

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ  
(НА МАТЕРИАЛАХ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

*Ряжская Т.В., Фаустов И.В.<sup>1</sup>*

**Аннотация.** *Цель работы* – выявить тенденции повышения уровня профессионализма государственных гражданских служащих с помощью выбранного эмпирического предмета, состоящего из четырех блоков. В основе анализа лежит исследование процесса повышения профессиональной компетенции государственных гражданских служащих, проведенного среди их представителей в Орловской области. Эмпирический предмет исследования разделен на четыре блока: мнение государственных гражданских служащих о целях и значении повышения квалификации; их представления о наиболее оптимальных формах и способах повышения уровня профессионализма; опыт госслужащих по повышению уровня их профессионализма и их профессиональные установки.

В результате выделены следующие основные тенденции: увеличение числа государственных гражданских служащих, нацеленных на достижение высокого уровня профессионализма; рост значимости показателей, имеющих отношение к профессионализму государственных служащих; рост у данной социальной группы осознания важности повышения квалификации и профессиональной компетенции как основного условия качественного выполнения профессиональной деятельности государственных гражданских служащих; наиболее значимым направлением переподготовки государственных служащих становится стратегическое управление; увеличение интенсивности переподготовки государственных служащих.

**Ключевые слова:** государственная гражданская служба, профессионализация, профессиональные установки, карьерный рост, профессиональная компетентность, квалификация, профессиональная культура, мобильность, профессиональная самореализация.

---

*Ряжская Татьяна Владимировна* – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и информационных технологий, Среднерусский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: Россия, г. Орел, ул. Панчука, д.1, e-mail: tatiana-ry@yandex.ru

*Фаустов Иван Валентинович* – аспирант Среднерусский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ адрес: Россия, г. Орел, ул. Панчука, д.1, e-mail: faust.57.ru

---

**MAIN DIRECTIONS OF INCREASING THE PROFESSIONALISM OF STATE  
CIVIL EMPLOYEES (ON THE MATERIALS OF THE OREL REGION)**

**RYAZHSKAYA T.V.** – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology and Information Technologies, Central Russian Institute of Management, Branch of RANEPА (Russian Federation, Orel), e-mail: tatiana-ry@yandex.ru

**FAUSTOV I.V.** – Post-graduate student Central Russian Institute of Management, Branch of RANEPА (Russian Federation, Orel), e-mail: faust.57.ru

**Abstract.** The analysis is based on the study of the process of increasing the professional competence of civil servants, carried out among their representatives in the Orel region. This work reflects the dynamics of the professionalization of civil servants over a ten-year period. The empirical subject of the research is divided into four blocks: the opinion of civil servants on the goals and significance of professional development; their ideas about the most optimal forms and methods of increasing the level of professionalism; experience of civil servants in improving their professionalism and their professional attitudes. In the course of the study, the following main trends were identified: an increase in the number of civil servants aimed at achieving a high level of professionalism; the growing importance of indicators related to the professionalism of civil servants; the growth of this social group's awareness of the importance of professional development and professional competence as the main condition for the high-quality performance of the professional activities of civil servants; the most significant direction of retraining of civil servants is strategic management; increasing the intensity of retraining of civil servants.

**Keywords:** state civil service, professionalization, professional attitudes, career growth, professional competence, qualifications, professional culture, mobility, professional self-realization.

**Ведение.**

Исследование процесса профессионализации государственной гражданской службы осуществлено на материалах Орловской области. В течение 2007–2017 годов проведены повторные (в частности, когортные<sup>1</sup>) опросы сотрудников администрации региона, областного совета народных депутатов и областного суда, имеющих статус государственных гражданских служащих. Всего было опрошено

---

<sup>1</sup> Панельный опрос оказался невозможным в связи с существенными кадровыми изменениями, произошедшими в результате смены губернатора Орловской области в период между этапами повторного исследования.

680 госслужащих (по 340 человек в 2007 и в 2017 годах). Ошибка выборки не превышает 2,5 %. Отбор респондентов был проведен в два этапа. На первом этапе были отобраны наиболее типичные отделы указанных органов власти, на втором – по принципу серийности опрашивались государственные гражданские служащие отобранных отделов государственной власти.

В соответствии с программой социологического исследования эмпирический предмет – профессионализация государственных гражданских служащих – был операционализирован и структурирован в четыре блока:

- мнение государственных гражданских служащих о целях и значении повышения квалификации в сфере управления государством;
- представления государственных гражданских служащих о наиболее оптимальных формах и способах повышения уровня профессионализма в сфере управления государством;
- опыт государственных гражданских служащих по повышению уровня их профессионализма;
- профессиональные установки государственных гражданских служащих в сфере профессиональной самореализации.

Рассмотрим, какова тенденция в изменении показателей профессионализма государственных гражданских служащих в Орловской области последовательно по каждому указанному критерию.

1. *Мнение государственных гражданских служащих о целях и значении повышения квалификации в сфере управления государством.*

Одним из индикаторов анализируемого критерия является представление респондентов об ожидаемых результатах повышения квалификации (см. рис. 1).

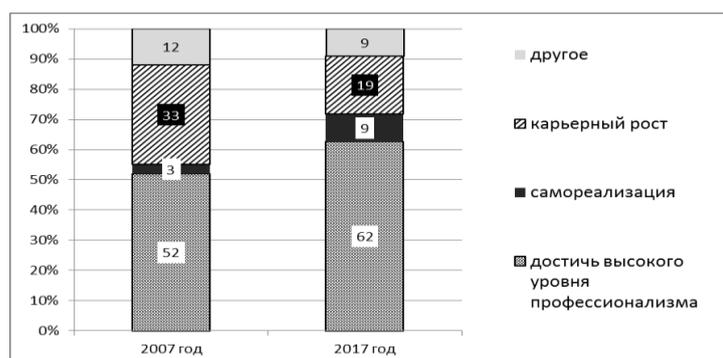


Рисунок 1 – Представление респондентов об ожидаемых результатах повышения квалификации, %

Figure 1 – Representation of respondents about the expected results of professional development, %

Данные рисунка выявили тенденцию к увеличению числа государственных гражданских служащих, нацеленных на достижение высокого уровня профессионализма в процессе прохождения курсов повышения квалификации. Заметно меньше в сравнении с первым замером оказалось респондентов, ориентированных на карьерный рост как основную причину повышения квалификации. Эти две наиболее очевидные тенденции объясняются сменой парадигмы управления регионом и актуализацией в новых условиях объективной оценки государственных гражданских служащих, эффективности их работы. Вместе с тем как на первом замере, так и на втором так называемые другие варианты ответа не набрали по отдельности статистически значимых величин. В числе таких ничтожных с точки зрения статистики вариантов оказались ответы «возможность повысить свой общественный престиж; увеличить материальный достаток; передавать опыт и знания другим; овладеть информационными технологиями» и др.

Другой показатель, относящийся к изучаемому критерию, заключается в оценке роли, отводимой высокому уровню профессионализма государственных гражданских служащих в продвижении по службе (см. рис. 2).

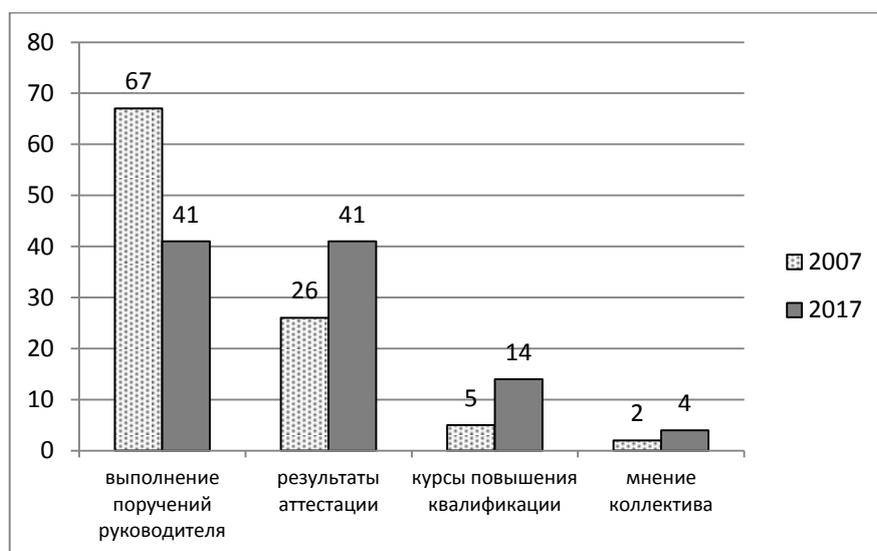


Рисунок 2 – Оценка роли, отводимой высокому уровню профессионализма государственных гражданских служащих среди различных оснований продвижения по службе, %

Figure 2 – Assessment of the role assigned to a high level of professionalism of public civil servants among various reasons for career advancement, %

Как показывают сравнительные данные, существует тенденция к росту значи-

мости показателей, имеющих отношение к профессионализму государственных служащих. Так, суммарно по двум индикаторам высокого уровня профессионализма (аттестация и курсы повышения квалификации) в 2017 году большое значение профессионализму придает более половины опрошенных (55 %), при этом в 2007 году тот же показатель имел значение 31 %. Очевидно, что со времени первого замера в региональных органах власти произошла смена подходов к оценке работы сотрудников. В прежних условиях государственные служащие оценивались в так называемой арабской культурной системе, в которой лучшим работников является тот, кто предан руководителю. На данный момент произошла смена системы оценок, и все чаще применяются параллельно два типа оценки государственных служащих – так называемые американский и японский типы, первый из которых заключается в оценке эффективности работы, второй – в оценке качества профессиональной деятельности<sup>1</sup>. В связи с этим сегодня набирает обороты тенденция к повышению роли профессионализма в числе оснований для карьерного роста государственных гражданских служащих.

Еще один индикатор, относящийся к анализируемому критерию, состоит в представлении респондентов о том, каковы основания для повышения уровня профессионализма (см. рис. 3).

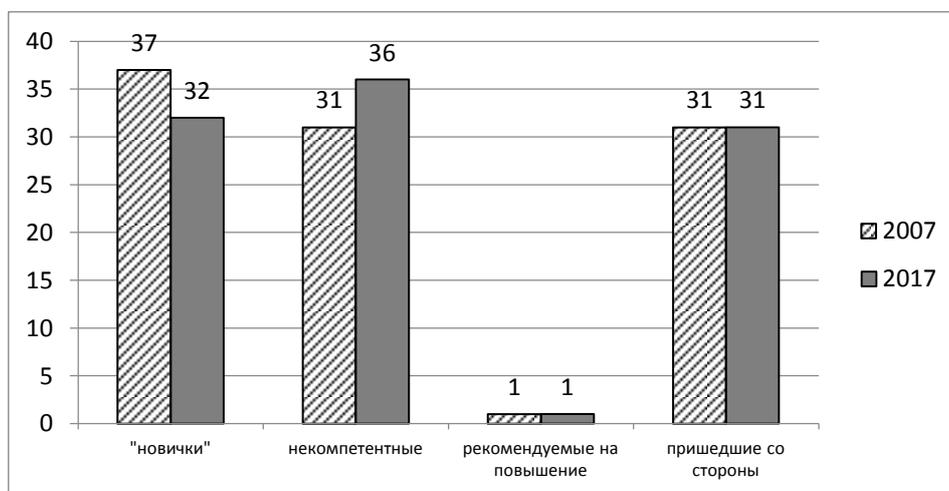


Рисунок 3 – Представление респондентов о том, каковы основания для повышения уровня профессионализма, %

Figure 3 – Representation of respondents about what are the grounds for increasing the level of professionalism, %

<sup>1</sup> Ряжская Т.В. Этапы профессионализации государственной службы в субъектах РФ // Материалы XII Орловских социологических чтений «Трансформация социальной структуры современного российского общества: состояние, динамика, тенденции», 2020. – С. 95.

Согласно данным рисунка, в изучаемом показателе не произошло существенных изменений: на обоих этапах замера примерно равные доли опрошенных указывали на необходимость квалификационного роста молодых сотрудников как имеющих профильное, так и имеющих непрофильное образование. Незначительная часть опрошенных, считающих, что представленным на повышение сотрудникам обязательно необходимо пройти повышение квалификации, вновь свидетельствует о существенном присутствии в сознании государственных гражданских служащих арабской культурной ценности непререкаемости вышестоящего.

Резюмируя итоги анализа критерия представления государственных гражданских служащих о цели повышения квалификации, отметим, что установлена тенденция к росту у данной социальной группы осознания важности повышения квалификации и профессиональной компетенции как основного условия качественного исполнения профессиональных обязанностей сотрудников государственной гражданской службы.

**2. Представления государственных гражданских служащих о наиболее оптимальных направлениях, формах и способах повышения уровня профессионализма в сфере управления государством**

Одним из индикаторов данного критерия является мнение респондентов о наиболее востребованных специалистах в сфере государственной гражданской службы. Ответы на этот вопрос можно считать коррелирующими с наиболее ценными профессиональными знаниями и умениями (см. рис. 4).

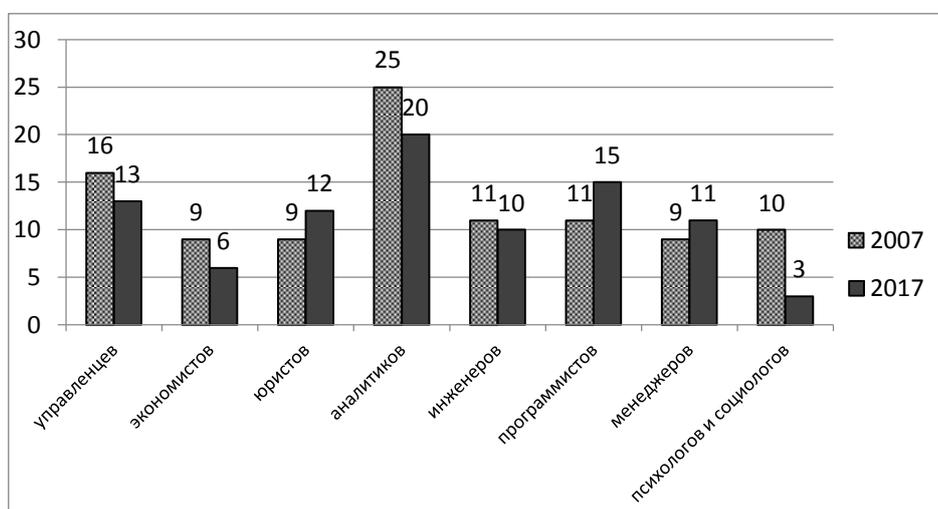


Рисунок 4 – Мнение респондентов о наиболее востребованных специалистах в сфере государственной гражданской службы, %

Figure 4 – Opinion of respondents about the most demanded specialists in the field of public civil service, %

Согласно данным рис. 4, тенденции в ответах на анализируемый вопрос практически идентичны на обоих этапах замеров. Так, наивысший интерес для сотрудников органов власти представляют аналитики, которые имеют наивысшие позиции по данным опросов в 2007 и 2017 годах. В довольно соразмерных долях распределены предпочтения опрошенных между экономистами, психологами, социологами, специалистами в сфере IT-технологий, инженерам. И немного выше респонденты ценят управленцев как специалистов в сфере государственного управления.

Представляет несомненный интерес выявить отличие в ответах государственных служащих в зависимости от занимаемой должности. В этих целях нами построена таблица сопряженности признака «дефицитные специалисты» с признаком «должность» – табл. 1.

Таблица 1 – Наиболее востребованные специальности в органах государственной службы

Table 1 – The most demanded specialties in public service bodies

Наименование специальности	%
Сотрудники аналитических отделов	21
Сотрудники отдела информационных технологий	15
Менеджеры	13
Менеджеры по персоналу	11
Специалисты по психоанализу	13
Сотрудники социологических отделов	13
Специалисты юридических отделов	11
Обслуживающие работники	6
Инженерные	19
Специалисты экономико-финансовой сферы	6

Как следует из табл. 1, на первые два места респонденты поставили дефицитность аналитиков и специалистов в сфере IT-технологий независимо от занимаемой должности, различие лишь в процентах. Но если на третье место руководители поставили управленцев, то специалисты и обеспечивающие специалисты – психологов и социологов.

Следующий индикатор имеет существенную взаимосвязь с предыдущим показателем и касается мнения респондентов о том, по каким направлениям необходимо повышать уровень профессиональной квалификации служащих в сфере государственного управления (см. табл. 2). По данному индикатору также видны схожие тенденции в ответах на обоих исследовательских замерах. Наиболее важными направлениями переподготовки респонденты считают право, юриспруденцию; информационные технологии и делопроизводство.

Таблица 2 – Направления переподготовки, наиболее необходимые для госслужащих

Table 2 – Directions of retraining, the most necessary for civil servants

Направление	%
Юридические программы	25
Информационно-технологические программы	17
Программы управленческого профиля	9
Программы стратегического планирования	10
Программы по культуре речи	8
Программы экономического профиля	7
Программы по психологии и социологии	9
Программы по делопроизводству	11

Стратегическое управление становится одним из лидеров среди значимых направлений переподготовки государственных служащих лишь на втором этапе исследования.

Первичную необходимость повышения квалификации по юридическим программам обозначили не только вышестоящие госслужащие, но и специалисты. На втором месте респонденты выделили направление, связанное с информационным обеспечением деятельности государственных гражданских служащих. Также специалистами были названы среди приоритетных программы, касающиеся делопроизводства, стратегического планирования. Значительный интерес в рамках изучения анализируемого критерия представляет ответ на вопрос об оптимальности форм профессионального развития государственных гражданских служащих. Респондентам было предложено указать три наиболее значимые позиции. Полученные результаты по двум замерам приведены в табл. 3.

Таблица 3 – Наиболее оптимальные формы переподготовки государственных гражданских служащих

Table 3 – The most optimal forms of retraining of civil servants

Форма переподготовки	%
Краткие курсы в рабочее время	21
Круглые столы по обмену опытом и знаниями	20
Прохождение практики в федеральных органах госуправления	15
Получение образования в профильных высших учебных заведениях	12
Получение образования по месту работы	9
Самообучение	6
Получение зарубежного опыта	9

Из табл. 3 видно, что наиболее приемлемой формой переподготовки на обоих этапах повторного исследования являются краткие курсы в рабочее время, а также круглые столы по обмену опытом и знаниями – так думает каждый пятый респондент (21 % и 20 % соответственно). На третье по популярности место респонденты выдвинули прохождение практики в федеральных органах государственного управления.

Отметим, что наибольшую необходимость первых трех форм переподготовки называло большинство респондентов независимо от занимаемой должности.

Обучение в специальных высших учебных заведениях поставили на четвертое место руководители, советники и специалисты, тогда как обеспечивающие специалисты на четвертое место поставили профессиональную учебу по месту службы. Руководители и советники достаточно высоко оценивают такую форму профессионального развития государственных служащих, как самообразование, в сравнении со специалистами и обслуживающими специалистами. Это вполне очевидно объясняется рациональными причинами, связанными с экономической выгодой самообразования и возможностью совмещать его с ежедневной работой. Именно данной формы профессионального развития руководители придерживаются не только сами, но и ждут этого от подчиненных.

Подводя итоги изучения критерия представлений государственных гражданских служащих о направлениях, способах и формах повышения уровня профессионализма в сфере государственного управления, отметим, что данный критерий оказался довольно константным. Как в 2007-м, так и в 2017 году государственные служащие считали аналитические способности, юридические знания, информационно-компьютерную компетентность и грамотность в сфере делопроизводства наиболее значимыми показателями или условиями профессионализма в государственном управлении.

### **3. Опыт государственных гражданских служащих по повышению уровня своего профессионализма**

Анализируя данный критерий профессионализации государственных гражданских служащих, начнем с изучения распределения ответов опрошенных на вопрос о частоте предпринимаемых усилий по повышению уровня профессионализма государственными служащими.

Особое место в процессе повышения уровня профессионализма должно уделяться формированию социологической культуры, управленческой культуры, развитию навыков проектного управления, командообразования, вопросам финансовой, правовой грамотности и проблемам цифровой экономики<sup>1</sup>, что требует нахождения государственных гражданских служащих в процессе обучения и повышения квалификации на постоянной основе.

Наметилась некоторая тенденция к увеличению интенсивности переподготовки

---

<sup>1</sup> Жукова М.В. Ключевые проблемы исследований кадрового обеспечения муниципальных органов власти // Среднерусский вестник общественных наук. – 2020. – Т. 15, № 6. – С. 53

---

государственных служащих в последнее время. Так, в 2017 году увеличилось количество тех, кто хотя бы один или несколько раз за год повышал уровень профессионализма (в среднем повышение на 10 %). В свою очередь на 15 % сократилось число тех, кто не проходил повышение квалификации: в 2007 году таких было около половины (46 %), а в 2017-м – меньше трети государственных гражданских служащих. Это может объясняться уже упомянутой тенденцией к конструированию в сфере государственной службы стратификационных систем оценки профессионализма и повышению роли эффективности профессиональной деятельности в оценке государственного служащего.

Перейдем к сравнению индикаторов оценки пользы переподготовки и влияния переподготовки на профессиональный рост (см. рис. 5). Поскольку исследование выявило практически полную идентичность в распределении значений анализируемых индикаторов, представим результаты в среднем по обоим этапам исследования.

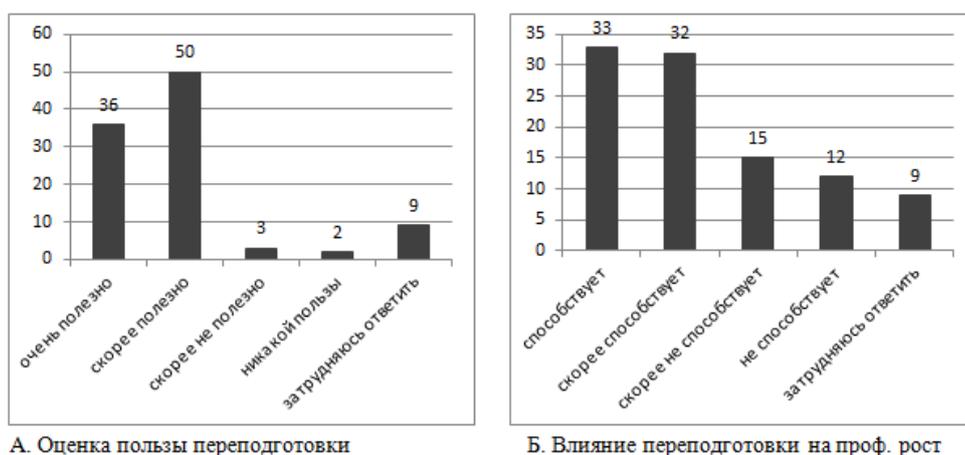


Рисунок 5 – Роль и значение переподготовки при карьерном продвижении госслужащих, %  
 Figure 5 – The role and importance of retraining in the career advancement of civil servants, %

На рис. 5 продемонстрировано, что подавляющее число респондентов отмечают необходимость повышения квалификации для последующего карьерного роста. Эти данные могут говорить о двух обстоятельствах:

- высоком уровне сформированности установки респондентов на повышение уровня профессионализма;
- относительно низких возможностях восходящей мобильности в сфере государственной гражданской службы.

Резюмируя выводы об опыте повышения уровня профессиональной компетент-

ности государственными служащими, отметим, что установлена тенденция к осознанию и повышению ими степени важности переподготовки и постоянного роста профессионализма в сфере государственной гражданской службы.

**4. Профессиональные установки государственных гражданских служащих в сфере профессиональной самореализации**

Поскольку данный критерий профессионализма государственных гражданских служащих является, по сути, интегральным по отношению ко всем предыдущим параметрам, проанализируем его в сопряжении с социально-демографическими характеристиками респондентов. В таблице 4 продемонстрирована зависимость мнений респондентов в вопросе оценки возможности реализации карьерного роста от возраста респондентов. В связи с идентичностью тенденций в сопряжении этих признаков на обоих этапах опроса представим таблицу зависимости исходя из средних величин по двум этапам замеров.

Таблица 4 – Оценка возможности реализации карьерного роста госслужащими, %

Table 4 – Assessment of the possibility of implementing career growth by civil servants,%

Возрастные показатели	Оценка возможности реализации карьерного роста			
	да	не в полной мере	нет	затруднились с ответом
От 18 до 29 лет	33	53	11	3
От 30 до 40 лет	39	43	10	8
От 41 до 50 лет	36	48	10	7
От 51 года и старше	59	29	7	5
Ответы по всем возрастам	44	43	9	4

Анализ этих данных показывает, что частотность ответов «да» увеличивается с возрастом: если в группе респондентов возраста до 29 лет таковых 33 %, то в группе «от 51 года и старше» – 59 %. Немного выходящие за пределы четкой тенденции к увеличению ответы респондентов группы возраста от 41 до 50 лет в целом не сильно нарушают установленную закономерность. Другими словами, по мнению респондентов, профессиональный рост напрямую зависит от длительности опыта, а следовательно, стажа и возраста государственных служащих как зачастую взаимосвязанных признаков.

Еще один социально-демографический признак, оказывающий существенное воздействие на оценку государственными служащими возможности реализоваться в профессиональной деятельности, – должностная характеристика (см. табл. 5).

Таблица 5 – Мнения представителей разных должностных уровней о возможности карьерного роста, %

Table 5 – Opinions of representatives of different job levels about career opportunities, %

Должность	Оценка возможности реализации карьерного роста			
	да	не в полной мере	нет	затруднились с ответом
Главы ведомств	60	29	7	4
Специалисты	38	46	10	6
Обеспечивающие специалисты	32	56	9	3
Ответы всех должностных лиц	41	44	9	7

Данные таблицы сопряженности показывают вполне ожидаемый результат – чем выше должность респондентов, тем оптимистичнее они оценивают возможность профессиональной реализации и роста на государственной службе. В частности, наиболее уверенно заявляют о возможности профессиональной реализации руководители, несколько реже – специалисты, наконец, реже всех – обеспечивающие специалисты. Это свидетельствует о том, что для успешной профессиональной самореализации и формирования позитивных установок на профессиональный рост государственным служащим необходимо видеть перспективу карьерного роста. Это заключение является важным основанием для практических рекомендаций руководителям органов власти – стимулировать рост профессионализма подчиненных сотрудников можно только предлагая им перспективы карьерного роста.

Следующий показатель в рамках анализируемого критерия – степень владения государственных гражданских служащих профессиональными и деловыми навыками и умениями (см. табл. 6). Отметим, что в изучении указанного показателя была использована одна из техник формулировки вопросов, создающих условия для повышения достоверности ответов. В частности, применена техника косвенного вопроса через создание впечатления ответа не о себе. Интерпретация полученных распределений должна учитывать тот факт, что ответы в данном случае будут глубоко проективны.

Согласно данным таблицы 6, наиболее развитые профессиональные навыки государственных служащих имеют отношение к взаимодействию с посетителями (слушать, владеть культурой общения). Характерно, что наихудшие оценки респондентов были даны таким важным и высоко профессиональным умениям, как владение информационными технологиями, стратегическое мышление и участие в подготовке управленческих решений. Средние позиции – у навыков использования опыта других, умения планировать свое рабочее время, вести переговоры.

Таблица 6 – Показатель оценки владения навыками и умениями профессиональной деятельности госслужащими, %

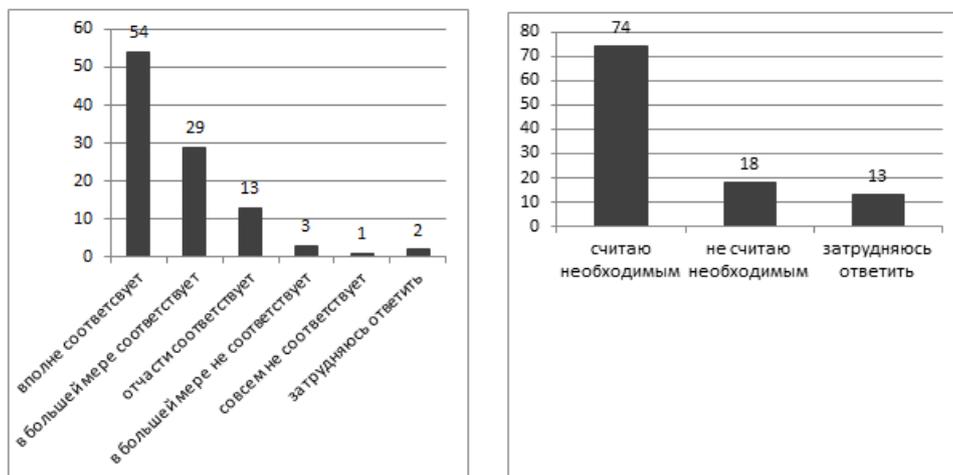
Table 6 – Indicator for assessing the possession of skills and abilities of professional activity by civil servants, %

Критерий	Высокая оценка	Средняя оценка	Низкая оценка	Отсутствие навыков и умений
Навыки тайм-менеджмента	27	57	13	1
Культура общения с клиентами	47	37	11	2
Культура телефонных разговоров	46	44	8	2
Организация и проведение переговоров	20	55	21	5
Стратегическое мышление	15	46	30	9
Анализ данных	40	42	13	5
Преемственность знаний и опыта	32	47	19	3
Использование IT-технологий	15	55	23	5
Принятие управленческих решений	18	49	26	7

Таким образом, учитывая проективность ответов на косвенный вопрос, можно сделать вывод о довольно низкой оценке государственными служащими своих специальных профессиональных умений, требующих дополнительной управленческой и информационно-аналитической подготовки. Переводя данные результаты в плоскость практических рекомендаций руководителям органов власти, отметим, что одним из наиболее актуальных препятствий профессионализации государственных гражданских служащих является их информационно-аналитическая и организационно-управленческая некомпетентность. В связи с этим необходимо создавать условия для преодоления данных пробелов в арсенале профессиональных знаний и умений сотрудников органов власти.

Еще одним показателем критерия установки на профессиональную самореализацию служит самооценка уровня профессионализма государственными служащими и необходимость дальнейшего его совершенствования (см. рис. 6).

Распределение ответов показывает, что большинство опрошенных высоко оценивают уровень соответствия своего профессионального образования требованиям работы. Эта тенденция сохраняется в течение всего периода когортных исследований. С одной стороны, этот прямой вопрос мог вызвать эффект социального тщеславия, с другой – более десятой доли респондентов указали на соответствие своих знаний лишь отчасти.



А. Оценка соответствия образования требованиям Б. Оценка необходимости проф. образования

Рисунок 6 – Оценка респондентами соответствия их профессионального образования требованиям работы (А) и оценка необходимости продолжить образование (Б) (в среднем по обоим этапам исследования)

Figure 6 – Respondents' assessment of the compliance of their professional education with job requirements (A) and assessment of the need to continue education (B) (on average for both stages of the study)

Иными словами, следует говорить о существовании довольно значительной части государственных служащих с высокой профессиональной самооценкой и наличии некоторого числа сотрудников органов власти с довольно адекватной самооценкой. В ракурсе практической пользы полученных результатов отметим, что высокую самооценку государственных служащих можно использовать в качестве стимула для дальнейшего профессионального роста, в то же время адекватная самооценка в еще большей степени предопределяет установку государственных служащих на профессиональное самосовершенствование<sup>1</sup>.

Априори можно полагать, что самооценка респондентами соответствия их профессионального образования требованиям работы сильно зависит от занимаемой ими должности.

При распределении ответов на вопрос «Насколько Ваше профессиональное образование соответствует требованиям Вашей работы?» и «Должность» мы обнаружили,

<sup>1</sup> Меркулов П.А., Малахова О.В. Профессиональное развитие государственных служащих: возможности электронного образования // Цифровая экономика и онлайн-образование: европейский опыт. Коллективная монография. Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь, 2020. – С. 292.

что наиболее уверенно себя чувствуют руководители и советники: 66 % опрошенных респондентов полагают, что их профессиональное образование в полной мере соответствует требованиям работы. Заметно менее уверенно себя чувствуют обеспечивающие специалисты: четверть опрошенных полагают, что их профессиональное образование отчасти соответствует, отчасти не соответствует требованиям работы. О взаимовлиянии признаков говорит и достаточно высокое значение коэффициента Крамера – 0,139 (статистически значимое – на уровне 0,015).

По вопросу о необходимости продолжать профессиональное образование все три группы респондентов практически единодушны. Это видно из сопряженного распределения значений признаков осознания необходимости продолжать профессиональное образование и занимаемой должности. Так, некоторое различие в процентах ответов руководителей и советников находится в пределах ошибки выборки, о чем говорит малое значение коэффициента Крамера – 0,057 (при статистически значимом – на уровне 0,606).

При анализе эмпирического материала внимание было обращено на кластерный анализ по методу K-means cluster SPSS for Windows 17.0. Кластерный анализ баз данных, созданных по результатам опроса в 2007 и 2017 годах, дал практически идентичные результаты, которые отражены в табл. 7.

Таблица 7 – Результаты многомерного статистического анализа ценностно-мотивационных предпочтений в профессиональной деятельности государственных служащих по признаку установки на профессиональный рост

Table 7 – Results of a multivariate statistical analysis of value-motivational preferences in the professional activity of civil servants based on the attitude towards professional growth

Ценностно-мотивационные предпочтения	Состав социально-профессиональной группы
1. Внутренняя мотивация на профессиональный рост	Советники и руководители в возрасте от 51 года и старше со стажем более двадцати лет, имеющих техническое высшее образование и (или) ученую степень, имеющих средний доход
2. Внешняя мотивация на профессиональный рост	Специалисты, преимущественно мужчины, с гуманитарным базовым образованием, стаж работы от десяти до двадцати лет
3. Мотивация на профессиональный рост минимальная	Обеспечивающие специалисты, женщины, имеющие стаж от пяти до десяти лет, в возрасте от 29 до 40 лет и в возрасте от 41 до 50 лет с низким доходом

В результате анализа обоснована многомерная группировка респондентов в три кластера.

Описывая первый кластер, условно названный «Внутренняя мотивация на постоянный профессиональный рост», отметим, что его представители, социально-демографический портрет которых отражен в табл. 7, ориентированы:

- на осознание широких возможностей самореализации в профессиональной деятельности;

- на понимание важности регулярного повышения квалификации для профессионального роста и постоянное участие в этом виде профессионального самосовершенствования;

- на осознание важности переподготовки в связи с рекомендацией на повышение в должности;

- на осознание особой значимости информационно-аналитических технологий и стратегического управления в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Анализируя второй кластер государственных служащих, внешне мотивированных на повышение уровня профессионализма, отметим, что его представители:

- ориентированы на переподготовку в ситуации внешней необходимости в противоположность четкой внутренней установке;

- характеризуются утилитарным отношением к профессиональной переподготовке, рассмотрением курсов повышения квалификации как способа ускорить карьерный рост;

- считают, что показанием к профессиональной переподготовке является служебное несоответствие;

- уверены в особой значимости знаний в области социального управления и менеджмента в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Третий кластер, в составе которого сотрудники, не мотивированные на повышение профессионального роста, характеризуется:

- неосознанием значимости постоянного профессионального самосовершенствования;

- отсутствием установки на повышение уровня профессиональных знаний в связи с невысокой занимаемой должностью и отсутствием перспектив карьерного роста;

- отсутствием достижительных мотивов профессиональной деятельности;

- представлением о своей профессиональной деятельности как о средстве заработать пенсию и гарантию социальной стабильности.

Таким образом, кластерный анализ показал, что наибольшие возможности профессионального роста у следующих государственных служащих: сотрудников, занимающих руководящие должности и советников; госслужащих, чей стаж профессиональной деятельности превышает двадцать лет; в возрасте от 50 лет и старше; имеющих средний достаток, ученую степень или высшее техническое образование. Вероятность хороших возможностей профессионального роста здесь больше 50 %. Несколько меньше возможностей профессионального роста у групп, объединяющих мужчин; респондентов с гуманитарным (экономическим, юридиче-

ским, социологическим) высшим профессиональным образованием; госслужащих, чей стаж работы составил от одиннадцати до двадцати лет.

Специалисты женского пола, работающие в сфере обеспечения; госслужащие, имеющие профессиональный стаж до 5 лет; респонденты в возрасте до 30 лет характеризуются заметно меньшей вероятностью хороших возможностей профессионального роста – около 20 %.

По комплексу выполненных исследований можно сделать следующие выводы:

1. Прослеживается устойчивая тенденция повышения уровня осознания государственными гражданскими служащими значимости профессионального роста и повышения квалификации, что связано с изменением системы оценки сотрудников органов власти и ее переходом от арабской модели, оценивающей сотрудника по степени его преданности руководителю, к американско-японской модели, характеризующейся эффективностью и качеством работы государственного служащего для его карьерного роста.

2. Для исследованной общности государственных гражданских служащих наиболее значимыми показателями профессионализма в сфере управления государством являются владение информационно-аналитическими технологиями и способность применить их в практике разработки управленческих решений, юридические знания, а также знания в сфере социального управления и менеджмента, включая делопроизводство и психологию профессиональной деятельности.

3. Сотрудники госслужбы оценивают уровень своего профессионализма как довольно высокий, что не зависит от уровня должностной характеристики сотрудников органов власти, их стажа работы в сфере государственной службы и возраста.

4. Возможности повышения уровня профессионализма государственных служащих существенным образом подчинены ряду социально-демографических признаков:

– у руководителей с ученой степенью или высшим техническим образованием, стажем работы в органах власти не менее 20 лет и в возрасте не моложе 50 лет имеются наиболее сформированные установки на профессиональное самосовершенствование и возможность постоянного профессионального роста;

– у респондентов-мужчин, являющихся специалистами с гуманитарным (экономическим, юридическим, социологическим) высшим профессиональным образованием, имеющих общий стаж работы от одиннадцати до двадцати лет, есть незначительные возможности продвижения по службе, что обусловлено отсутствием мотивации к деятельности данного рода;

– специалисты женского пола, занимающиеся сферой обеспечения, имеющие стаж работы на госслужбе менее пяти лет, в возрасте до 30 лет характеризуются практически полным отсутствием возможностей профессионального роста, в первую очередь в связи с низкой степенью мотивированности на переподготовку, отсутствием достижительных стратегий профессиональной деятельности и утилитарным подходом к месту работы.

5. В качестве значимых рекомендаций по итогам проведенных эмпирических исследований назовем необходимость стимулирования государственных гражданских служащих к проявлению активности в процессе профессионального самосовершенствования, используя опытно обоснованные:

– создание ситуации видения карьерных перспектив теми сотрудниками, которые соответствуют профессиональным требованиям и постоянно повышают уровень своего профессионализма;

– стимулирование к повышению квалификации служащих, имеющих высокую профессиональную самооценку, используя механизм социального ожидания;

– при приеме на работу осуществлять личностную диагностику для отбора наиболее профессионально ориентированных и готовых к профессиональному росту сотрудников;

– особое внимание в процессе стимулирования государственных гражданских служащих к повышению уровня профессионализма уделять наиболее «проблемным» по результатам повторного исследования категориям сотрудников: молодым сотрудникам в возрасте не старше 29 лет, со стажем работы от 1 до 5 лет, женщинам, обеспечивающим специалистам, служащим, не имеющим высшего профильного образования.

### **Библиография/References:**

1. Жукова М.В. Ключевые проблемы исследований кадрового обеспечения муниципальных органов власти // Среднерусский вестник общественных наук. – 2020. – Т. 15. – № 6. – С. 45– 58.

2. Меркулов П.А., Малахова О.В. Профессиональное развитие государственных служащих: возможности электронного образования // Цифровая экономика и онлайн-образование: европейский опыт. Коллективная монография. – Ставрополь, 2020. – С. 283– 297.

3. Ряжская Т.В. Этапы профессионализации государственной службы в субъектах РФ // Трансформация социальной структуры современного российского общества: состояние, динамика, тенденции. Материалы XII Орловских социологических чтений. – Орел, 2020. – С. 93– 97.

1. Zhukova, M.V. (2020) Ključevye problemy issledovaniĭ kadrovogo obespecheniia munitsipal'nykh organov vlasti [Key research problems of staffing for municipal authorities] // Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk [Central Russian journal of social sciences]. – T. 15. – № 6. – P. 45– 58. (In Russ.)

2. Merkulov, P.A., Malakhova, O.V. (2020) Professional'noe razvitie gosudarstvennykh sluzhashchikh: vozmozhnosti elektronogo obrazovaniia [Professional development of civil servants: opportunities for electronic education] // Tsifrovaia ekonomika i onlain-

obrazovanie: evropeiskii opyt [Digital economy and online education: european experience]. Kollektivnaia monografiia. – Stavropol'. – P. 283– 297. (In Russ.)

3. Riazhskaia, T.V. (2020) Etapy professionalizatsii gosudarstvennoi sluzhby v sub"ektakh RF [Stages of professionalization of public service in the constituent entities of the Russian Federation] // Transformatsiia sotsial'noi struktury sovremennogo rossiiskogo obshchestva: sostoianie, dinamika, tendentsii [Transformation of the social structure of modern Russian society: state, dynamics, trends]. Materialy KhII Orlovskikh sotsiologicheskikh chtenii. – Orel. – P. 93– 97. (In Russ.)