

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ КАРЬЕРЫ СПЕЦИАЛИСТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Александр Юрьевич Мишин¹, Мариам Валериковна Мирзоян²

¹⁻² ФГОБУ ВПО Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
125993, г. Москва, Ленинградский просп., 49

¹ Кандидат экономических наук, доцент кафедры «Бизнес-информатика»
E-mail: AYUMishin@fa.ru

² Магистрант кафедры «Бизнес-информатика»
E-mail: mirzoyanmarishok@mail.ru

Поступила в редакцию: 21.01.2016 Одобрена: 28.02.2016

Аннотация. Целью статьи является исследование повышения эффективности управления персоналом государственных федеральных и региональных органов власти. При проведении настоящего исследования послужили графический анализ, перекрестные таблицы, автоматизированная обработка данных с помощью Excel VBA.

Результаты. В статье выявлены негативные особенности жизненного цикла карьеры российских государственных служащих; на основе анализа обратной связи сделан вывод о слабых отличиях в профилях компетенций рядовых специалистов и руководящего состава гражданской службы.

Выводы/значимость. Государственная гражданская служба не предлагает привлекательную модель карьеры для квалифицированных специалистов. Модели построения карьеры и расчета заработной платы госслужащих слабо развиты.

Ключевые слова: карьера, государственная гражданская служба, компетенции, должность, утечка кадров, эффективность.

Для ссылки: Мишин А. Ю., Мирзоян М. В. Практические аспекты привлекательности карьеры специалиста государственной гражданской службы // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 1. С. 162–166. DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.162.166

Для Российской Федерации характерно существенное превышение общемирового уровня отношения количества чиновников к общей численности населения, о чем свидетельствуют данные отечественных исследователей [1, с. 60; 2, с. 15–16; 3, с. 92]. Кроме того, модели формирования заработной платы у западных государственных служащих в значительной степени более совершенны, чем у их российских коллег [4, с. 50; 5, с. 18].

В связи с этим любое исследование, направленное на повышение эффективности управления персоналом государственных федеральных и региональных органов власти является актуальным.

В рамках выполнения научно-исследовательской работы на тему «Технологии анализа соответствия компетенций государственных служащих квалификационным требованиям к должностям государственной службы» сотрудниками Финансового университета при Правительстве РФ в качестве одной из задач было проведено анкетирование более ста российских государственных служащих федеральных и региональных органов государственной власти. В результате были собраны статистические данные касательно квалификационных требований к должностям гражданской службы.

Анкеты состояли из 32 вопросов, которые затрагивали следующие аспекты управления персоналом в госорганах:

- управление карьерой;
- демографические показатели государственных служащих;
- процесс аттестации персонала;
- компетенции чиновников;
- критерии оценки труда, выдвижения в резерв;
- используемые методы оценки персонала и др.

В процессе сбора данных было проведено анкетирование:

- 46 сотрудников государственных органов власти города Пензы и Пензенской области;
- 24 сотрудников Федерального казначейства;
- 30 сотрудников Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения;
- 5 сотрудников Департамента информационных технологий в сфере управления государственными и муниципальными финансами и информационного обеспечения бюджетного процесса Министерства финансов Российской Федерации.

Таким образом, анкетирование охватило 46 региональных служащих и 59 федеральных, всего

– 105 человек, включая специалистов и руководителей разного уровня. Следует отметить, что выборка является достаточно большой для выявления общих закономерностей.

Собранная информация была проанализирована с помощью графического анализа и перекрестных таблиц, полученные результаты были использованы для решения задач, поставленных перед коллективом в рамках научно-исследовательской работы. Вместе с тем, достаточно большие объёмы выборки и собранной информации позволяют сделать ряд интересных выводов, выходящих за рамки отчета о научно-исследовательской работе и позволяющих выявить интересные закономерности, которые могут служить основанием для последующих углубленных исследований.

В частности, вызывает интерес половозрастная структура государственных служащих в исследуемой совокупности, рассчитанная авторами на основании данных анкетирования госслужащих (рис. 1).

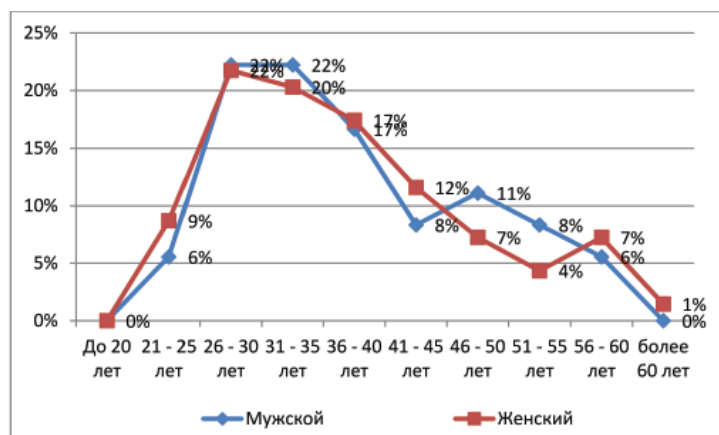


Рис. 1. Половозрастная структура государственных служащих

Сотрудники обоих полов в возрасте до 20 лет, а также в интервалах от 26 до 40 лет и от 56 до более 60 лет испытывают одинаковое предпочтение к государственной службе. При этом количество мужчин, трудящихся в государственных органах власти в возрасте от 21 до 25 лет и от 41 до 45 лет в государственных органах власти практически в пол-

тора раза меньше, чем женщин. Следует отметить, что на возраст 21–25 лет для молодых людей как раз приходится этап активного построения карьеры, при этом наиболее сильными мотивационными факторами являются деньги и карьерный рост. Соответственно, можно сделать вывод о том, что уровень дохода и перспектива карьерного роста в государственных органах власти при прочих равных условиях не является столь привлекательной для молодых людей в этом возрасте, как для женщин. Снижение количества мужчин в возрасте 41–45 лет, на пике квалификации и работоспособности, объяснить сложнее. Возможно, это связано с «кризисом среднего возраста» или с растущими финансовыми потребностями (в том числе на воспитание / обучение выросших детей). Также это можно объяснить и увеличением количества женщин, вырастивших своих детей и вновь возвращающихся на работу. Дополнительным подтверждением данной гипотезы является тот факт, что в России постоянно растет количество неравных браков, при которых невеста как минимум на несколько лет моложе жениха [6].

При этом следует отметить, что в предпенсионном возрасте (от 46 до 55 лет) количество работающих в государственных органах власти мужчин существенно выше, чем женщин (11% и 7%, 8% и 4% соответственно).

Чтобы проверить предложенную гипотезу, необходимо обратиться к данным Росстата. В табл. 1 представлены данные о возрастной структуре работающих мужчин и женщин¹.

Гораздо большая доля людей в возрасте 30–39 лет трудится на гражданской службе, чем в среднем в

экономике России. Это означает, что гражданская служба действительно не привлекает молодых специалистов с опытом работы, а также они не задерживаются на своем месте работы, так как доля молодых специалистов без опыта работы (в возрасте 20 лет) в госструктурах и в России в целом примерно одинакова.

Таблица 1

Возрастная структура работающих мужчин и женщин

Пол / возраст	До 20	20–24	25–29	30–39	40–44	45–49	50–54	55–59	65–72
Мужчины	0,9%	9,3%	15,5%	26,4%	11,3%	10,8%	12,1%	8,8%	1,0%
Женщины	0,6%	7,6%	13,5%	25,9%	12,3%	12,5%	14,2%	8,5%	1,3%

¹ Росстат. Труд и занятость в России 2015. Статистический ежегодник. Таблица 1.12, С. 27.

Таблица 2

Балльная оценка значимости факторов продвижения по службе в зависимости от возраста

	21–25 лет	26–30 лет	31–35 лет	36–40 лет	41–45 лет	46–50 лет	51–55 лет	56–60 лет	более 60 лет
Хорошие результаты работы	4,50	4,78	4,43	4,25	4,09	4,33	5,00	5,00	5,00
Высокая интенсивность труда	4,38	4,43	4,27	4,29	4,00	4,22	4,80	4,86	5,00
Умением брать ответственность, инициативу на себя	4,00	4,48	3,81	4,13	3,91	4,22	4,40	4,71	0,00
Профессиональные знания, компетентность	4,63	4,74	4,36	4,50	4,09	4,33	5,00	5,00	5,00
Знакомство с новыми людьми	2,63	3,32	3,00	2,64	2,67	3,00	3,50	2,40	0,00
Возможность быть на заметке у начальства	3,38	3,32	3,40	3,00	4,00	3,67	3,00	2,40	0,00
Другие факторы	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Предположение о меньшем желании мужчин в возрасте 41–45 лет продолжать трудиться на гражданской службе в связи с особенностями последней можно в целом считать верным – в целом по России количество работающих женщин возраста 40–44 лет всего на 1% в абсолютном выражении больше, чем мужчин (что можно объяснить значительной разницей в количестве мужчин и женщин в России), тогда как на гражданской службе разница в относительном выражении составляет около 50% (12% и 8% соответственно).

Любопытной также представляется рассчитанная авторами на основе данных анкетирования госслужащих оценка факторов успеха продвижения по службе в различных возрастных группах (табл. 2). Группы факторов были сформированы авторами на основании обработки содержания Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих [7].

Полученные результаты в целом стыкуются с данными исследований других авторов [8].

Такой фактор, как хорошие результаты работы, имеет достаточно высокие оценки для всех возрастных групп, причем особенно высокие оценки он имеет для молодых специалистов (от 21 до 30 лет), и у старшего поколения (от 51 года и более), причем гражданские служащие возрастной группы 31–50 лет считают этот показатель несколько менее важным (менее 4,5 баллов). Аналогичная ситуация наблюдается и со всеми прочими объективными факторами – высокой интенсивностью труда, умением брать инициативу и ответственность на себя, уровнем профессиональных знаний. А вот такой субъективный фактор, как «возможность быть на заметке у начальства», у возрастной категории 41–45 лет является в значительной степени

более важным, чем у служащих других возрастов (4 балла и менее 3,5 соответственно), причем по мере увеличения возраста значимость данного фактора снижается (до 0%). Таким образом, можно говорить о том, что для возрастной категории 41–45 лет характерно разочарование и неудовлетворенность своей карьерой. Анализ данных Росстата по уровням заработной платы для разных возрастных групп¹ (табл. 3) свидетельствует о том, что в среднем начиная с возраста в 34 года уровень среднего дохода снижается.

Таблица 3

Заработная плата для разных возрастных групп

Возраст сотрудников	Заработная плата в 2013 году, руб.
В среднем по всем работникам	28702
от 25 до 29 лет	30431
от 30 до 34 лет	32376
от 35 до 39 лет	31612
от 40 до 44 лет	30450
от 45 до 49 лет	28654

Представленная статистика включает в себя данные по всем видам организаций, не только государственных. К сожалению, проверенная статистика по уровню зарплат в зависимости от возрастной группы для бизнеса отсутствует, но как свидетельствует опыт авторов, люди данной возрастной категории, удержавшиеся в бизнесе, очень ценят свое рабочее место, так как обладают сравнительно высоким уровнем дохода и социальным статусом относительно более молодых коллег.

На рис. 2 представлены данные по зависимости занимаемой должности от количества лет рабо-

¹ Росстат. Труд и занятость в России 2015. Статистический ежегодник. Таблица 1.12, С. 27.

чего стажа в организации (данные рассчитаны авторами на основании результатов анкетирования госслужащих).

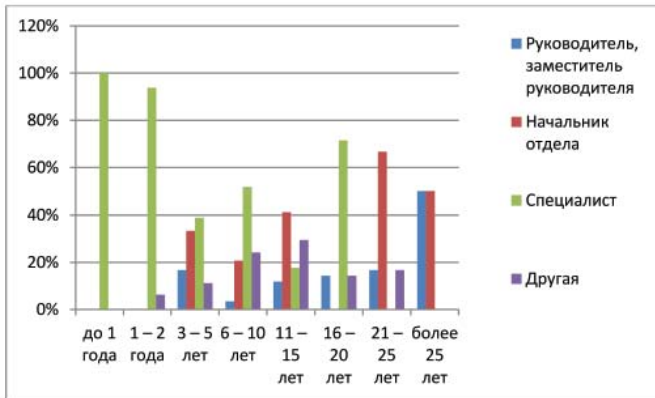


Рис. 2. Зависимости занимаемой должности от количества лет рабочего стажа в организации (в % от количества сотрудников с данным стажем)

Служащие, проработавшие 3 года и более, становятся со временем руководителями нижнего звена, что приводит к резкому падению числа специалистов среди работающих в организации от 3 до 5 лет. Однако по мере дальнейшего увеличения стажа доля специалистов последовательно увеличивается до 71% для служащих, работающих от 16 до 20 лет, при этом среди сотрудников со стажем 11–15 лет также недостаточно. Это является большой проблемой

для органов государственного управления, так как наибольшую неудовлетворенность карьерой в сфере гражданской службы проявляют наиболее опытные и квалифицированные специалисты, что влечет за собой выявленную ранее в статье утечку кадров и замещение их людьми с более низкой квалификацией, и как следствие, ухудшение показателей операционной эффективности органов государственной власти и управления. При этом с формальной точки зрения затраты на содержание госаппарата могут быть меньше.

Выявленная закономерность отражается во взаимосвязи между должностью госслужащих и группами компетенций, которые по мнению сотрудников наиболее полно отражают направление их деятельности

(рис. 3, данные рассчитаны авторами на основании результатов анкетирования госслужащих). Группы компетенций были заимствованы в [9, 10].

Все госслужащие, вне зависимости от занимаемой должности, считают наименее важными группы компетенций управления изменениями, проектной деятельности, а также самоменеджмента и профессионального роста. При этом результаты анкетирования показывают, что важность группы компетенций практически не зависит от занимаемой должности. Хотя руководители несколько чаще рядовых специалистов отмечают важность организационно-управленческих компетенций (12,5 и 10% соответственно). Наиболее значимые группы компетенций с точки зрения всех респондентов – это общепрофессиональные и нормативно-правовые, а также результативности и эффективности работы.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что в целом разница в профессио-

нальном профиле между руководителями низшего и среднего уровня и рядовыми специалистами размыта, ключевая для руководителей группа компетенций не считается ими самой важной. Фактически, жизненный цикл карьеры квалифицированного специалиста на гражданской службе гораздо короче, чем у руководителей разного уровня, в отличие от коммерческих компаний (в том числе госкорпораций) из разных отраслей, где в орга-

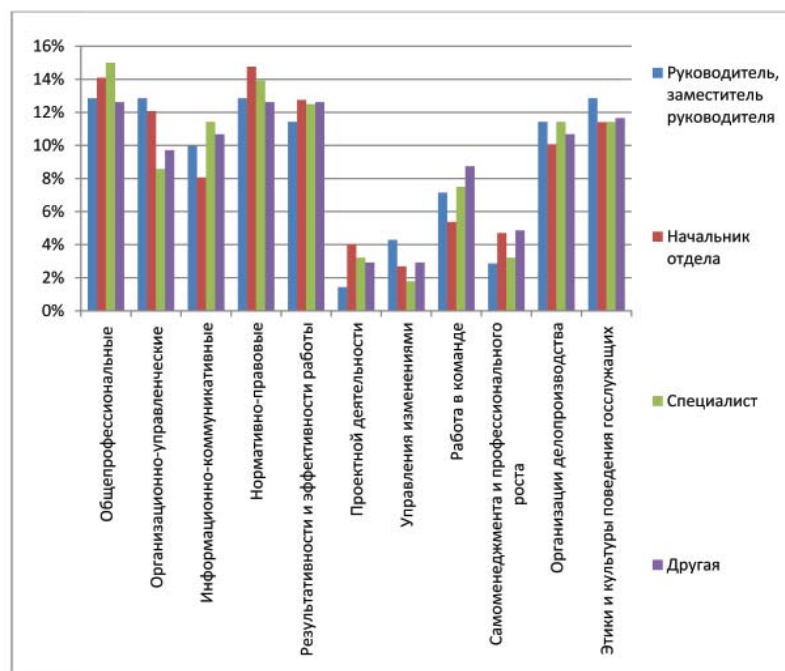


Рис. 3. Взаимосвязь между настоящей должностью и группами компетенций, которые по мнению сотрудников наиболее полно отражают направление их деятельности

низационной структуре и в штатном расписании предусмотрены позиции для главных (ведущих) специалистов, которые по своему корпоративному статусу стоят на одном уровне с руководителями низшего и среднего звена.

Подводя итоги, можно сделать ряд следующих выводов:

- наиболее ценные человеческие ресурсы – квалифицированные специалисты в возрасте 40-45 лет в наименьшей степени удовлетворены условиями гражданской службы, что приводит к их массовому оттоку в другие сферы деятельности, что может приводить к ухудшению ключевых показателей деятельности органов государственной власти и управления;
- граница между профилями компетенций руководителей и специалистов в сфере государственной гражданской службы – размыта;
- государственная гражданская служба не предлагает привлекательную модель карьеры для квалифицированных специалистов.

Список литературы

1. Добролюбова Е. Стратегическое управление персоналом государственной службы // Государственная служба. 2015. № 2(94). С. 58–62.
2. Александров О.В., Добролюбова Е.И., Клочкова Е.Н. [и др.] Оптимизация бюджетных расходов в сфере государственного управления. М.: МЭСИ, 2014. 108 с.
3. Атанов Н.И., Янтранов А.Е. Повышение качества работы региональных институтов государственного управления в Сибирском Федеральном округе // Вестник Забайкальского государственного университета. 2015. № 9(124). С. 88–94.
4. Жигун Л.А. Современные модели оплаты труда государственных служащих США // Управленческие науки. 2015. № 3. С. 48–55.
5. Жулина Е.Г., Иванова С.А. Европейские системы оплаты труда. М.: Управление персоналом, 2007. 216 с.
6. Хачатрян Л.А. Тенденции изменения современной российской семьи // Вестник Пермского университета. 2014. № 4 (20). С. 111–120.
7. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) (ред. от 12.02.2014).
8. Бушуева И.П., Богдан Н.Н., Зубов Е.В. Карьера в государственной гражданской службе: прошлое, настоящее, будущее // Управленческое консультирование. 2014. № 7(67). С. 7–18.
9. Бондаренко В.В., Танина М.А., Юдина В.А. Разработка модели компетенций госслужащих в соответствии с квалификационными требованиями к должностям государственной службы. // Глава в коллективной монографии «Теория и практика управления модернизацией инновационной деятельности в социально-экономических и технических системах». Пенза: Пензенская государственная сельскохозяйственная академия, 2015. 132 с.
10. Бондаренко В.В., Танина М.А., Юдина В.А. Моделирование квалификационных требований в системе государственной гражданской службы на основе компетентностного подхода: отечественные и зарубежные практики // Глава в коллективной монографии «Современные общество и экономика: анализ состояния и перспективы развития в условиях экономической турбулентности» Пенза: изд-во ПГУ, 2015. С. 454–478.

M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)

ISSN 2411-796X (Online)

ISSN 2079-4665 (Print)

RESEARCH

PRACTICAL ASPECTS OF ATTRACTION CAREER PROFESSIONAL CIVIL SERVICE

Aleksandr Mishin, Mariam Mirzoyan

Abstract

The aim of the article is improving the efficiency of personnel management of the federal government and regional authorities. In conducting this study, the main sources of raw data were the materials and documents graphical analysis, cross table, the automated processing of data using Excel VBA. This article revealed negative features of the life cycle of a career Russian civil servants; based on feedback analysis concluded that the weak differences in the profiles of ordinary skill competencies and management staff of the civil service. State civil service does not offer attractive career model for skilled workers. Models of career and payroll of civil servants are poorly developed.

Keywords: a career civil service, competence, position, drain frames, efficiency.

Correspondence: Mishin Aleksandr Yur'evich, Mirzoyan Mariam Valerikovna, Finance University under the Government of the Russian Federation (49, Leningradsky avenue, Moscow, 125993), Russian Federation, AYUMishin@fa.ru; mirzoyanmarishok@mail.ru

Reference: Mishin A. Yu., Mirzoyan M. V. Practical aspects of attraction career professional civil service. M.I.R. (Modernization. Innovation. Research), 2016, vol. 7, no. 1, pp. 162–166. DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.162.166