

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ

Инна Александровна Газиева^a

EDN: DHQCIH

а Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация: В статье приводится анализ результатов социологического исследования, проведенного среди студентов РАНХиГС (N=1943), на основании которого описывается кадровый потенциал органов публичной власти и делаются выводы о влиянии профессиональной среды на формирование социально-профессиональных ориентаций будущих чиновников в ходе обучения в вузе.

Исследование показывает, что значимыми предикторами ориентации на трудоустройство в органы государственной власти являются такие ценности, как ответственность за судьбу страны, высокое положение в обществе и сохранение исторической памяти народа. Для муниципальной службы наиболее важным фактором выступает стремление принести пользу обществу. Также установлено влияние социально-демографических и иных факторов на желание посвятить себя службе обществу: более выраженную заинтересованность в работе в органах публичной власти обнаруживают студенты Президентской академии, обучающиеся в регионах, преимущественно мужского пола, демонстрирующие отрицательное отношение к удаленному формату работы.

Ключевые слова: социология управления, социология молодежи, социальные ориентации, профессиональные ориентации, социальные ценности, государственная и муниципальная служба, кадровый потенциал

Благодарность: Статья подготовлена в рамках государственного задания РАНХиГС.

Дата поступления статьи в редакцию: 15 августа 2025 года.

SOCIAL AND PROFESSIONAL ORIENTATIONS OF STUDENT YOUTH AS A FOUNDATION FOR BUILDING THE HUMAN RESOURCE POTENTIAL IN PUBLIC AUTHORITIES

RESEARCH ARTICLE

Inna A. Gazieva^a

a Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

Abstract: The article presents an analysis of the results of a sociological survey conducted among students at the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (N=1943). Based on these findings, the human resource potential of public authorities is described, and conclusions are drawn about the influence of the professional environment on the formation of the social and professional orientations of future civil servants during their studies at the university.

The study shows that significant predictors of an orientation towards employment in government organizations include values such as responsibility for the country's future, a desire for a high social status, and the preservation of the nation's historical memory. The most crucial factor for municipal service is a desire to benefit the society. The author also investigated the impact of socio-demographic and other factors on the desire to pursue a career in public service. Students at the Presidential Academy who study in regional areas are predominantly male and demonstrate a negative attitude towards remote working, and are more likely to be interested in working for public authorities.

Keywords: sociology of management, sociology of youth, social orientations, professional orientations, social values, public and municipal service, human resources

Acknowledgment: The article was prepared within the framework of the state assignment of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA).

Received: August 15, 2025.

Кадровые технологии

Введение

Актуальность изучения социально-профессиональных ориентаций будущих чиновников продиктована необходимостью формирования корпуса государственных служащих, нацеленных на эффективное, качественное и ответственное выполнение своих профессиональных функций. Заметим, что мы не говорим отдельно о социальных и отдельно – о профессиональных ориентациях, а рассматриваем их как целостную социологическую категорию, поскольку ее составляющие не просто тесно взаимосвязаны, дополняя и влияя друг на друга, но характеризуют чиновника, словно две стороны одной медали.

От социально-профессиональных ориентаций напрямую зависит формирование кадрового потенциала любой отрасли, в нашем случае – органов публичной власти. На сегодняшний день, в условиях серьезного кадрового голода в сфере госслужбы, проблема соотношения социально-профессиональных ориентаций и кадровых запросов стоит весьма остро, поскольку значительная часть студентов, даже специализирующихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» (далее – ГМУ), после окончания вуза выбирает работу с более высоким потенциальным доходом и карьерными возможностями. Данная статья в первую очередь призвана дать определение понятию «социально-профессиональные ориентации», а также, исходя из анализа социально-профессиональных ориентаций студентов, обучающихся в Президентской академии, определить их готовность составить кадровый потенциал органов публичной власти.

Социально-профессиональные ориентации: терминологический анализ

Понятие социально-профессиональных ориентаций является сложносоставным, а потому требует последовательного анализа каждого из его элементов. В первую очередь рассмотрим термин «социальные ориентации», который и в социологической теории, и в исследовательской практике нередко подменяется понятием ценностных ориентаций.

Одними из первых определение ценностных ориентаций сформулировали американские ученые К. Клакхон и Ф. Стродбек. По мнению исследователей, эти ориентации представляют собой сложно структурированные, но четко ранжированные *принципы*, которые, будучи связанными с решением общечеловеческих проблем, «определяют порядок и направление непрерывного потока человеческих действий и мыслей» [Kluckhohn, Strodtbeck, 1961. Р. 4]. Ведущий исследователь ценностей Ш. Шварц определял ценностные ориентации несколько

иначе – как «убеждения о желаемом результате или поведении, которые выходят за рамки конкретных ситуаций, определяют выбор или оценку поведения и событий и ранжированы в соответствии с их относительной важностью» [Schwartz, 1992. Р. 4]. Классики отечественной социологии А.Г. Здравомыслов и В.А. Ядов считают ценностные ориентации тем компонентом структуры личности, «который представляет собой некоторую ось сознания, вокруг которой вращаются помыслы и чувства человека и с точки зрения которой решаются многие жизненные вопросы» [Здравомыслов, Ядов, 1965. С. 199]. Заметим, что все приведенные определения, акцентирующие в первую очередь психологический смысл ценностных ориентаций, не лишены, однако, и глубокого социологического значения, заключенного в их ведущей роли в обосновании деятельности индивида. Поэтому, на наш взгляд, **ценностные ориентации** представляют собой *иерархически организованную систему устойчивых представлений индивида о жизненных предпочтениях и отражают фундаментальные нормы и принципы, на основе которых человек формирует свое отношение к миру, к социуму и к своему месту в нем, а также, регулируя свое поведение, ставит жизненные цели и принимает соответствующие решения.*

Социальные ориентации, в отличие от ценностных, более ситуативны и поведенчески обусловлены, поэтому некоторые зарубежные ученые склонны считать, что они формируются под воздействием нейронных связей [Morningstar, Grannis, Mattson, Nelson, 2019], как следствие «усложнения мозга и идентичности» [Gordon, Crosnoe, Wang, 2013]. Они не столько отражают «значимость» в противовес «фактичности» [Риккерт, 1995. С. 69], сколько демонстрируют «осознание индивидом своего положения в системе социальных отношений как частицы класса, слоя и т.д.» [Филиппов, 1998. С. 354], а также «включают позитивные самостоятельные оценки эффективности решения проблем в прошлом, чувство самоэффективности в столкновении с будущими конфликтами и идентификацию с просоциальными целями» [Kuperminc, Allen, 2001. Р. 598]. В более узком смысле социальная ориентация представляет собой «выбор человеком предпочитаемого им социального положения и путей его достижения» [Филиппов, 1998. С. 354]. В этом определении с очевидностью можно увидеть прямую связь социальных ориентаций с выбором будущей профессии. Так, например, человек, стремящийся принести пользу обществу, скорее всего, выберет профессию в сфере здравоохранения или социальной работы. Человек, заботящийся о защите окружающей среды, может стать экологом или биологом.

Ориентация на определенное социальное положение и отражение возможностей его достижения формируют жизненные планы молодежи [Касаткина, 2010. С. 215], в которых, по мнению Л.Я. Рубиной и М.Н. Руткевича, сочетаются социальная и профессиональная ориентация [Руткевич, Рубина, 1988. С. 141].

Что касается самой профессиональной ориентации, здесь необходимо обратиться к идеям Ф. Парсонса, заложившего научные основы профориентационной деятельности и определившего ключевые принципы поиска наилучшего соответствия между личностью и конкретной профессией. Он подчеркивал важность понимания как индивидуальных черт, так и особенностей различных профессий для успешного трудоустройства [Parsons, 1909. P. 165]. Его метод включает ряд шагов, направленных на самостоятельную оценку респондентами своих возможностей, изучение профессии и в конечном счете – на сопоставление этих двух факторов для оптимального выбора профессии.

Исходя из предложенного Ф. Парсонсом подхода, современные ученые определяют профессиональную ориентацию как «процесс осознания индивидом существующих в обществе конкретных видов трудовой деятельности – профессий, собственных склонностей и способностей к одному (или нескольким из них), путей или средств овладения знаниями и навыками, необходимыми для выполнения профессионально-трудовых функций» [Филиппов, 1998. С. 353]; «сложный процесс, где личные желания и способности человека часто сталкиваются с требованиями рынка труда» [Горшков, Шереги, Тюрина, 2023. С. 67]. По мнению ряда ученых, это столкновение нередко приводит к разочарованию в выборе профессии, поскольку ожидания не всегда совпадают с реальностью [Зеер, Сыманюк, 2002]. Кроме того, профессиональные ориентации студенческой молодежи в принципе носят весьма неустойчивый характер [Потемкин, 2018. С. 15]. В результате у молодых людей возникает желание сменить профессию, что запускает новый виток профориентации. Этот процесс продолжается на протяжении всей жизни человека, формируя профессиональный ландшафт общества.

Таким образом, можно говорить о том, что социальная ориентация определяет профессиональные цели человека и способы их достижения, а профессиональная ориентация формирует отношение человека к обществу, его готовность внести свой вклад в общее дело. С учетом вышесказанного, **социально-профессиональная ориентация**, на наш взгляд, представляет собой *выбор человеком предпочитаемого им социального положения, которое может быть достигнуто посредством получения*

конкретной профессии на основе самостоятельной оценки собственных склонностей и способностей к выполнению различных профессионально-трудовых функций, а также ценностного самоопределения.

Социально-профессиональные ориентации студенческой молодежи: социологический анализ

С целью изучения широкого круга вопросов, касающихся социально-профессиональных ориентаций студентов, в том числе будущих чиновников, с 18 по 26 декабря 2023 года при участии автора было проведено социологическое исследование «Анализ социально-профессиональных ориентаций студенческой молодежи», в ходе которого были опрошены студенты РАНХиГС очной формы обучения (N=1943), являющиеся студентами региональной сети РАНХиГС (61 %) и Московского кампуса (39 %)¹. Опрос проводился онлайн, через личные кабинеты обучающихся.

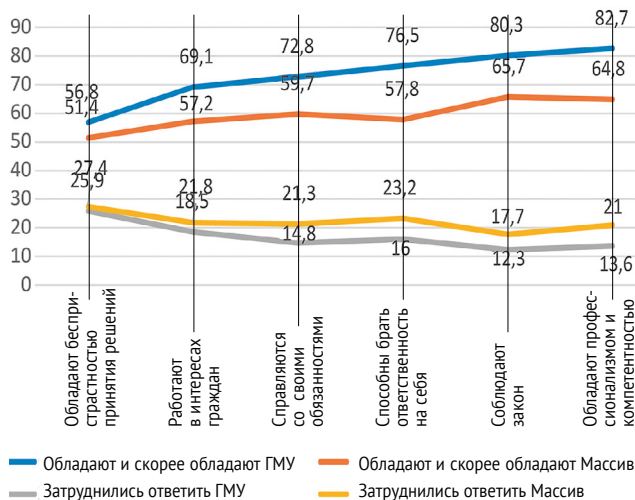
В ходе анализа эмпирических данных исследования были построены таблицы сопряженности ответов на ряд вопросов, характеризующих различные социально-профессиональные ориентации студентов Президентской академии, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» (ГМУ, 20 % выборки), и студентов других направлений подготовки (80 % выборки). На **рисунке 1** для визуализации результатов опроса представлены лишь наиболее значимые показатели: доли респондентов, ответивших полностью утвердительно на вопросы анкеты и затруднившихся ответить.

Как видно на представленном рисунке, студенты, обучающиеся по направлению ГМУ, демонстрируют предсказуемо больший уровень осведомленности в части того, какими характеристиками обладают государственные служащие, чем респонденты других специальностей, о чем можно судить по меньшей доле варианта «Затрудняюсь ответить» в первом случае. Кроме того, респонденты этой группы в целом чаще давали положительные ответы, чем студенты других направлений подготовки. В то же время участники опроса из обеих, с позволения сказать, профессиональных групп («будущие чиновники» и «иные») демонстрируют солидарность, наделяя госслужащих теми или иными характеристиками, однако с заметной разницей. Так, наибольшая доля респондентов считает, что современных госслужащих в первую очередь отличает высокий уровень

1 Покида А.Н., Газиева И.А., Зыбуновская Н.В. Анализ социально-профессиональных ориентаций студенческой молодежи. Свидетельство о государственной регистрации № 2024622247, дата государственной регистрации в Реестре баз данных 23 мая 2024 года.

Кадровые технологии

Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос: «Обладают ли государственные служащие в текущих условиях следующими характеристиками?», %
Figure 1. Distribution of responses to the question: «Do civil servants in the current conditions possess the following characteristics?», %

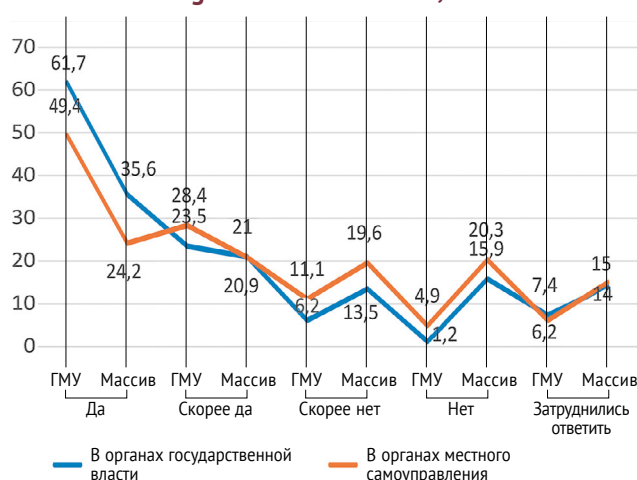


профессионализма и компетентности (82,7 % – студенты ГМУ, 64,8 % – иные студенты); они соблюдают закон (80,3 и 65,7 % соответственно), способны брать ответственность на себя (76,7 и 57,8 % соответственно), а также справляются со своими обязанностями (72,8 и 59,7 % соответственно) и работают в интересах граждан (69,1 и 57,2 % соответственно). Лишь одна характеристика чиновников – беспристрастность принятия решений – не получила признания у значительной части как будущих госслужащих (ее выбрали 56,8 % студентов направления ГМУ), так и других респондентов (51,4 %).

Второй блок вопросов (**рисунок 2**) непосредственно касается того, насколько респонденты ориентированы на профессию государственного или муниципального служащего. Результаты опроса показывают, что больше половины респондентов, обучающихся по направлению ГМУ, демонстрируют однозначную готовность к работе в органах государственной власти (61,7 %), почти половина (49,4 %) – в органах муниципальной власти; более того, не готовы работать по специальности (варианты «Нет» и «Скорее нет») лишь 7,4 % (государственная служба) и 16 % (муниципальная служба) респондентов. Эти цифры говорят о безусловно высоком уровне первичной профессиональной ориентации на работу по специальности, соответствующей профилю обучения, однако с бóльшим фокусом на государственную, чем на муниципальную службу. Такое положение дел объясняется целым рядом объективных и субъективных причин, которые являются предметом отдельного исследования.

Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос: «Рассматриваете ли Вы для себя возможность работы в органах государственной власти и местного самоуправления?», %

Figure 2. Distribution of responses to the question: «Do you consider the possibility of working in government and local government bodies?», %



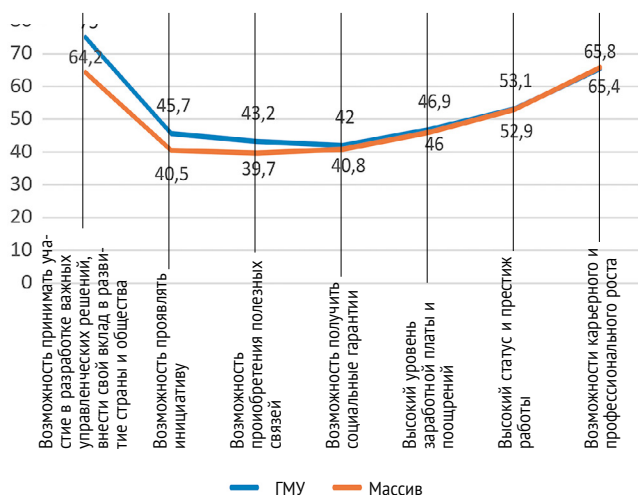
Заметна доля респондентов, которые, обучаясь по иным направлениям подготовки, в целом готовы (ответы «Да» и «Скорее да») реализовать себя в качестве государственных служащих (72,9 %); значительно меньшая доля, как и в случае студентов направления ГМУ, согласны на трудоустройство в органы местного самоуправления (45,2 %). Как представляется, такие, достаточно большие для представителей непрофильных программ обучения, цифры отражают в первую очередь специфику вуза, поскольку выпускники, обучавшиеся по программам, например, юриспруденции или экономики, также могут быть трудоустроены в органы государственной или муниципальной власти. Важно отметить, что все респонденты, ответившие утвердительно на вопрос об их профессиональных перспективах в органах власти, независимо от программы их обучения могут рассматриваться как кадровый потенциал государственной и муниципальной службы, описанный пока лишь в первом приближении.

Наибольший интерес для целей настоящего исследования представляет то, что привлекает (**рисунок 3**) и не привлекает (**рисунок 4**) респондентов в работе на государственной службе. В таких ответах проявляются не столько их профессиональные, сколько социальные, ценностные ориентации. Именно эти результаты лучше всего демонстрируют объем кадрового потенциала органов публичной власти.

Как видно на рисунке 3, все упомянутые в ответах преимущества госслужбы можно разделить на

Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос: «Что привлекает Вас в работе в органах государственной власти?», %

Figure 3. Distribution of responses to the question: «What attracts you to working in government bodies?», %



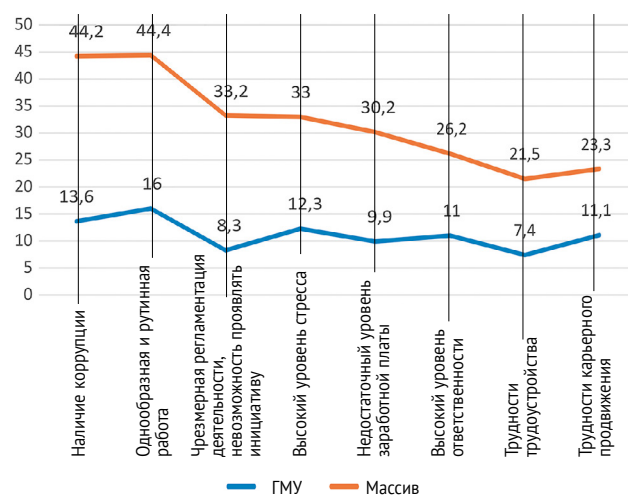
две группы в зависимости от их оценок респондентами, обучающимися по программе ГМУ и не обучающимися там: не имеющие различия в оценках или имеющие минимальное различие; имеющие заметное различие. К первой группе причин относятся в первую очередь причины, имеющие минимальную разницу в оценках студентами двух групп. Так, в большинстве своем представители обеих групп готовы идти на государственную службу, ориентируясь на возможности карьерного и профессионального роста (65,8 и 65,4 % соответственно) или на высокий статус и престиж работы (53,1 и 52,9 % соответственно); предполагая высокий уровень заработной платы и поощрений (46,9 и 46 % соответственно); рассчитывая на социальные гарантии (42 и 40,9 % соответственно).

В случае менее популярных вариантов разница в ответах в двух группах оказалась чуть более заметной: респонденты ценят возможность приобретения полезных связей (43,2 % студентов, обучающихся на программе ГМУ, и 49,7 % респондентов иных направлений обучения); возможность проявлять инициативу (45,7 и 40,5 % соответственно).

Выбор варианта «Возможность принимать участие в разработке важных управленческих решений, внести свой вклад в развитие страны и общества» показал большую разницу в ответах двух групп: 75 и 64,2 % соответственно. Эта ситуация наиболее ярко отражает роль социальных ориентаций в дальнейшей профессиональной самореализации будущих чиновников, поскольку описанная характеристика госслужбы является важным

Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос: «Если Вы не рассматриваете возможность работы в органах государственной власти, то почему?», %

Figure 4. Distribution of responses to the question: «If you do not consider the possibility of working in government bodies, then why?», %



фактором, способствующим повышению эффективности управления, мотивации государственных служащих, а также укреплению доверия к власти.

Безусловный интерес представляет и блок причин, по которым респонденты не готовы становиться чиновниками (рисунок 4). Заметим, что на рисунке представлены ответы лишь тех респондентов, которые не изъявили однозначной готовности к трудоустройству на государственной службе и поэтому не представляют собой ее кадровый потенциал. Обращает на себя внимание весьма заметная разница в ответах студентов программы ГМУ и других направлений: значительно меньшая доля респондентов первой группы, нежели второй, считает предложенные причины значимыми настолько, чтобы отказаться от работы по специальности.

Наибольшая разница в ответах респондентов двух групп (ГМУ и не ГМУ) касается причин, характеризующих особенности внутренней, профессиональной среды госслужбы. Так, наличие коррупции выделяют 44,2 % студентов, не обучающихся по программе ГМУ, против 13,6 % обучающихся по ней; однообразная и рутинная работа не устраивает 44,4 и 16 % респондентов соответственно; чрезмерная регламентация деятельности работников, а также невозможность проявлять инициативу отталкивает 33,2 и 8,3 % респондентов соответственно; высокий уровень стресса беспокоит 33 и 12,3 % респондентов соответственно.

Остальные причины примерно в равной степени беспокоят представителей двух групп – разница в их ответах не столь велика. Они связаны с фи-

Кадровые технологии

нансовым благополучием (недостаточный уровень заработной платы не устраивает 30,2 и 9,9 % респондентов двух групп), особенностями профессиональной деятельности и самореализации (высокий уровень ответственности: 26,2 и 11 % соответственно; трудности карьерного продвижения: 23,3 и 11,1 %), а также с трудностями трудоустройства (21,5 и 7,4 % соответственно).

Такие цифры говорят о высоком влиянии профессиональной среды госслужбы на отношение к ней будущих выпускников: еще не будучи вовлеченными в среду, а лишь зная о ее особенностях из различного рода источников, в том числе от преподавателей вуза, работающих на госслужбе, респонденты, обучающиеся по направлению ГМУ, в отличие от студентов других направлений, не считают эти особенности причиной, по которой можно отказаться от работы в органах государственной власти. Уже в студенческие годы будущие чиновники принимают эти условия, демонстрируя определенный уровень готовности к дальнейшей интеграции в профессиональную среду. Безусловно, по мере обучения их оптимизм относительно профессиональной самореализации на государственной гражданской службе заметно снижается. Однако такое положение дел не является статичным, конечным результатом профориентации на уровне вуза, а лишь служит отправной точкой для дальнейшего трудоустройства. Эти особенности необходимо учитывать при формировании системы адаптации и наставничества в органах государственной и муниципальной власти с целью создания возможностей для ввода выпускников в профессию и дальнейшей профессиональной самореализации того кадрового потенциала, который был определен и описан в более ранних публикациях автора [Гагиева, 2013; Гагиева, 2017].

Параметры формирования кадрового потенциала органов публичной власти

Для выявления значимых параметров, влияющих на желание работать в органах государственной власти и местного самоуправления, формируя их кадровый потенциал, воспользуемся результатами регрессионного анализа, проведенного методом бинарной логистической регрессии с пошаговым исключением переменных, на основе которых было построено несколько регрессионных моделей занятости в органах государственной власти и местного самоуправления. В первом случае в качестве зависимой переменной выступила оценка студентами потенциальной возможности трудоустроиться в органы государственной власти. Во втором случае в этом качестве выступила оценка респондентами их перспектив работы в органах местного самоуправ-

ления. Значение «1» соответствует наличию желания работать на государственной и муниципальной службе, «0» – его отсутствию.

В модели 1 в качестве независимых был рассмотрен ряд различных переменных, характеризующих жизненные ориентиры и отношение студенческой молодежи к традиционным российским ценностям². Из 21 варианта методом пошагового исключения осталось лишь семь параметров. Переменные (жизненные ориентиры), оказывающие статистически значимое влияние на оценки респондентами возможности потенциального трудоустройства в органы государственной власти, представлены в итоговой модели 1 в **таблице 1**. Среди них следующие ценности: личное материальное благополучие, крепкая семья, высокое положение в обществе, сохранение исторической памяти народа, гуманизм и человечность, ответственность за судьбу своей страны и ее народа, интересное проведение досуга (свободного времени). В рамках данного исследования мы не ограничивались собственными нормативными ценностями, добавив к ним не менее актуальную для студенческой молодежи ценность – интересное проведение досуга.

Учитывая направленность влияния предикторов, полученные результаты можно интерпретировать следующим образом: студенты, которые разделяют ценности ответственности за судьбу своей страны и ее народа, сохранения исторической памяти народа, а также ценность высокого положения в обществе, в большей степени ориентированы на трудоустройство в органы государственной власти. При большей значимости для студентов ценностей личного материального благополучия, гуманизма и человечности, крепкой семьи и интересного проведения досуга вероятность их трудоустройства на госслужбу ниже.

Во второй модели к ценностным ориентирам были добавлены дополнительные независимые переменные: место обучения (столица или иные регионы), пол респондента, предпочитаемый режим работы, обладающие значимой корреляцией. В целом, как показывает итоговая модель 2, введенные дополнительные независимые переменные не оказали влияния на значимость и направленность предикторов, представляющих ценностные ориентиры. Между тем было установлено, что ориентация студентов, представляющих регионы, на работу в органах государственной власти в 1,4 раза выше, чем у столичных студентов. Ориентация на работу в органах публичной власти студенток на треть

2 См.: Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

Таблица 1. Статистика модели логистической регрессии, направленной на поиск эффективных независимых переменных для объяснения ориентации на возможное трудоустройство в органы государственной власти (N=1672)**Table 1. Statistics of the logistic regression model designed to identify significant independent variables that clarify the inclination towards potential employment in local government entities (N=1672)**

Переменные	Модель 1			Модель 2		
	Доля наблюдений, которые модель смогла правильно классифицировать – 69,3 %, R-квадрат Нэйджелкера – 12,0 %, -2 Log-правдоподобие = 1996,379, Хи-квадрат = 151,88, знач. = 0,000			Доля наблюдений, которые модель смогла правильно классифицировать – 70,5 %, R-квадрат Нэйджелкера – 17,9 %, -2 Log-правдоподобие = 1944,230а, Хи-квадрат = 204,030, знач. = 0,000		
	B	Значимость Вальда	Exp(B)	B	Значимость Вальда	Exp(B)
Личное материальное благополучие*	-0,250	0,003	0,779	-0,232	0,006	0,793
Крепкая семья	-0,143	0,037	0,866	-0,157	0,023	0,855
Высокое положение в обществе**	0,200	0,001	1,222	0,195	0,001	1,215
Сохранение исторической памяти народа	0,220	0,001	1,246	0,208	0,003	1,231
Гуманизм и человечность	-0,271	0,001	0,762	-0,227	0,007	0,797
Ответственность за судьбу своей страны и ее народа	0,398	0,000	1,489	0,355	0,000	1,426
Интересное проведение досуга (свободно-го времени)	-0,179	0,008	0,836	-0,156	0,025	0,856
Место обучения (столица и иные регионы)	–	–	–	0,333	0,003	1,395
Пол (мужской, женский)	–	–	–	-0,364	0,002	0,695
Удаленный режим работы	–	–	–	-0,933	0,000	0,393
Комбинированный режим работы	–	–	–	-0,559	0,000	0,572
Константа	1,151	0,003	3,161	1,574	0,001	4,824

* Индикатор ценности преобладания материального над духовным.

** Индикатор ценности профессиональной самореализации.

Таблица 2. Статистика модели логистической регрессии, направленной на поиск эффективных независимых переменных для объяснения ориентации на возможное трудоустройство в органы местного самоуправления (N=1651)**Table 2. Statistics of the logistic regression model designed to identify significant independent variables that clarify the inclination towards potential employment in local government entities (N=1651)**

	Модель 1			Модель 2		
	Доля наблюдений, которые модель смогла правильно классифицировать – 62,9 %, R-квадрат Нэйджелкера – 8,4 %, -2 Log-правдоподобие = 2174,719, Хи-квадрат = 107,623, знач. = 0,000			Доля наблюдений, которые модель смогла правильно классифицировать – 63,5 %, R-квадрат Нэйджелкера – 12,9 %, -2 Log-правдоподобие = 2127,549, Хи-квадрат = 154,793 знач. = 0,000		
	B	Значимость Вальда	Exp(B)	B	Значимость Вальда	Exp(B)
Польза для общества	0,145	0,028	1,156	0,155	0,021	1,168
Крепкая семья	-0,165	0,012	0,848	-0,192	0,019	0,825
Сохранение исторической памяти народа	0,269	0,000	1,308	0,244	0,000	1,276
Гуманизм и человечность	-0,330	0,000	0,719	-0,286	0,000	0,752
Ответственность за судьбу своей страны и ее народа	0,254	0,000	1,289	0,190	0,006	1,210
Интересное проведение досуга (свободно-го времени)	-0,184	0,002	0,832	-0,141	0,022	0,869
Место обучения (столица и иные регионы)	–	–	–	0,475	0,000	1,608
Пол (мужской, женский)	–	–	–	-0,327	0,002	0,721
Удаленный режим работы	–	–	–	-0,629	0,001	0,533
Комбинированный режим работы	–	–	–	-0,351	0,003	0,704
Константа	0,419	0,194	1,520	0,535	0,188	1,707

Кадровые технологии

ниже, чем у студентов мужского пола. Если студент предпочитает комбинированный или удаленный режим работы, вероятность его трудоустройства в органы государственной власти снижается в два и три раза соответственно.

Построение аналогичных моделей, призванных выявить эффективные независимые переменные для объяснения ориентации на возможное трудоустройство в органы местного самоуправления, выявило отличие в ценностных предикторах. Так, оказалось, что стремление к большему материальному благополучию и высокому положению в обществе не выступает значимым параметром, оказывающим влияние на ориентацию трудоустройства будущих выпускников в органы местного самоуправления (**таблица 2**). Значимым выступил ценностный ориентир «Польза для общества». По мере роста его значимости увеличивается ориентация студентов на работу в органах местного самоуправления. В части влияния остальных предикторов отличий в сравнении с моделями не отмечается.

Заключение

Формирование профессиональных ориентаций студенческой молодежи на трудоустройство в органы публичной власти представляет собой сложный, многомерный процесс, обусловленный как глубинными ценностными установками и ориентациями, так и конкретными социально-демографическими факторами и другими условиями. Исследование выявило, что статус государственного служащего в настоящее время обладает большим престижем в глазах будущих чиновников, чем положение муниципального служащего, что вполне коррелирует с большей ориентацией на возможное трудоустройство молодежи именно в сфере государственного управления. Желание работать в органах государственной власти не является случайным или спонтанным, а опирается на устойчивую систему ценностных ориентаций, среди которых ключевое значение имеют чувство ответственности за судьбу страны, стремление к высокому положению в обществе и желание сохранить историческую память

народа. Эти ценностные ориентации формируют ту мотивационную основу, которая придает государственной службе как профессиональной деятельности глубокий смысл и высокую социальную значимость.

В то же время для ориентации на муниципальную службу определяющим оказывается иной ценностный ориентир – стремление принести пользу обществу. Это указывает на различие в восприятии этих двух уровней публичной власти: государственная служба ассоциируется с масштабом, престижем и влиянием, а муниципальная – с близостью к людям и решением локальных проблем. Вместе с тем приверженность таким ценностям, как наличие крепкой семьи, проявления гуманизма и человечности, снижает вероятность поступления на службу в органы публичной власти.

Результаты регрессионного анализа подтвердили, что на выбор молодежи влияют и внешние факторы: студенты, обучающиеся в регионах, демонстрируют более высокую заинтересованность в работе в органах власти. Большое значение имеет то, какой формат работы предпочитает потенциальный чиновник: отрицательное отношение к удаленному режиму и предпочтение очного взаимодействия становятся сильными предикторами желания работать в публичном секторе, что говорит о важности личного присутствия, традиционной организационной культуры и прямого контакта с людьми в этой сфере.

Таким образом, эффективное формирование кадрового потенциала для органов публичной власти требует комплексного подхода, который учитывает не только внешние условия и меры государственной поддержки, но и ценностные ориентации молодежи, а также ее представления о смысле труда, социальной ответственности и самореализации.

Безусловно, проблема социально-профессиональных ориентаций кадрового потенциала органов публичной власти требует дальнейшего изучения. В данной статье мы продемонстрировали лишь первичный эмпирический базис, обозначивший дальнейшие перспективы исследования.

Литература

- Газиева И.А. Методологические подходы к диагностике кадрового потенциала организации. *Научное обозрение: теория и практика*. 2013. № 2. С. 93–99. EDN: RTXHCV
- Газиева И.А. Механизм выявления и развития кадрового потенциала организации. *Высшее образование в России*. 2017. № 1. С. 99–104. EDN: QXHEET
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Тюрина И.О. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-413-0>. EDN: DMQCRN
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Отношение к труду и ценностные ориентации личности // *Социология в СССР*. Т. 2 / Под ред. Г.В. Осипова. М.: Мысль, 1965. С. 189–208.
- Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога. *Мир психологии*. 2002. № 4 (32). С. 194–203.
- Касаткина Н.П. Социально-профессиональные ориентации учащейся молодежи региона. *Регионоведение*. 2010. № 3 (72). С. 214–223. EDN: LOJIWK
- Потемкин В.К. Социально-профессиональные ориентации студенческой молодежи. *Социология и право*. 2018. № 2 (40). С. 14–22. EDN: XSCTRJ
- Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре / Пер. с нем. М.Е. Зингера // *Культурология. XX век: антология* / Отв. ред.

- С.Я. Левит, Л.Т. Мильская. М.: Юрист, 1995. С. 69–101.
- Руткевич М.Н., Рубина Л.Я. Общественные потребности, система образования, молодежь. М.: Политиздат, 1988.
- Филиппов Ф.Р. Ориентация профессиональная // Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. Г.В. Осипова. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. С. 353.
- Филиппов Ф.Р. Ориентация социальная // Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. Г.В. Осипова. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. С. 354.
- Gordon R.A., Crosnoe R., Wang X. Physical attractiveness and the accumulation of social and human capital in adolescence and young adulthood: assets and distractions. *Monographs of the Society for Research in Child Development*. 2013. Vol. 78. Issue 6. P. 1–137. <https://doi.org/10.1002/mono.12060>. In English
- Kluckhohn F.R., Strodtbeck F.L. Variations in value orientations. Evanston; Elmsford: Row, Peterson and Co., 1961. In English
- Kuperminc G.P., Allen J.P. Social orientation: problem behavior and motivations toward interpersonal problem solving among high-risk adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*. 2001. Vol. 30. Issue 5. P. 597–622. <https://doi.org/10.1023/a:1010452705746>. In English
- Morningstar M., Grannis C., Mattson W.I., Nelson E.E. Associations between adolescents' social re-orientation toward peers over caregivers and neural response to teenage faces. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*. 2019. Vol. 13. Art. No. 108. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2019.00108>. In English
- Parsons F. Choosing a vocation. London: Gay and Hancock, 1909. In English
- Schwartz Sh.H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*. 1992. Vol. 25. P. 1–65. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6). In English

References

- Filippov F.R. Professional orientation // Russian sociological encyclopedia / Ed. by G.V. Osipov. Moscow: NORMA-INFRA-M, 1998. P. 353. In Russian
- Filippov F.R. Social orientation // Russian sociological encyclopedia / Ed. by G.V. Osipov. Moscow: NORMA-INFRA-M, 1998. P. 354. In Russian
- Gazieva I.A. Competitive activities as a mechanism for human resources identification and development. *Vyssheye obrazovaniye v Rossii*. 2017. No. 1. P. 99–104. EDN: XQXEET. In Russian
- Gazieva I.A. Methodological approaches to the diagnostics of the human resources potential of an organization. *Nauchnoye obozreniye: teoriya i praktika*. 2013. No. 2. P. 93–99. EDN: RTXHCV. In Russian
- Gorshkov M.K., Sheregi F.E., Tyurina I.O. Reproduction of specialists in intellectual labor: sociological analysis. Moscow: FNISTS RAN, 2023. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023>. EDN: DMQCRN. In Russian
- Kasatkina N.P. Social and professional orientations of student youth of the region. *Regionologiya*. 2010. No. 3 (72). P. 214–223. EDN: LOJIWK. In Russian
- Potemkin V.K. Social and professional orientations of student youth. *Sotsiologiya i pravo*. 2018. No. 2 (40). P. 14–22. EDN: XSCTRJ. In Russian
- Rickert G. Natural sciences and cultural sciences / Translated from German by M.E. Singer // Cultural Studies. XX century: anthology / Ed. S.Ya. Levit, L.T. Milskaia. Moscow: Yurist, 1995. P. 69–101. In Russian
- Rutkevich M.N., Rubina L.Ya. Public needs, education system, youth. Moscow: Politizdat, 1988. In Russian
- Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. Attitude to work and value orientations of the individual // Sociology in the USSR. Vol. 2 / Edited by G.V. Osipov. Moscow: Mysl, 1965. P. 189–208. In Russian
- Zeer E.F., Symanyuk E.E. Emotional component in the professional development of a teacher. *Mir psikhologii*. 2002. No. 4 (32). P. 194–203. In Russian

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ:

Инна Александровна Газиева, доктор социологических наук, доцент, старший научный сотрудник Центра социально-политического мониторинга Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Российская Федерация, 119571, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: Gazieva-ia@ranepa.ru <https://orcid.org/0000-0002-0778-7171>

Для цитирования: Газиева И.А. Социально-профессиональные ориентации студенческой молодежи как основа формирования кадрового потенциала органов публичной власти. *Государственная служба*. 2025. № 4. С. 79–87.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR:

Inna A. Gazieva, Doctor of Sci. (Sociology), Associate Professor, Senior Researcher, Center for Socio-Political Monitoring of the Institute of Social Sciences Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, Vernadsky Prospekt, Moscow, 119571, Russian Federation). E-mail: Gazieva-ia@ranepa.ru <https://orcid.org/0000-0002-0778-7171>

For citation: Gazieva I.A. Social and professional orientations of student youth as a foundation for building the human resource potential in public authorities. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2025. No. 4. P. 79–87.