

Исследование мотивации студентов для работы на государственной и муниципальной службе и в некоммерческих организациях: проблемы и пути их решения

Study of students' motivation to work in state and municipal service and non-profit organizations: problems and solutions

Черных Вероника Витальевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры
государственного и муниципального управления
Выборгского филиала РАНХиГС
chernykh-vv@ranepa

Аносов Дмитрий Александрович,

выпускник 2024 года по направлению подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Выборгского филиала РАНХиГС
danosov-20@ranepa.ru

Аннотация

Целью исследования выступает выявление проблем мотивации студентов для работы на государственной и муниципальной службе и в некоммерческих организациях и предложение путей их решения на примере федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (далее – РАНХиГС или Президентская академия). Вначале приводится общая характеристика методов мотивации обучающихся, применяемые в Президентской академии. Затем авторы представляют результаты опроса студентов РАНХиГС с использованием приложения YandexForms. По итогам опроса были выявлены проблемы мотивации студентов Президентской академии для работы на государственной и муниципальной службе и в некоммерческих организациях. Для решения выявленных проблем предлагается повышать престиж государственных и муниципальных органов власти и некоммерческих организаций в российском обществе в целом, в вузах требуется организовать воспитательную работу, а в органах власти – развивать систему инструментов нематериальной мотивации служащих.

Ключевые слова

Мотивация, государственное и муниципальное управление, государственная гражданская служба, муниципальная служба, некоммерческие организации, студенты.

Актуальность темы обосновывается необходимостью повышения престижа государственных и муниципальных органов власти в обществе в целом, потребностью изменения представлений студентов и их отношения к работникам социальной сферы, а также необходимостью реализации Указа Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [1].

Цель научного исследования – выявление проблем мотивации студентов для работы на государственной и муниципальной службе и в некоммерческих организациях и предложение путей их решения на примере федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (далее – РАНХиГС или Президентская академия).

Объектом исследования в научной работе выступают студенты образовательной организации – РАНХиГС.

Предмет исследования – способы и инструменты повышения уровня мотивации студентов образовательных организаций для работы на государственной и муниципальной службе и в некоммерческих организациях.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных результатов руководством филиалов РАНХиГС и партнёрских образовательных организаций для повышения мотивации студентов к работе в организациях сферы публичного управления.

Методы исследования, использованные при подготовке научно-исследовательской работы, – анализ научных и нормативно-правовых актов, абстрагирование, сравнительный анализ, синтез, включенное наблюдение, опрос (анкетирование).

Анализ системы мотивации и стимулирования студентов для работы на государственной и муниципальной службе и в некоммерческих организациях (на примере РАНХиГС)

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации — федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования, занимающееся подготовкой специалистов социально-экономической и гуманитарной направленности, а также подготовкой и переподготовкой специалистов высшего управленческого уровня [2].

РАНХиГС — крупнейший вуз России с 47 филиалами в регионах. РАНХиГС функционирует как национальная научно-образовательная экосистема в различных сферах управления, социально-экономического и гуманитарного образования.

На текущий момент в головном кампусе и филиалах РАНХиГС обучается более 180 тыс. студентов, включая более 2,5 тыс. иностранных граждан [2].

Для раскрытия исследуемой проблематики необходимо провести обзор инструментов мотивации обучающихся, которые применяет образовательная организация в своей деятельности. Одним из самых значимых элементов является организация практики студентов.

Студенты РАНХиГС не должны самостоятельно искать места практики, так как вуз располагает собственной базой контактов потенциальных работодателей и экспертов. Список баз практик постоянно расширяется.

Президентская академия ведёт активное взаимодействие с некоммерческими организациями, учебными и научными центрами страны, государственными и муниципальными органами власти, государственными корпорациями и компаниями. Это обеспечивает возможность приобретения практического опыта студентами, благодаря чему у выпускников Президентской академии всегда имеются перспективы на рынке труда.

На уровне всей образовательной организации был учрежден Центр развития карьеры – структурное подразделение РАНХиГС, созданное для содействия занятости и трудоустройству студентов и выпускников Президентской академии, их информационно-консультационной поддержки в построении успешной карьеры, развития деловых и партнерских связей с компаниями-работодателями. На уровне филиалов РАНХиГС функционируют специальные структурные подразделения – центры развития профессиональных компетенций, центры карьеры, центры развития студенческого потенциала [2].

Ежегодно Институтом государственной службы и управления РАНХиГС проводится Всероссийский кейс-чемпионат по государственному и муниципальному управлению. Победители и призёры получают возможность прохождения практики в организациях-партнёрах Президентской академии [3].

Деятельность образовательной организации в целом можно считать успешной. Президентскую академию выбирают большое число абитуриентов из России и стран ближнего зарубежья для обучения по различным направлениям подготовки и специальностям. Образовательная организация применяет различные инструменты мотивации обучающихся. Благодаря этому, в частности, РАНХиГС занимает лидирующие места в различных рейтингах образовательных организаций высшего образования Российской Федерации.

Специфика мотивации студентов образовательной организации

В целях оценки мотивации студентов для работы на должностях государственной и (или) муниципальной службы и в некоммерческих организациях в период с марта по май 2024 года был проведен независимый социологический опрос в форме анкетирования студентов РАНХиГС с

использованием приложения YandexForms. В опросе приняло участие 58 человек. Более половины из числа опрошенных представляют филиалы РАНХиГС. В опросе приняли участие студенты по направлениям подготовки и специальностям: государственное и муниципальное управление, менеджмент, таможенное дело, психология, юриспруденция, управление персоналом, реклама и связи с общественностью, экономическая безопасность. Возрастное распределение респондентов представлено на рисунке 1. Наибольшее число респондентов входят в возрастную группу от 19 до 20 лет. Наименьшее количество голосов было получено от студентов возрастной категории 17-18 лет.

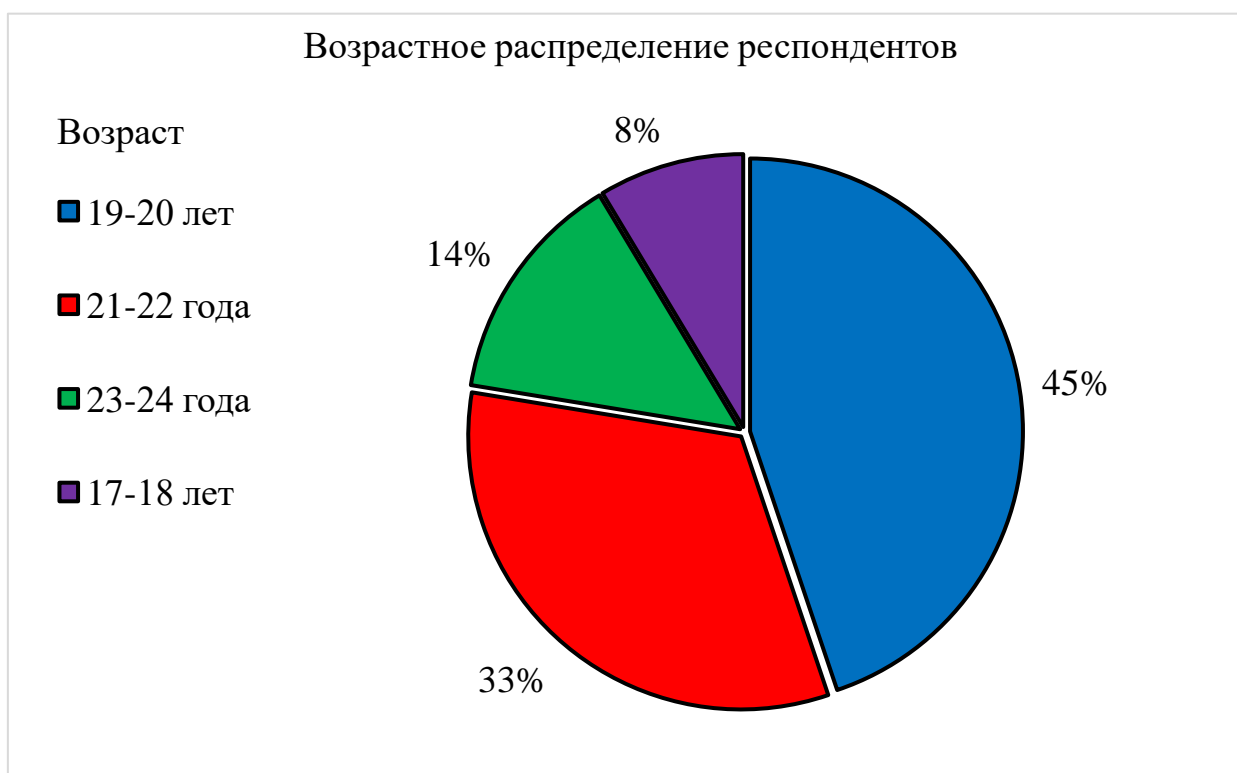
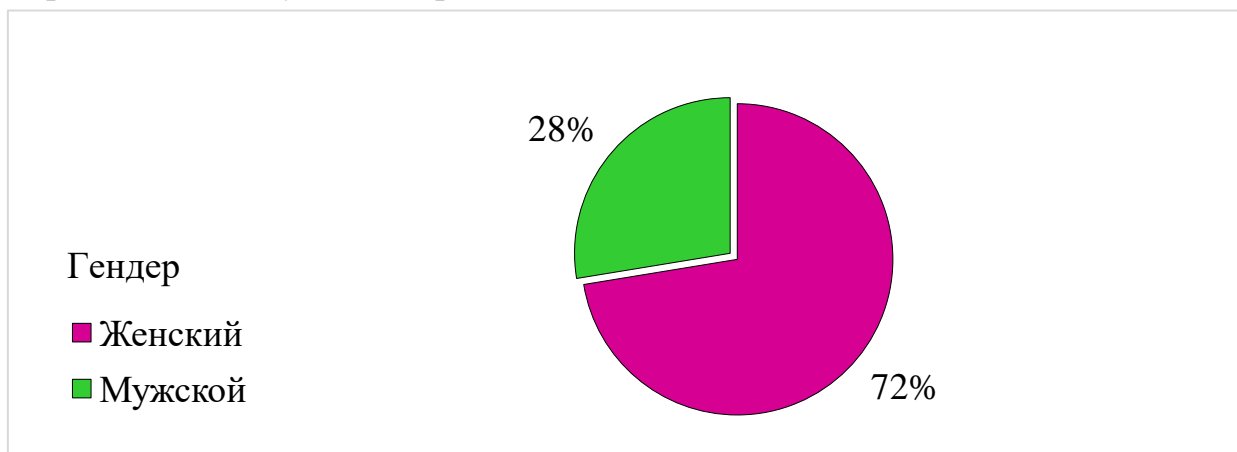


Рисунок 1 – Возрастное распределение респондентов

Источник: построено авторами.

Гендерное распределение респондентов показано на рисунке 2. Преимущественное большинство ответов на вопросы социологического опроса было получено от респондентов женского пола. Удивительно, что их



количество почти втрое превышает число ответов, которое было дано респондентами мужского пола.

Рисунок 2 – Гендерное распределение респондентов

Источник: построено авторами.

Необходимо обратить внимание и на то, что наибольшее число ответов было получено от студентов, обучающихся на втором курсе (рисунок 3). Наименьшую активность в опросе проявили обучающиеся первого и пятого курсов.

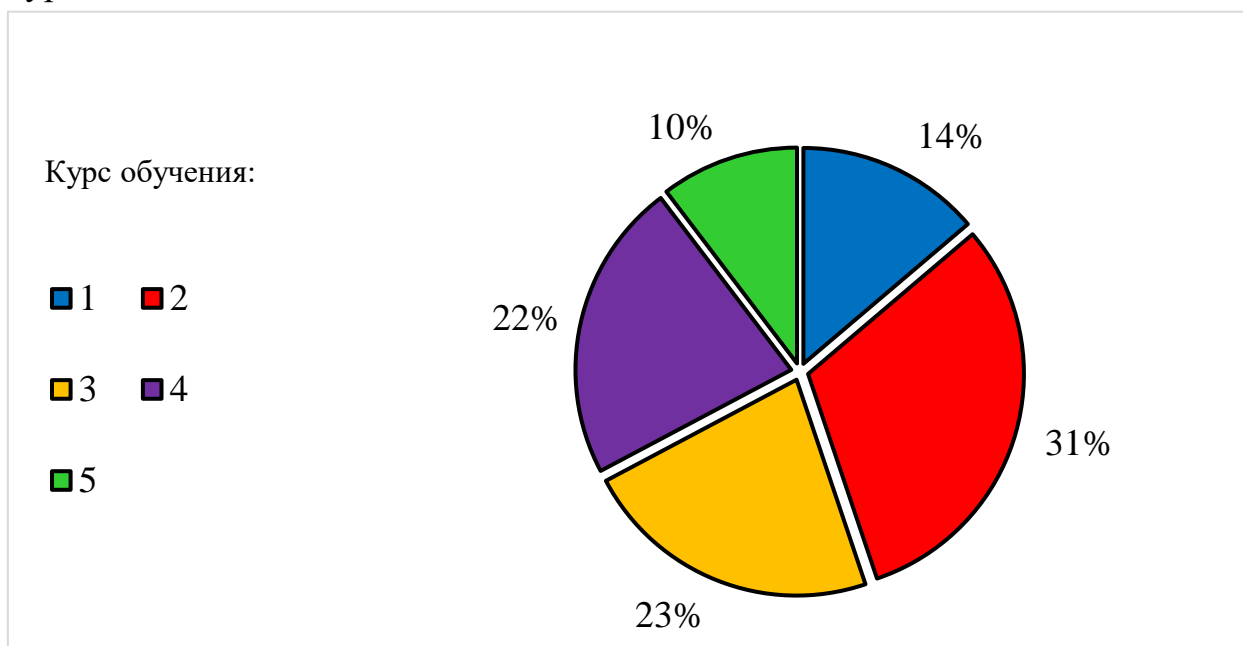


Рисунок 3 – Распределение респондентов по курсам обучения

Источник: построено авторами.

Рисунок 4 показывает, что почти половина опрошенных выбрали целью своего поступления в высшее учебное заведение получение диплома как документа, дающего определённые преимущества на рынке труда. Прежде, чем озвучивать предполагаемые выводы, обратимся к результатам социологического исследования, проведенного в 1997 году. Тогда главным мотивом поступления в высшее учебное заведение стала «престижность диплома о высшем образовании» [4, с. 265]. Напрашивается вывод о присутствии девальвации высшего образования. Спустя практически 30 лет мы наблюдаем, что данная тенденция сохраняется – молодые люди поступают в высшие учебные заведения, прежде всего, для получения диплома, а не образования. Всё это свидетельствует о том, что главной ценностью становятся не знания, а диплом (документ), который увеличивает шансы на успешное трудоустройство.

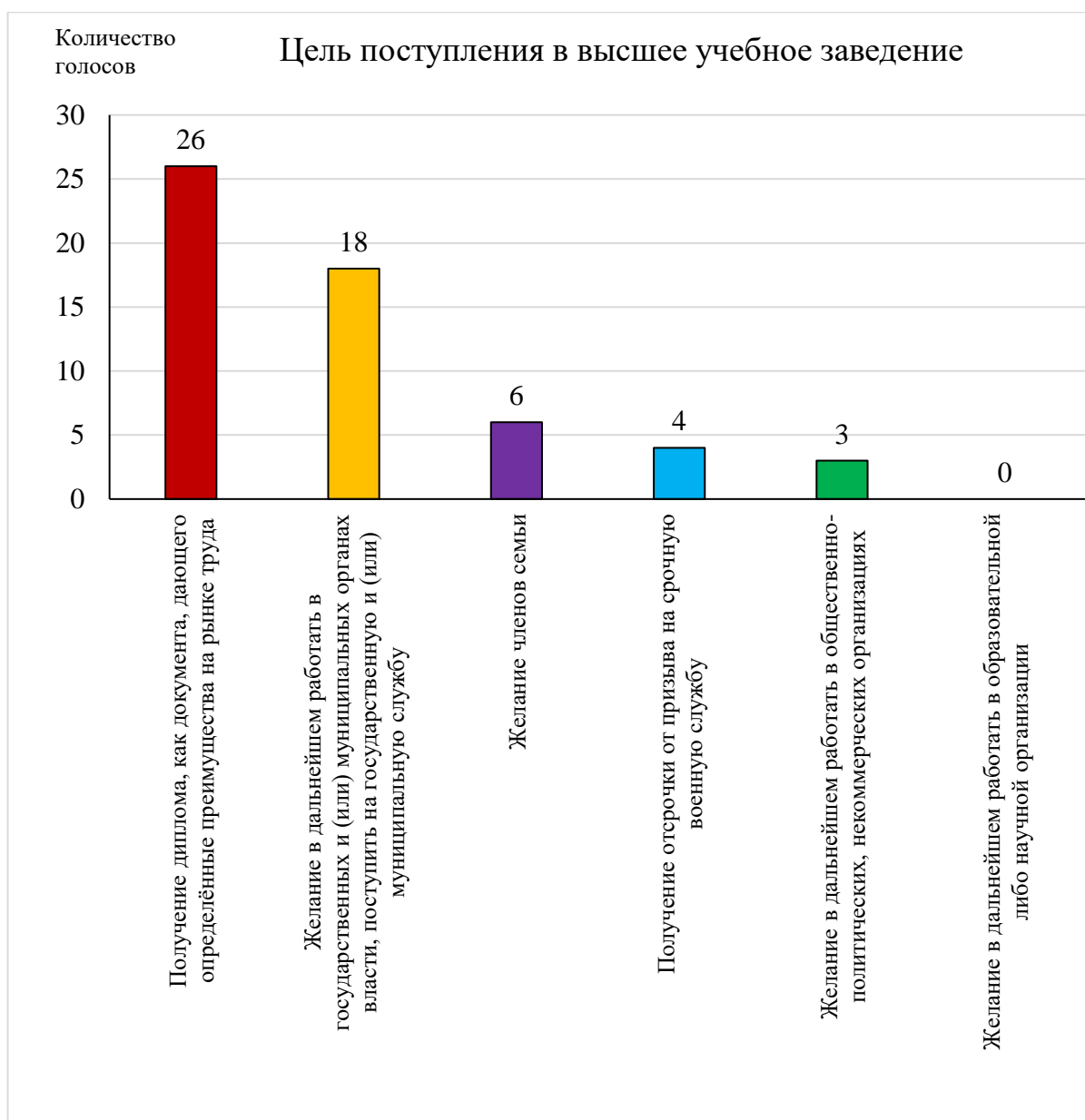


Рисунок 4 – Цели, которые преследовали респонденты при поступления в высшее учебное заведение

Источник: построено авторами.

Также стоит отметить, что никто из респондентов не выбрал вариант «Желание в дальнейшем работать в образовательной либо научной организации». Это не соответствует государственной политике Российской Федерации, поскольку предыдущий 2023 год был объявлен Президентом Российской Федерации Годом педагога и наставника.

Несмотря на то, что на федеральном уровне в последние годы поднимается вопрос повышения престижа общественного статуса преподавателей [5; 6], молодёжь не проявляет заинтересованность в этой профессиональной сфере (рисунок 5).



Рисунок 5 – Планы респондентов по окончании обучения в высшем учебном заведении

Источник: построено авторами.

40 % опрошенных планируют поступить на государственную (муниципальную) службу в орган власти, что является положительным выводом (рисунок 5). При этом почти 90 % из числа опрошенных респондентов признают престижность работы на государственной или муниципальной службе (рисунок 6). Эти тенденции являются положительными для исследуемой проблематики. В то же время некоторые респонденты не считают работу в органах власти престижной. Над мотивацией именно этой группы студентов предстоит поработать, поскольку их мнение может оказаться «заразительным» для остальных сокурсников.

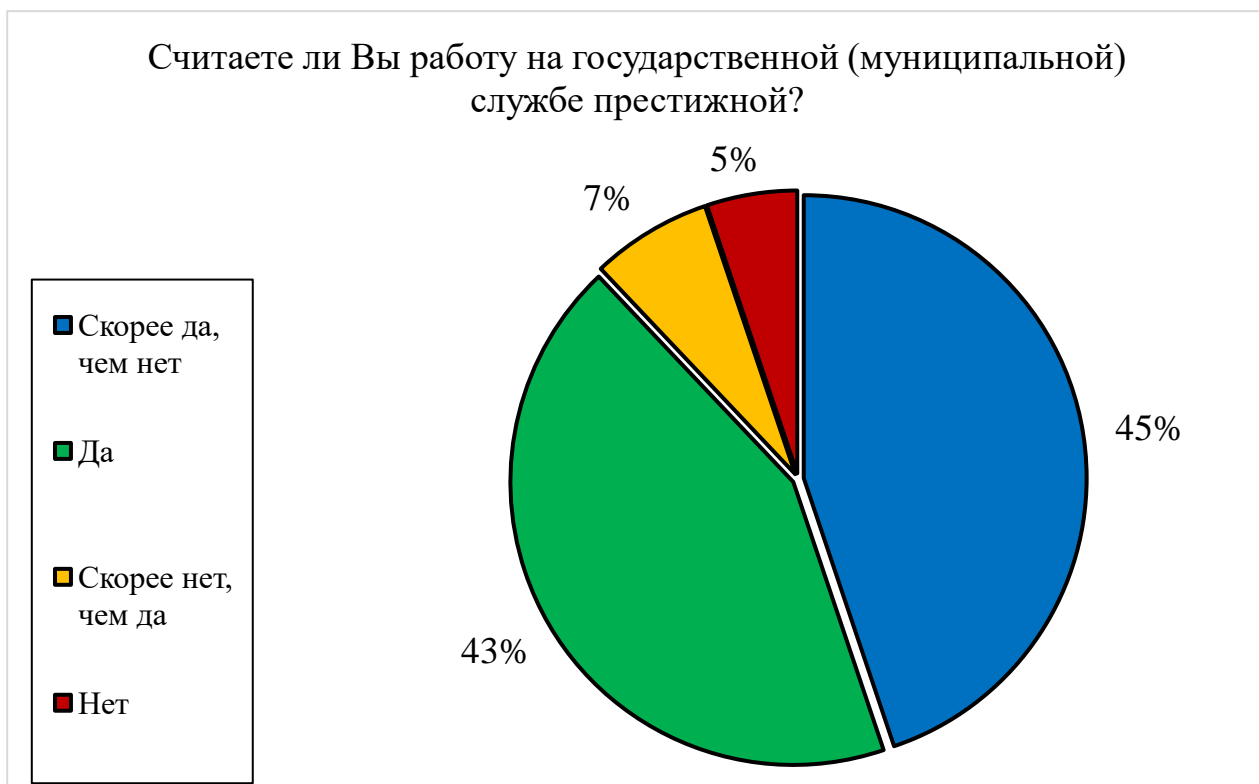


Рисунок 6 – Оценка респондентами престижности работы на государственной (муниципальной) службе
 Источник: построено авторами.

На вопрос о предпочтительном для работы органе власти большинство респондентов ответили, что хотели бы работать в органах государственной власти Российской Федерации (рисунок 7). Ответ, касающийся органов местного самоуправления, не пользовался популярностью в ходе опроса.

В последнее время органы местного самоуправления попали в спектр внимания высших должностных лиц. С 2023 года Президент России В.В. Путин инициировал поддержку лучших муниципальных команд [7]. Поскольку органы местного самоуправления находятся ближе всего к населению и напрямую взаимодействуют с ним, необходимо повышать престиж муниципальной службы в России.



Рисунок 7 – Предпочтительный для работы орган власти

Источник: построено авторами.

Наиболее привлекательным на государственной и (или) муниципальной службе фактором респонденты отмечают возможность приносить пользу обществу, что является положительной тенденцией (рисунок 8). Стабильность и уверенность в будущем, получение гарантированного социального пакета, а также интересное содержание работы и возможность профессиональной реализации были отмечены студентами в качестве главных преимуществ государственной и муниципальной службы.

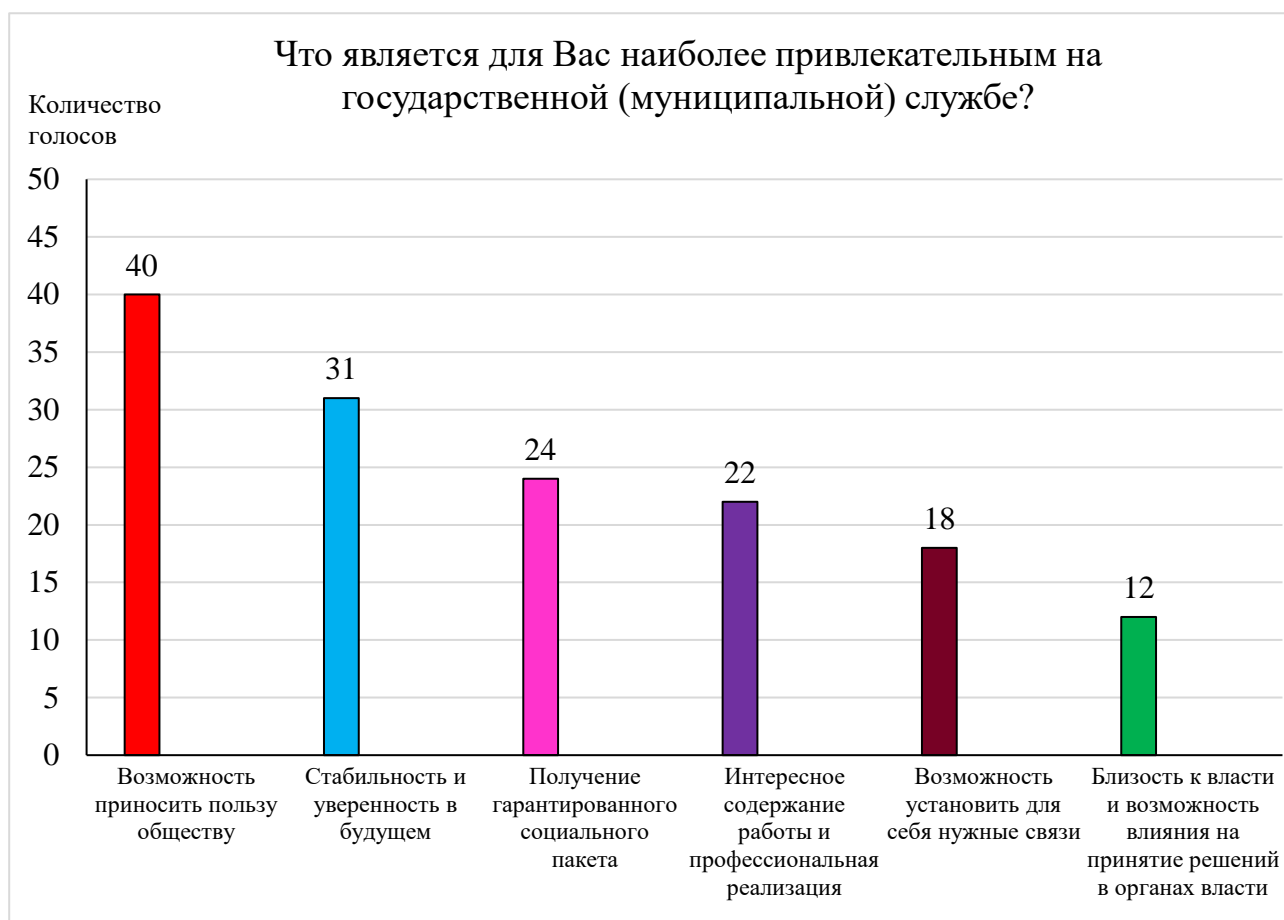


Рисунок 8 – Наиболее привлекательный фактор на государственной (муниципальной) службе

Источник: построено авторами.

Среди отталкивающих факторов в работе государственного (муниципального) служащего студенты выделяют относительно невысокий уровень оплаты труда в сравнении с коммерческим сектором (рисунок 9). Данное мнение достаточно дискуссионное, поскольку трудно сравнивать денежное содержание государственного служащего в федеральном органе власти и денежное содержание муниципального служащего в органе местного самоуправления.

19 % респондентов признались в том, что их отталкивает наличие коррупции в органах государственной и муниципальной власти. Подобное мнение тоже носит субъективный характер, так как на протяжении последних четырех лет в Российской Федерации были реализованы эффективные меры по профилактике и противодействию коррупции на всех уровнях публичного управления.

Что не привлекает Вас в работе государственного (муниципального) служащего?



Рисунок 9 – Наименее привлекательные факторы в работе государственного (муниципального) служащего

Источник: построено авторами.

Затем респондентам предложили расставить ценности в порядке приоритетности для государственного (муниципального) служащего, где 1 – наиболее важно, 10 – наименее важно. Перечень ценностей был взят из Указа Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [1]. Вызывает интерес, что никто из опрошенных не выбрал в качестве приоритета важности номер 1 «коллективизм» или «приоритет духовного над материальным». В то же время такие ценности, как «справедливость», «взаимопомощь и взаимоуважение», «патриотизм», «гражданственность», «служение Отечеству и ответственность за его судьбу» занимали первые места в ходе опроса.

В дополнение к вышесказанному, две трети опрошенных студентов не знакомы с Указом Президента Российской Федерации от 09.11.2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» (рисунок 10). Необходимо повышать осведомлённость молодёжи о содержании данного Указа, поскольку он имеет фундаментальное значение для развития нашего государства на основе традиционных духовно-нравственных ценностей. Именно нынешнее молодое поколение в будущем будет развивать Россию на основании тех ценностей, которые у них были сформированы в подростковые и юношеские годы. В связи с этим важно уделять особое внимание формированию правильных ценностей у молодёжи.

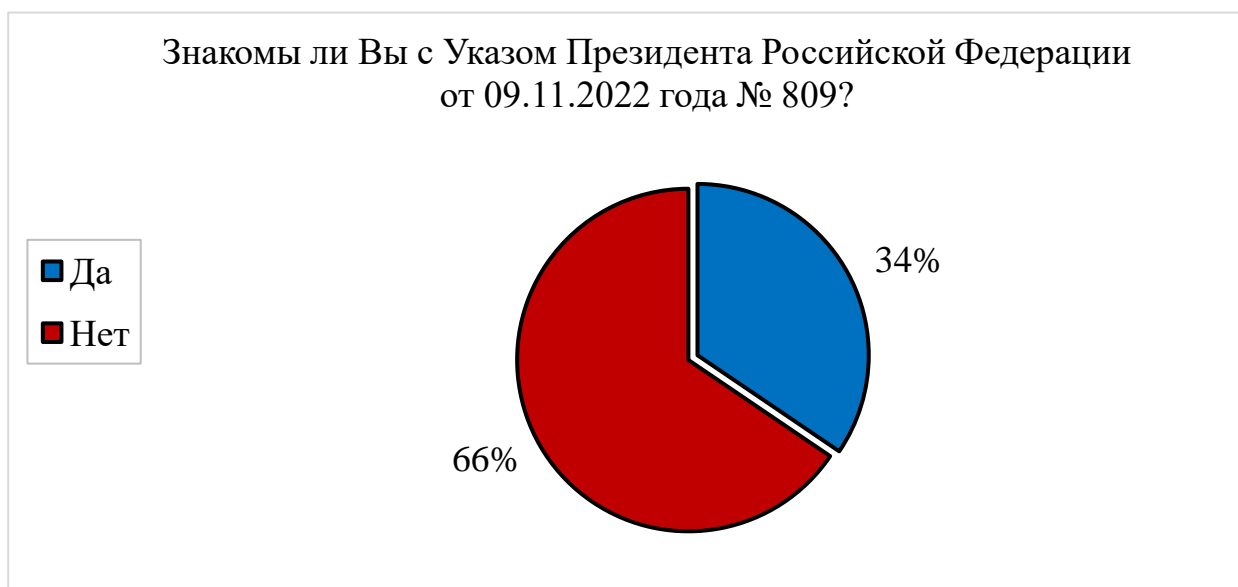


Рисунок 10 – Знание респондентами Указа Президента Российской Федерации от 09.11.2022 года № 809

Источник: построено авторами.

По мнению большинства респондентов, главными преимуществами коммерческих организаций по сравнению с государственной (муниципальной) службой являются высокая начальная заработная плата, более быстрый карьерный рост, возможность применения творческого подхода и проявления личной инициативы в работе (рисунок 11). Ранее мы уже отмечали, что вопрос низкой заработной платы является достаточно дискуссионным, поскольку трудно сравнивать денежное содержание государственного служащего в федеральном органе власти в Москве и заработную плату работника малого или среднего предприятия, к примеру, в Выборгском районе Ленинградской области. Невозможность применения творческого подхода в работе государственного (муниципального) служащего также является спорным моментом. Данный фактор зависит от многих обстоятельств. К примеру, от органа власти, в котором служащий замещает должность государственной (муниципальной) службы. На федеральном, региональном и местном уровнях власти разрабатываются проекты, которые предполагают проявление

служащими креативности и творческих способностей. Но это свойственно не всем органам власти.



Рисунок 11 – Преимущества коммерческих организаций по сравнению с государственной (муниципальной) службой

Источник: построено авторами.

По результатам проведённого опроса были выявлены положительные и отрицательные тенденции. Среди положительных тенденций – большинство студентов признают престижность работы на государственной (муниципальной) службе в Российской Федерации. Одновременно наблюдается отрицательная тенденция, связанная с нежеланием 28 % респондентов строить карьеру в органах власти. Ещё один негативный фактор – стойкая убеждённость респондентов в относительно низком уровне оплаты труда государственных и муниципальных служащих в сравнении с работниками коммерческих организаций.

Можно сделать вывод о наличии проблем в мотивации студентов Президентской академии для работы на государственной и муниципальной службе и в некоммерческих организациях.

Основные проблемы мотивации студентов образовательной организации

По результатам проведенного социологического исследования были выявлены следующие проблемы мотивации студентов для работы на должностях государственной и (или) муниципальной службы и в некоммерческих организациях:

1. Органы местного самоуправления не пользуются популярностью у студентов.

В доказательство этого приведем статистические данные об укомплектованности кадров государственной гражданской и муниципальной службы в России (таблица 1).

Таблица 1 – Данные об укомплектованности кадров государственной гражданской и муниципальной службы в России за период с 2019 по 2022 год

Наименование показателя	Год			
	2019	2020	2021	2022
Численность государственных гражданских служащих (тыс. человек)	727,5	660,5	632,1	921,2
Укомплектованность кадров государственной гражданской службы (в %)	91,2	90,9	91,0	91,5
Численность муниципальных служащих (тыс. человек)	296,1	295,1	293,2	289,8
Укомплектованность кадров муниципальной службы (в %)	95,4	95,4	94,3	93,4

Источник: составлено авторами по данным Федеральной службы государственной статистики [8].

Как можно заметить, на протяжении последних четырех лет постепенно снижается не только численность муниципальных служащих, но и укомплектованность кадров муниципальной службы. Так, в период с 2019 по 2022 год численность муниципальных служащих сократилась более чем на 6 тысяч человек, а процент укомплектованности кадров муниципальной службы снизился с 95,4 % в 2019 году до 93,4 % в 2022 году. Одной из причин этого может быть снижение популярности органов местного самоуправления в качестве места профессиональной деятельности выпускников РАНХиГС.

2. Подавляющее большинство студентов убеждены в том, что в государственных и муниципальных органах власти низкий уровень оплаты труда в сравнении с коммерческим сектором. В качестве примера сравним среднюю заработную в Российской Федерации с размером среднего денежного

содержания государственного гражданского и муниципального служащих (таблице 2).

Таблица 2 – Сравнительный анализ показателей средней заработной платы работника организации и среднего денежного содержания государственного гражданского (муниципального) служащего в России

Год	Наименование показателя			
	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации, тыс. руб.	Среднемесячная начисленная заработная плата гражданских служащих в государственных органах Российской Федерации, тыс. руб.	Среднемесячная заработная плата гражданских служащих Российской Федерации на региональном уровне, тыс. руб.	Среднемесячная заработная плата муниципальных служащих в Российской Федерации, тыс. руб.
2019	47,9	60,2	55,7	45,5
2020	51,3	65,8	60,8	48,7
2021	57,2	73,5	66,9	52,1
2022	65,3	79,8	61,5	58,3

Источник: составлено авторами по данным Федеральной службы государственной статистики [8].

Размер среднемесячной заработной платы гражданских служащих по стране в целом и на региональном уровне в частности превышает размер среднемесячной заработной платы по России, чего нельзя сказать о муниципальной службе. Неконкурентоспособный уровень оплаты труда на муниципальной службе ограничивает привлечение и удержание ценных специалистов.

Таким образом, противоречивые ожидания студентов относительно работы государственных (муниципальных) служащих снижают эффективность работы органов власти и увеличивают риски недостижения целей, установленных в документах стратегического планирования Российской Федерации.

Данный список проблем не является конечным. Приведённые нами проблемы были определены в качестве приоритетных. Для их решения необходимо повышать престиж государственных и муниципальных органов власти и некоммерческих организаций в обществе в целом, в вузах требуется организовать воспитательную работу, а в органах власти – развивать систему инструментов нематериальной мотивации служащих.

Пути решения выявленных проблем

Для решения первой проблемы предлагается дополнить рабочую программу дисциплины «Государственная гражданская и муниципальная служба в Российской Федерации» (направление подготовки «Государственное и муниципальное управление»), типовая структура которой с 2020 года разрабатывается головным кампусом РАНХиГС и обязательна для реализации во всех филиалах (структурных подразделениях) РАНХиГС, расположенных в разных регионах России.

В рабочей программе дисциплины, которая реализуется в филиалах РАНХиГС, следует выделить несколько академических часов для изучения особенностей прохождения государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и муниципальной службы в муниципальных образованиях субъекта Российской Федерации, на территории которого расположен филиал РАНХиГС.

Среди вопросов, которые необходимо детально рассмотреть:

- региональные нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок поступления, прохождения и прекращения государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации;

- правовое регулирование муниципальной службы в субъекте Российской Федерации;

- реформирование государственной гражданской и развитие муниципальной службы в субъекте Российской Федерации;

- программы развития муниципальной службы в субъекте Российской Федерации;

- социальные гарантии государственного гражданского и муниципального служащего в субъекте Российской Федерации;

- кодекс этики государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации.

Например, в Выборгском филиале РАНХиГС считаем эффективным привлекать к проведению практических занятий по дисциплине «Государственная гражданская и муниципальная служба в Российской Федерации» действующих муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области или ветеранов муниципальной службы. Численность ветеранов муниципальной службы в Выборгском районе Ленинградской области в 2024 году достигла 213 человек [9].

Также необходимо работать на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». Для этого требуется, чтобы вся система образования была включена в реализацию данного Указа, а не только организации высшего образования.

Для решения второй проблемы необходимо проводить воспитательную работу в образовательных организациях высшего образования. Например,

включить в календарный план воспитательной работы филиалов РАНХиГС лекции, семинары для развеивания мифов и стереотипных представлений у студентов об уровне денежного содержания, работе государственных и муниципальных служащих в целом.

Ожидается, что обозначенные пути решения выявленных проблем окажут положительное влияние на состояние мотивации студентов для работы на должностях государственной и муниципальной службы и в некоммерческих организациях.

Библиографический список

1. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей : Указ Президента Российской Федерации № 809 от 09.11.2022 г. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502> (дата обращения: 10.05.2024).

2. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» : официальный сайт. – Москва. – URL: <https://www.ranepa.ru/> (дата обращения: 21.05.2024).

3. Институт государственной службы и управления РАНХиГС : официальный сайт. – Москва. – URL: <https://igsu.ranepa.ru/> (дата обращения: 22.05.2024).

4. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.

5. Перечень поручений по итогам заседания Совета по реализации государственной политики в сфере защиты семьи и детей // Президент Российской Федерации : официальный сайт. – 25 июля 2023 года. – URL: – Москва. – URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/71806> (дата обращения: 22.05.2024).

6. На заседании Общественного совета в Минпросвещения России обсудили подготовку педагогов и повышение престижа профессии учителя // Министерство просвещения Российской Федерации : официальный сайт. – 22 октября 2020 года. – URL: <https://edu.gov.ru/press/3050/na-zasedanii-obschestvennogo-soveta-v-minprosvescheniya-rossii-obsudili-podgotovku-pedagogov-i-povyshenie-prestizha-professii-uchitelya/?ysclid=lxwhigiou0311135855> (дата обращения: 20.05.2024).

7. Послание Президента Федеральному Собранию // Президент Российской Федерации : официальный сайт. – Москва. – 21 февраля 2023 года. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/70565> (дата обращения: 20.08.2024).

8. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации : официальный сайт. – Москва. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 20.05.2024).

9. В Выборгском районе чествовали ветеранов муниципальной службы // Выборг ТВ. Интересные новости. – Выборг. – 23 апреля 2024 года. – URL: https://vk.com/video-64963384_456258085 (дата обращения: 20.05.2024).