указали 63,9% опрошенных. Вариант ответа «и да, и нет» отметили 28,3%. В связи с этим 46,1% молодых специалистов говорят о нежелании сменить место работы, сменили бы ее при определенных условиях 33,7%, причем основным побуждающим мотивом выступает низкая заработная плата. Работать на государственной службе не нравится только лишь 1,2% респондентов, а сменить место работы хотели бы 9,6%. Как можно заметить из результатов исследования, в сознании молодых людей еще не сформировалось устойчивого, определенного отношения к государственной службе, поэтому в их поведении проявляются довольно неустоявшиеся модели поведения.

Основным фактором, влияющим на профессиональные установки, является анализ активности трудовой деятельности и карьеры молодых служащих. Приступая к выполнению своих должностных обязанностей, молодые люди на государственной службе больше всего работают с документами (33,4%); на второй позиции – консультации и решение управленческих вопросов (10,8% и

10,5% соответственно); на третьей позиции – прием граждан (9,6% от общего числа опрошенных). Далее в порядке убывания отмечены: работа с техникой (8,7%), общение по телефону (6,9%), работа с руководителем и коллегами (6,6% и 5,7% соответственно), посещение собраний и командировки (3,3%). При выполнении своих должностных обязанностей молодым людям предоставляется самостоятельность (60,8%), но та работа, которая предполагает большую ответственность, на плечи молодых служащих возлагается не всегда: об этом говорит треть респондентов. Самостоятельно не выполняют свою работу только лишь 6% молодых чиновников. Возможно, в силу возрастных характеристик, оцениваемые показатели молодыми людьми немного завышены, так как на вопрос «Помогают ли вам при выполнении работы старшие сотрудники?» положительно ответили 62,1% опрошенных. Таким образом, складывается ситуация, когда работа выполняется «самостоятельно, сторонними усилиями». Объясняется такая ситуация, конечно, отсутствием опыта, недостаточным образованием или незнанием дела, так как трудовая деятельность для 51,8% молодых специалистов является первичной. Что касается управленческих решений, то здесь каждый второй молодой чиновник проявляет самостоятельность в процессе их принятия, иногда такая возможность предоставляется 45,2% опрошенных.

Карьерный рост в современной практике трудовой деятельности – нормальное и естественное явление. Чего не скажешь об отношении к данному процессу в отечественной теории и практике. Карьера тогда рассматривалась как что-то предосудительное и уж точно не обладала положительными характеристиками. Карьера – это продвижение работника по служебной лестнице вверх, подразумевающее увеличение ресурсной базы. В основе карьеры всегда лежит социальная активность и самореализация.

Как уже отмечалось ранее, основной причиной, побудившей выбрать в качестве профессии государственную службу, является возможность профессионального роста. На самом же деле перспектива должностного роста на занимаемой должности видна 58,1% молодых служащих, не задумывались над этим вопросом 25%, а 16,9% опрошенных отметили ее отсутствие. В большинстве своем молодые чиновники не знают, планирует ли руководитель их карьерный рост. Уверены в том, что должностное повышение планируется только 22%, а

19,3% отметили, что не планируется. Более значимыми навыками и качествами, способствующими продвижению по иерархии должностей на государственной службе, молодые чиновники считают те, которые раскрывают их компетентность. Доминируют в данном ряду трудолюбие (28,6%), глубокое знание дела (27,7%), умение ладить с начальством (14,5%). Последние позиции заняли интеллект, самообразование и повышение квалификации.

Самым главным в жизни молодых служащих является работа с высоким заработком, здоровье, верные друзья и общение с ними, уважение окружающих и семья. К сожалению, такой вариант ответа, как важность работы для общества, занял лишь последнее место. Хотя по призванию государственные и муниципальные служащие – это своего рода «слуги» народа, но по всей видимости это уже в прошлом. Наиболее важными ценностями для молодых специалистов являются здоровье, верность данному слову, уважение, честность, образованность, что абсолютно противоречит предыдущим оценкам.

### **Заключение**

«Молодежь как ресурс региональной власти рассматривается как возможный и даже предпочтительный вариант для региональных администраций, однако идея активного привлечения не только зрелой, но и юной молодежи в систему власти более всего разделяется высшими руководителями регионов и заметно теряет своих сторонников по мере продвижения к среднему управленческому звену» [Чирикова, 2004, www].

Несмотря на утвердившееся мнение, что государственные структуры не заинтересованы в привлечении молодежи в органы власти, важным фактом в нашем исследовании стало то, что в условиях реформирования государственного управления молодежь все-таки идет на государственную службу, возможно даже вопреки желаниям представителей региональной элиты.

Как правило, некоторые руководители государственных структур не являются сторонниками быстрых, кардинальных перемен в органах управления, поэтому процесс смены региональной элиты идет неспешно и имеет естественный характер.

В профессиональных установках работающей молодежи в государственных органах власти Забайкальского края можно выделить следующее:

1. Основными ценностями для молодых служащих являются здоровье, верность данному слову, уважение, честность, образованность.
2. На государственную службу молодые чиновники в основном поступают самостоятельно, но не снижается и роль референтных групп.
3. Основным мотивом, побудившим выбрать данную профессию, является возможность профессионального роста.
4. Молодые специалисты самостоятельны при принятии управленческих решений и выполнении должностных обязанностей, что является показателем абсолютной включенности в управленческий процесс.
5. Они нацелены на карьерный рост и каждый второй знает как о возможности продвижения по служебной лестнице, так и о его планировании со стороны начальника.

### Библиография

1. Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е. Социальный аудит профессиональной компетентности государственных служащих // Вопросы управления. 2012. № 21. URL: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2012/04/6/> (дата обращения: 01.11.2015).
2. Еремина Н.Ю. Профессиональная установка как важнейшая составляющая профессионального становления педагога-психолога в процессе обучения в ВУЗе // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2008. № 1. С. 142-146.
3. Кондаков И. Психологический словарь // Национальная энциклопедическая служба. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/478/word/profesionalnye-ustanovki> (дата обращения: 03.11.2015).
4. Корж Н.В. Трудовые ценности современной студенческой молодежи: автореф. ... канд. социолог. наук // disserCat. URL: <http://www.dissercat.com/content/trudovye-tsennosti-sovremennoi-studencheskoi-molodezhi> (дата обращения: 28.11.2015).

5. Макарова О.А. Современные тенденции политического участия молодежи // Власть. 2014. № 12. С. 39-42.
6. Молодежь России. Обзор литературы. М., 2010. 96 с.
7. Об оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих и работников федеральных государственных органов: указ Президента Российской Федерации от 31.12.2010 № 1657 // КонсультантПлюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=108917> (дата обращения: 28.11.2015).
8. Состав работников гражданской службы по возрасту и категориям должностей на 1 октября 2013 года // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/gosudar/graf2b.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/gosudar/graf2b.htm) (дата обращения: 28.11.2015).
9. Чирикова А.Е. Субъекты кадровой политики в регионах: нужна ли молодежь российской власти? // Официальный сайт Центра элитологических исследований при Академии политической науки. URL: [http://elis.pstu.ru/index.php?a=9&pod\\_id=31&pod3\\_id=135](http://elis.pstu.ru/index.php?a=9&pod_id=31&pod3_id=135) (дата обращения: 02.11.2015).
10. Численность работников, замещавших должности государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, по возрастным группам, ветвям власти и уровням управления // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/gosudar/tab2.doc](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/gosudar/tab2.doc) (дата обращения: 06.11.2015).

## **Professional attitudes of young public servants: a regional aspect**

**Ol'ga A. Makarova**

PhD in Sociology, Associate Professor,  
Department of state and municipal administration and politics,  
Transbaikal State University,  
672039, 30 Aleksandro-Zavodskaya str., Chita, Russian Federation;  
e-mail: makarova108@mail.ru



**Abstract**

The article explores the professional attitudes of young public servants. Formation of Russian statehood and democracy development determined the necessity to restructure public administration, the operation of which is based on the existence of young people who are able to cooperate constructively and share common goals, interests, values. The reform resulted in an increased number of young professionals in public authorities. In order to determine professional attitudes, the author of the article conducted social research. The results of the research have revealed the following: career prospects and demonstration of abilities are the most attractive features of this professional activity; young public servants perform their official duties independently; they seldom work as part of a team (with their supervisors and colleagues), and their colleagues rarely help them; prospects for professional development are obvious to the overwhelming majority of young public servants. The author of the article points out that the main characteristics stimulating promotion of young professionals are diligence, professionalism and creativity. Nevertheless, career prospects and a generous salary are more important to young public servants because, according to the half of the respondents, salaries are low, which causes high staff turnover.

**For citation**

Makarova O.A. (2015) Professional'nye ustanovki molodykh gosudarstvennykh sluzhashchikh: regional'nyi aspekt [Professional attitudes of young public servants: a regional aspect]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 6, pp. 55-73.

**Keywords**

Youth, public authorities, professional activity, public servant, political involvement, professional attitudes.

**References**

1. Chirikova A.E. (2004) Sub"ekty kadrovoi politiki v regionakh: nuzhna li molodezh' rossiiskoi vlasti? [Personnel policy in the regions: do Russian authorities

- need young people?] *Ofitsial'nyi sait Tsentra elitologicheskikh issledovaniy pri Akademii politicheskoi nauki* [The official website of the Centre for Elitological Studies attached to the Academy of Political Science]. Available at: [http://elis.pstu.ru/index.php?a=9&pod\\_id=31&pod3\\_id=135](http://elis.pstu.ru/index.php?a=9&pod_id=31&pod3_id=135) [Accessed 02/11/15].
2. Chislennost' rabotnikov, zameshchavshikh dolzhnosti gosudarstvennoi grazhdanskoi i munitsipal'noi sluzhby Rossiiskoi Federatsii, po vozrastnym gruppam, vetvyam vlasti i urovniam upravleniya [The number of employees filling positions of the state civil and municipal service of the Russian Federation by age groups, branches of power and levels of administration] (2015). *Ofitsial'nyi sait Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki* [The official website of the Federal State Statistics Service]. Available at: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/gosudar/tab2.doc](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/gosudar/tab2.doc) [Accessed 06/11/15].
  3. Eremina N.Yu. (2008) Professional'naya ustanovka kak vazhneishaya sostavlyayushchaya professional'nogo stanovleniya pedagoga-psikhologa v protsesse obucheniya v VUZe [A professional attitude as the most important component of professional formation of a teacher-psychologist in the process of studying at university]. *Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra Rossiiskoi akademii nauk* [News of Samara Scientific Centre of the Russian Academy of Sciences], 1, pp. 142-146.
  4. Kondakov I. (2000) Psikhologicheskii slovar' [A dictionary of psychology]. *Natsional'naya entsiklopedicheskaya sluzhba* [National Encyclopedical Service]. Available at: <http://vocabulary.ru/dictionary/478/word/profesionalnye-ustanovki> [Accessed 03/11/15].
  5. Korzh N.V. (2011) Trudovye tsennosti sovremennoi studencheskoi molodezhi. Avtoref. Dokt. Diss. [Labour values of modern students. Doct. Diss. Abstract]. *dissercat*. Available at: <http://www.dissercat.com/content/trudovye-tsennosti-sovremennoi-studencheskoi-molodezhi> [Accessed 28/11/15].
  6. Makarova O.A. (2014) Sovremennye tendentsii politicheskogo uchastiya molodezhi [Modern trends in political involvement of young people]. *Vlast'* [Power], 12, pp. 39-42.
  7. *Molodezh' Rossii. Obzor literatury* [Young people in Russia. A survey of literature] (2010). Moscow.

8. Ob optimizatsii chislennosti federal'nykh gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh i rabotnikov federal'nykh gosudarstvennykh organov: ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 31.12.2010 № 1657 [On optimisation of the number of federal civil servants and servants and employees of federal public authorities: Decree of the President of the Russian Federation No. 1657 of December 31, 2010]. *Konsul'tantPlyus* [ConsultantPlus]. Available at: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=108917> [Accessed 28/11/15].
9. Sostav rabotnikov grazhdanskoi sluzhby po vozrastu i kategoriyam dolzhnostei na 1 oktyabrya 2013 goda [Age and rank composition of the civil service workforce as of October 1, 2013]. *Ofitsial'nyi sait Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki* [The official website of the Federal State Statistics Service]. Available at: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/gosudar/graf2b.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/gosudar/graf2b.htm) [Accessed 28/11/15].
10. Vasil'eva E.I., Zerchaninova T.E. (2012) Sotsial'nyi audit professional'noi kompetentnosti gosudarstvennykh sluzhashchikh [Social auditing of public servants' professional competence]. *Voprosy upravleniya* [Management issues], 21. Available at: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2012/04/6/> [Accessed 01/11/15].