

обстоятельство вызывает самую серьезную озадаченность, как у государственной власти, так и у институтов гражданского общества нашей страны» [3]

Анализируя причины множественности коррупционных проблем, можно выявить главную проблему-это отсутствие единого органа государственной власти, который бы регулировал законодательные запреты и ограничения.

Одним из решений коррупционных проблем может стать свод правил и стандартов антикоррупционного поведения для государственных и муниципальных чиновников, высших государственных чиновников, глав органов местного самоуправления, депутатов представительных органов различных уровней. С его помощью чиновники будут знать не только о запретах и ограничениях, но и о правильном поведении на рабочем месте.

Список использованных источников

1. Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Консультант Плюс.
2. // <http://www.kommersant.ru/doc/2749773>
3. Куракин А.В. Библиография по проблеме предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы. / А.В.Куракин // Консультант Плюс

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

М.С. Петрушина

Научный руководитель А.Е. Термелёва

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

Государственное управление – значимый политический процесс, обеспечивающий согласованное и стабильное функционирование разнообразных сфер общественной жизни. Не имея достаточного уровня развития профессиональных компетенций, государственный служащий может подвергнуть риску важные для общественного баланса механизмы, что, в свою очередь, может повлечь за собой необратимые последствия.

Такие показатели, как уровень профессиональной культуры государственных гражданских служащих и уровень доверия граждан к органам государственной власти являются взаимосвязанными. Если государственные служащие хорошо справляются с поставленными задачами, т.е. имеют хорошо развитую профессиональную культуру, население оценивает их деятельность положительно. Обратная же ситуация, когда среди населения наблюдается высокий уровень недоверия к органам власти,

свидетельствует о том, что государственные служащие совершают действия, противоречащие интересам общества, тем самым демонстрируя свой непрофессионализм. Согласно последним обновлённым данным международной организации экономического сотрудничества и развития (OECD), представленным в 2021 г., доверие к политическим институтам среди граждан Российской Федерации составляет около 48% [1]. Можно сделать вывод, что уровень профессиональной культуры государственных гражданских служащих в целом по стране средний, и они справляются с решением текущих проблем, однако, очевидно, институтам государственной власти всё ещё есть, куда расти. И в этой связи вопрос повышения профессиональной культуры государственных служащих был и остаётся актуальным.

В широком смысле культура – это уровень развития знаний, умений и навыков, которые человек способен применить в какой-либо сфере. В свою очередь, профессиональная культура определяется как достигнутый в трудовой деятельности уровень мастерства, творчески-созидательное отношение к труду, способность к принятию грамотных решений и их адекватной оценке [2].

Большое значение для развития профессиональных качеств государственного гражданского служащего играет создание таких условий, которые бы позволяли специалисту проявлять инициативу, раскрывать и в дальнейшем развивать свой профессиональный и творческий потенциал. Известно, что государственной службе на данном этапе своего развития присущ бюрократизм. «Зарегулированность» работы приводит к главенству соблюдения формальных правил и процедур над содержательными результатами работы [3]. Опрос, проведённый ВШГУ РАНХиГС, показал, что большая часть респондентов (68%), замещающих исполнительские должности государственной гражданской службы, действует согласно установленному регламенту и распоряжениям руководства. Инициативу и творческую активность на рабочем месте проявляют лишь 28% опрошенных [4]. Очевидно, что ограничение деятельности сотрудника строгими рамками стопорит работу, снижает её эффективность. В результате выполнения монотонного и жестко структурированного труда у работника может наступить период стагнации. Возникают предпосылки для снижения профессиональной активности и роста, повышается невосприимчивость к новому [5].

Не последнюю роль в становлении профессиональной культуры играет период обучения в образовательной организации. Во многих ВУЗах программа «Государственное и муниципальное управление» не является узкоспециализированной. Студент получает знания из самых различных сфер государственного управления (экономической, социально-культурной, административно-политической), но, как правило, углубленное изучение отдельных предметов происходит не более одного семестра. В итоге полного сосредоточения на той сфере, в которой студент хотел бы реализовать себя в будущем, не происходит. Как результат, при дальнейшем трудоустройстве

выпускник ВУЗа, освоивший направление «ГиМУ», сталкивается с тем, что на работу в государственный орган принимают не его, а узкопрофильных специалистов, закончивших специальное образование. Таким образом, если студент, осваивающий направление «Государственное и муниципальное управление», сможет углубленно изучать ту сферу, которая представляет для него интерес, он не только будет подготовлен к работе в государственных органах, и его профессиональная культура в конкретной сфере будет на порядок выше, но и станет конкурентоспособнее на рынке труда за счёт наличия узкой специализации.

Ещё один недостаток характеризуется недостаточным количеством практики в период обучения в образовательном учреждении. ВУЗы дают студентам уверенную теоретическую подготовку, однако тому, как применять полученные знания на практике, учат слабо. Особенно серьёзна эта проблема для государственных гражданских служащих. Их работа непосредственно оказывает воздействие на жизнедеятельность населения, а потому важно, чтобы даже начинающие специалисты могли быстро ориентироваться и адаптироваться под текущие проблемы страны или региона. Такой навык можно приобрести в большей степени благодаря практике. Если практической подготовке будущих специалистов будет уделяться больше внимания, то они будут лучше подготовлены к текущим реалиям, и уже при первом трудоустройстве их профессиональная культура будет иметь уверенный уровень.

Кафедра государственного и муниципального управления Самарского университета с точки зрения организации студенческих практик демонстрирует хорошие результаты. За период обучения у студентов направления «ГиМУ» реализуется 3 вида практик: учебная, производственная и преддипломная. Согласно приказам 2022-го года о направлении студентов на практику, обучающимися при прохождении практик было задействовано 20 разнообразных организаций с различными направлениями деятельности (органы государственной власти, органы местного самоуправления, некоммерческие организации и т.д.). Можно сделать вывод, что базы практики соответствуют профилю обучения, т.к. государственное и муниципальное управление подразумевает под собой работу в государственных и муниципальных органах, а также осуществление действий, связанных с защитой интересов населения и удовлетворением его потребностей. Опыт, полученный в процессе работы в данных учреждениях, благоприятно сказывается на формировании у студентов навыков, необходимых для будущей работы.

Немаловажным фактором, влияющим на развитие профессиональной культуры государственного служащего, является грамотная реализация кадровой политики в государственных структурах. Здесь стоит отметить важность построения эффективной системы нематериальной мотивации государственных служащих. Комфортная рабочая среда благоприятно сказывается на состоянии человека и его восприятии рабочих процессов. Если человек чувствует, что его вклад в общую работу высок, и понимает,

что он нужен организации, т.е. ощущает свою значимость и сопричастность, он будет охотнее учиться новому, развиваться, стремиться стать ещё лучше.

Обратимся к результатам исследования международного кадрового агентства KellyServices, целью которого было выявить наиболее важные факторы мотивации сотрудников самых различных организаций, в том числе государственных. Данное исследование поможет выявить общие закономерности отношения людей к рабочим процессам и сделать определённый вывод о взаимосвязи нематериальной мотивации и удовлетворённости работой. На лидирующих позициях, что довольно предсказуемо, расположились факторы материальной мотивации: уровень заработной платы и финансовая устойчивость компании. Следующими по значимости факторами, которые учитывают респонденты при выборе работы, являются профессионализм коллег и возможность профессионального роста, комфортная атмосфера в компании, т.е. нематериальные факторы[6].

Агентство также выяснило, с чем готовы мириться сотрудники, если их устраивает заработная плата. На последних позициях расположились такие показатели, как плохие условия труда и плохое отношение руководства. Принять это готовы лишь 6% и 7% опрошенных соответственно [6]. Данный факт подтверждает, что хорошее отношение работодателя к своим подчинённым, создание комфортных условий труда являются значимыми аспектами, которые должны учитываться руководителем и кадровыми службами государственного или муниципального органа при построении нематериальной мотивации.

Если посты государственной службы будут занимать люди, умеющие правильно интерпретировать запросы общества, показатели эффективности и результативности процессов, проводимых органами власти, значительно вырастут. Результатом этого станет благодарное и удовлетворённое жизнью население, которое непременно будет развивать экономику государства.

Список использованных источников

1. GovernmentataGlance 2021 // OECD. 2021
2. Большой толковый словарь по культурологии [Текст] : словарь / Б.И. Кононенко. - Москва : Вече : АСТ, 2003. - 511 с.
3. Байтеряков С.В., Барышникова А.В., Копыток В.К., Филиппова А., Шубина Д.О. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения / под ред. М.С. Шклярук; М.: Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021 – 118 с
4. Организационные культуры государственной службы. М.: ЦПРЦТ ВШГУ РАНХиГС, 2019
5. Сысоева, Е. Ю. Основы профессиональной культуры: учеб. пособие / Е. Ю. Сысоева. - Самара: Изд-во «Самарский университет», 2016 - 60 с.
6. Исследование Kelly Services. Что мотивирует в работе жителей России // 2021.