



ВОСПРИЯТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ СРЕДИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ДАННЫЕ ИЗ УЗБЕКИСТАНА

Носирова Шахзода

В данной статье исследуется восприятие государственной службы молодыми специалистами Узбекистана, уделяя особое внимание тому, как студенты и недавние выпускники университетов оценивают работу в государственном и частном секторах. На основе опроса 177 респондентов исследование изучает воспринимаемые престиж, стабильность, бюрократию и социальный вклад государственной службы в сравнении с заработной платой, карьерным ростом и гибкостью в частном секторе. Результаты показывают, что, хотя молодые специалисты ценят социальную миссию и стабильную работу на государственной службе, их больше привлекают материальные и профессиональные возможности, доступные в частном секторе. Анализ объединяет выводы теорий мотивации государственной службы (МГО) и соответствия личности и организации, а также рассматривает их влияние на реформу государственной службы в Узбекистане.

Введение

Модернизация государственного управления является одним из важнейших приоритетов во многих развивающихся странах, особенно там, где государственные институты играют центральную роль в управлении и экономических преобразованиях. В Узбекистане президент Шавкат Мирзиёев подчеркнул необходимость повышения привлекательности государственной службы для талантливой молодежи путем повышения прозрачности, найма на основе заслуг и расширения возможностей профессионального роста. Несмотря на многочисленные реформы, интерес молодых специалистов к государственной службе остается ограниченным,





что ставит под сомнение восприятие государственного сектора как карьерного выбора.

Теоретические основы для понимания этого вопроса заложены в двух ключевых концепциях. Первая — теория мотивации служения обществу (PSM) (Perry & Wise, 1990), которая постулирует, что людей мотивирует желание служить обществу, а не материальные стимулы. Вторая — теория соответствия личности и организации (Kristof-Brown et al., 2005), которая подчёркивает важность соответствия ценностей личности культуре организации. В совокупности эти теории объясняют, как внутренняя мотивация и соответствие ценностям влияют на выбор сферы карьеры.

Методология

Количественное исследование было разработано для оценки восприятия и мотивации молодых специалистов в Узбекистане. Анкета включала демографические данные и утверждения по шкале Лайкерта (от 1 = «совершенно не согласен» до 5 = «совершенно согласен»), касающиеся характеристик занятости в государственном и частном секторах. Опрос проводился онлайн среди студентов и недавних выпускников университетов в возрасте от 20 до 30 лет.

Всего было собрано 177 достоверных ответов. В набор данных вошли 74,6% мужчин и 24,9% женщин, средний возраст которых составил 24,9 года ($SD = 4,1$). Примерно 42,9% имели опыт работы в частном секторе, 23,7% — в государственном, а 33,4% не имели опыта. Анализ данных проводился с использованием описательной статистики (средние значения, стандартные отклонения) и t-критерия Стьюдента для оценки различий между группами по полу и опыту работы.

Результаты

Результаты исследования выявили неоднозначное восприятие государственной службы среди молодых специалистов. Респонденты высоко оценили стабильность работы в государственном секторе ($M = 4,21$) и вклад в



развитие общества ($M = 4,46$), а также престиж ($M = 3,72$). Однако они считают, что частный сектор предлагает более высокую заработную плату и возможности карьерного роста ($M = 4,34$). Уровень намерения работать в частном секторе ($M = 3,98$) был выше, чем в государственном ($M = 3,14$).

Сравнение групп показывает, что предыдущий опыт работы существенно влияет на карьерные намерения. Лица с опытом работы в государственном секторе выражали более выраженное намерение работать в государственном секторе ($t(96) = 3,02, p < 0,01$), тогда как лица с опытом работы в частном секторе предпочитали работу в частном секторе ($t(126) = 2,82, p < 0,01$). Гендерные различия не были статистически значимыми.

Эти результаты свидетельствуют о том, что знакомство с определённым сектором усиливает предпочтения в отношении этого сектора, что согласуется с исследованиями Кордеса и Фогеля (2012) и Корача и др. (2014). Таким образом, раннее знакомство с ним через стажировки и программы повышения квалификации представляется критически важным для формирования следующего поколения государственных служащих.

Обсуждение

Результаты дают ценную информацию о мотивациях и представлениях, формирующих отношение молодых специалистов к государственной службе. Хотя многие респонденты признают внутреннюю и общественную значимость работы в государственном секторе, их карьерные решения в первую очередь определяются внешними факторами, такими как заработная плата, потенциал роста и рабочая среда. Этот дисбаланс подчёркивает важнейшую задачу реформы государственной службы в Узбекистане: согласование ценностной привлекательности государственной службы с практическими стимулами, предлагаемыми частным сектором.

С точки зрения мотивации к государственной службе, результаты исследования подтверждают, что альтруистические мотивы остаются сильными среди молодёжи, о чём свидетельствуют высокие оценки вклада в



развитие общества. Однако, в соответствии с концепцией соответствия личности и организации, эта мотивация должна совпадать с восприятием возможностей, справедливости и профессионального роста в государственном секторе, чтобы трансформироваться в реальные намерения по трудоустройству.

Сравнительный опыт других стран, проводящих реформы, таких как Южная Корея, Сингапур и Нидерланды, свидетельствует о том, что для повышения привлекательности государственной службы необходим комплексный подход: сочетание работы, ориентированной на выполнение миссии, с конкурентоспособной оплатой труда, гибким графиком работы и возможностями профессионального развития (Christensen & Laegreid, 2011). Текущие реформы в Узбекистане, включая систему подбора кадров на основе заслуг, создание Агентства по развитию государственной службы и цифровизацию кадровых процессов, отражают позитивные шаги в этом направлении.

Заключение

Данное исследование способствует пониманию меняющихся карьерных ориентаций молодых специалистов в Узбекистане. Хотя государственная служба по-прежнему ассоциируется с престижем и социальным вкладом, работа в частном секторе доминирует благодаря предполагаемым материальным и профессионально-профессиональным преимуществам. В исследовании подчёркивается, что политические меры, направленные на повышение привлекательности государственной службы, должны быть направлены не только на продвижение её общественной миссии, но и на улучшение ощутимых карьерных преимуществ.

Рекомендации включают в себя:

- Совершенствование структурированных систем развития карьеры и прозрачных механизмов продвижения по службе.
- Повышение конкурентоспособности компенсаций.



- Расширение программ стажировок между университетами и государственными органами.

- Модернизация бюрократических процессов и продвижение гибких цифровых рабочих мест.

- Укрепление общественного имиджа государственной службы посредством историй успеха и узнаваемости молодых специалистов.

Уделяя внимание как внутренним, так и внешним мотиваторам, Узбекистан может воспитать новое поколение мотивированных, квалифицированных и движимых ценностями государственных служащих, способных внести вклад в национальное развитие и институциональную модернизацию.

Ссылки

Christensen, T., & Laegreid, P. (2011). *Исследовательский партнер Ashgate по новому государственному управлению*. Ashgate Publishing.

Cordes, J., & Vogel, R. (2012). Мотивация служения обществу и выбор сектора: сравнительное исследование студентов в государственном и частном секторах. *Public Money & Management*, 32 (3), 193–200.

Kim, S. (2005). Гендерные различия в мотивации служения обществу: исследование южнокорейских государственных служащих. *Public Administration Review*, 65 (6), 701–710.

Kim, S., & Vandenabeele, W. (2010). Стратегия построения исследований мотивации служения обществу на международном уровне. *Public Administration Review*, 70 (5), 701–709.

Kristof-Brown, AL, Zimmerman, RD, & Johnson, EC (2005). Последствия соответствия личности работе: метаанализ соответствия личности работе, личности организации, личности группе и личности руководителю. *Психология персонала*, 58 (2), 281–342.



Перри, Дж. Л. и Уайз, Л. Р. (1990). Мотивационные основы государственной службы. *Обзор государственного управления*, 50 (3), 367–373.*

