

Научная статья
УДК 316.334.3
<https://elibrary.ru/SUHCTS>

Привлекательность государственной гражданской службы в глазах молодёжи Республики Саха (Якутия): социологический анализ

Светлана Петровна Евсеева

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал, Хабаровск, Россия
Arylychokur@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена оценке привлекательности государственной гражданской службы как профессионального трека в глазах молодёжи Республики Саха (Якутия) и разработке на её основе практических рекомендаций по совершенствованию механизмов привлечения молодых кадров в госсектор. В работе анализируются основные факторы, влияющие на выбор молодёжью карьерного пути, уровень осведомлённости молодых людей о содержании государственной гражданской службы, степень привлекательности государственной гражданской службы с точки зрения молодых специалистов, предпочтительные для молодого поколения каналы получения информации. Теоретической основой выступают нормативные правовые акты, регулирующие государственную гражданскую службу в Российской Федерации, социологическая концепция о государственной службе Макса Вебера и теория о профессии Карла Маркса. Эмпирическую базу составили итоги социологического исследования «Оценка привлекательности государственной гражданской службы как профессионального трека в глазах молодёжи Республики Саха (Якутия)», проведенного в 2025 г. По результатам социологического исследования был выявлен разрыв между умеренно-позитивным отношением к статусу госслужащего и низкой реальной готовностью к трудоустройству. Лишь 38% рассматривают государственную гражданскую службу как потенциальное место работы. Анализ мотивационных установок показал прагматизм в выборе карьерного пути. Приоритетными критериями выступают высокая заработная плата, баланс работы и личной жизни и наличие возможности карьерного роста. Кроме того, по результатам исследования было выявлено, что почти четверть респондентов не имеет представлений о содержании работы государственных гражданских служащих, тем самым характеризуя наличие пробелов в информационной политике. Помимо этого, было выявлено, что географические предпочтения при постройке карьеры двойственны. Около половины намерены строить карьеру в Якутии, но есть и те, кто не исключает переезда или в целом ориентированы на центральные города России, также на работу за границей. Исходя из полученных данных делается вывод, что для повышения привлекательности государственной гражданской службы необходим системный подход, который включает модернизацию образа профессии через интерактивные форматы, усиление материальных и гибких условий труда, развитие многоканальной информационной стратегии и разработку региональных программ «удержания» кадров. Рекомендации, сформированные в ходе исследования, важны для повышения конкурентоспособности государственной гражданской службы на рынке труда с учётом региональных особенностей.

Ключевые слова: молодёжь, государственная гражданская служба, профессиональная деятельность, карьерные мотивы, привлекательность профессии, информированность о государственной гражданской службе

Для цитирования: Евсеева, С. П. Привлекательность государственной гражданской службы в глазах молодёжи Республики Саха (Якутия): социологический анализ // Власть и управление на Востоке России. 2026. № 1 (114). С. 156–168. EDN: SUHCTS

Original article

The Attractiveness of the State Civil Service in the Eyes of Young People in the Republic of Sakha (Yakutia)

Svetlana P. Evseeva

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern institute of management – branch of RANEPА, Khabarovsk, Russia
Arylychokur@mail.ru

Abstract. *The article is devoted to assessing the attractiveness of the state civil service as a professional track in the eyes of the youth of the Republic of Sakha (Yakutia) and to developing practical recommendations to improve the mechanisms for attracting young personnel to the public sector. The paper analyzes the main factors influencing the choice of a career path by young people, the level of awareness of young people about the content of the state civil service, the degree of attractiveness of the state civil service from the point of view of young professionals, and the channels of obtaining information preferred by the younger generation. The theoretical basis is formed by the normative legal acts regulating the state civil service in the Russian Federation, the sociological concept of civil service by Max Weber and the theory of profession by Karl Marx. The results of the sociological study «Assessment of the attractiveness of the state civil service as a professional track in the eyes of the youth of the Republic of Sakha (Yakutia)», which was conducted in 2025, form the empirical basis of this paper. The results of the sociological study have revealed the gap between a moderately positive attitude towards the status of a civil servant and a low real willingness to find employment in this sphere. Only 38% of respondents consider the state civil service as a potential place of employment. The analysis of motivational attitudes has showed pragmatism in choosing the career path. The priority criteria are high wages, work-life balance, and career opportunities. In addition, the results of the study have revealed the fact that almost a quarter of respondents have no idea about the content of the work of government and civil servants, which demonstrates gaps in information policy. Besides, it has been revealed that geographical preferences in building a career are ambivalent. About half of respondents intend to build a career in Yakutia, but, nevertheless, there are those who do not exclude relocation or generally focus on the central cities of Russia, as well as work abroad. Based on the data obtained, it has been concluded that in order to increase the attractiveness of the state and civil service a systematic approach is needed, which includes modernizing the image of the profession through interactive formats, strengthening material and flexible working conditions, developing a multi-channel information strategy and developing regional personnel retention programs. The recommendations formulated during the study are important for improving the competitiveness of the state and civil service in the labor market, taking into account regional specifics.*

Keywords: *young people, state civil service, professional activity, career motives, attractiveness of the profession, awareness of the state civil service*

For citation: Evseeva, S. P. (2026) The attractiveness of the state civil service in the eyes of young people in the Republic of Sakha (Yakutia). *Power and Administration in the East of Russia*, no. 1 (114), pp. 156–168. EDN: SUHCTS

Введение

В России правовое регулирование государственной гражданской службы осуществляется Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в редакции от 28 декабря 2025 г.) (далее – Федеральный закон). Согласно статье 66 Федерального закона, развитие федеральной гражданской службы проводится в соответствии с основными направлениями, определяемыми Президентом Российской Федерации и/или в рамках государственных программ Российской Федерации. А для государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации развитие осуществляется с учётом нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и федеральных направлений¹.

Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (с изменениями от 26 июня 2023 г.) регулирует систему профессионального развития государственных гражданских служащих и определяет ключевые принципы, формы и механизмы этого процесса. Согласно данному Указу, утверждено Положение о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, в соответствии с пунктом 22 которого уполномоченный федеральный орган исполнительной власти ежегодно утверждает приоритетные направления профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих².

В 2025 г. уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (Минтруд России) утверждено 13 прио-

ритетных направлений развития государственного управления в Российской Федерации³. Одним из этих ключевых направлений является «Развитие потенциала государственных гражданских служащих». Данное направление нацелено не только на повышение компетентности кадров и развитие «гибкости» их реагирования на новые вызовы, но также и на увеличение привлекательности государственной гражданской службы для молодых специалистов.

В современных условиях остро стоит вопрос омоложения кадрового состава государственных органов. Для выстраивания эффективной кадровой политики принципиально важно понимать, какие именно представления, внутренние мотивы и барьеры формируют отношение молодых людей к государственной службе. Без системного анализа этих факторов невозможно разработать действенные механизмы привлечения перспективных кадров [Макарова, 2015].

Классические социологи внесли значительный вклад в изучение институтов профессии, трудовой карьеры, профессионализма и профессионального выбора личности. Их теории помогают понять механизмы функционирования факторов, формирующих профессиональную идентичность и в современных условиях.

В социологической концепции Макса Вебера государственная служба осмысливается как особая форма профессиональной деятельности, совмещающая в себе признаки и профессии, и призвания (аналогично науке и политике). Такое понимание подразумевает два существенных момента. Необходимость основательной профессиональной подготовки для занятия должности и внутреннюю ответственность чиновника за

¹ Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в редакции от 28.12.2025) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». URL: <http://10.18.100.57/region/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=523293&cacheid=C41A99F1DEE2A24B6141A59F714E9B06&mode=splus&rnd=dxcvS8VrTfUxUTP#le7wS8VagAvzy14d2> (дата обращения 16.01.2026.).

² Указ Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 (с изменениями от 26.07.2023) «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации». URL: <http://10.18.100.57/region/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=450581&cacheid=9314D6E3E3F5D0730C938CB32C924087&mode=splus&rnd=dxcvS8VrTfUxUTP#6u0zS8VsjMxV61v01> (дата обращения 16.01.2026.).

³ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/3/1> (дата обращения: 16.01.2026.).

исполнение служебного долга. При этом М. Вебер противопоставляет два типа отношения к должности. Патримониальный чиновник видит в должности способ заработка, тогда как чиновник при легальном господстве ориентирован на реализацию целей, стоящих за его службой. Классик отмечал, что «чистые» подходы встречаются редко, а гибридные подходы наиболее распространены [Вебер, 1990; Старцева, 2017].

В теории Карла Маркса о профессии обращено внимание на то, что выбор профессии чрезвычайно труден, он должен определяться не столько личными устремлениями и интересами индивида, сколько общественным благом в целом. Классик считал, что предпочтительна лишь та профессия, которая соответствует призванию человека, его физическим возможностям и не требует предосудительных действий. Такая профессия даёт возможность приносить благо окружающим и способствует личному совершенствованию. И напротив, выбор профессии без учёта физических способностей ведёт к апатии, отчаянию и ощущению социальной бесполезности. Все эти правильно сложившиеся факторы позволяют человеку занять то положение в обществе, которое более ему соответствует и которое предоставит ему возможность развиваться самому и обществу в целом [Старцева, 2017].

Существующие в современном обществе стереотипы создают искажённую картину реальности. Госслужба нередко воспринимается как бюрократизированная система с ограниченными карьерными возможностями и низкой динамикой развития. Подобные установки существенно снижают привлекательность государственной гражданской службы для талантливой молодёжи, хотя зачастую не отражают действительного положения дел. В результате формируется разрыв между реальным потенциалом госсектора и его восприятием в молодёжной среде [Зайцева, Нежина, 2019].

Ситуация осложняется масштабными изменениями на рынке труда. Рост популярности гибких форматов занятости («удаленки») и предпринимательских траекторий существенно усилил

конкуренцию за молодые кадры между государственными структурами и частным сектором. Государственные органы вынуждены бороться за внимание перспективной молодёжи, предлагая конкурентоспособные условия и убедительные аргументы в пользу выбора госслужбы [Зайцева, 2016]. Однако отсутствие актуальных эмпирических данных о реальном восприятии госслужбы среди молодёжи серьёзно затрудняет разработку целевых программ профориентации, адаптации и мотивации.

Трансформация ценностных ориентиров нового поколения требует кардинального переосмысления традиционных подходов к привлечению кадров. Современная молодёжь делает акцент на смысловой составляющей труда, балансе между работой и личной жизнью, социальной значимости профессиональной деятельности. Эти приоритеты вынуждают госсектор пересмотреть привычные механизмы рекрутинга и предложить новые форматы взаимодействия с потенциальными сотрудниками [Смертина, 2020].

Особую роль в этом процессе играет цифровизация коммуникационных каналов. Поскольку основная часть молодёжной аудитории потребляет информацию преимущественно через цифровые платформы, государственные органы должны адаптировать свои коммуникационные стратегии к этим реалиям. Возникает необходимость в тщательной оценке эффективности существующих форматов информирования о возможностях госслужбы и разработке инновационных способов донесения информации до целевой аудитории через привычные для неё цифровые каналы [Кривоногова, Павлова, 2016].

Результаты, полученные в ходе исследования «Оценка привлекательности государственной гражданской службы как профессионального трека в глазах молодёжи Республики Саха (Якутия)», не только позволяют выявить актуальную ситуацию среди молодёжи в восприятии госслужбы, но и помогут сформировать практические рекомендации для профильных ведомств по повышению её привлекательности как карьерного тре-

ка, что особенно значимо в контексте модернизации кадрового потенциала госсектора [Кучеров, Пикулёва, 2015].

Методология и методика исследования

Полевой этап исследования был проведен в первом квартале 2025 г. в соответствии с основной целью исследования – выявление мнения молодежи о государственной гражданской службе как о сфере профессиональной деятельности.

Исходя из данной цели, были поставлены следующие задачи:

определить уровень осведомлённости молодых людей о содержании государственной гражданской службы;

оценить степень привлекательности государственной гражданской службы с точки зрения молодых специалистов;

выявить наиболее значимые для молодежи критерии выбора места работы (например, стабильность, социальный пакет, уровень оплаты, возможность карьерного роста, баланс работы и личной жизни);

определить предпочтительные каналы получения информации;

определить миграционные намерения;

сформулировать на основе полученных данных практические рекомендации для профильных ведомств и кадровых служб по повышению привлекательности государственной гражданской службы среди молодых специалистов.

Метод сбора первичной социологической информации: анкетный опрос при помощи Яндекс Формы.

Исследование организовано и проведено ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)» при участии автора статьи.

Метод анализа социологической информации: анализ линейных распределений, корреляционный анализ.

Выборка исследования: молодежь Республики Саха (Якутия) в возрасте от 16 до 35 лет, находящаяся на этапе профессионального самоопределения.

В опросе приняли участие 697 респондентов. Верификацию прошли анкеты 540 респондентов.

Среди участников опроса 57% – мужчины, 43% – женщины. Распределение

респондентов по возрасту: 16–17 лет – 6% от числа опрошенных; 18–21 год – 61%; 22–25 лет – 19%; 26–30 лет – 7%; 31–35 лет – 7%. Наиболее многочисленную группу среди респондентов составили лица, имеющие высшее образование. Обработка и анализ данных проведен с использованием программного комплекса SPSS.

Первичные данные, полученные в ходе исследования, обработаны и представлены в формате линейных таблиц, отображенных для информативности и наглядности в виде презентации.

Результаты исследования

Согласно полученным данным, 50% респондентов считают профессию госслужащего скорее престижной (рис. 2), однозначно престижной – 24% опрошенных, скорее и однозначно не престижной – 16% респондентов, затруднились ответить на данный вопрос 10% молодежи.

Приведенные результаты опроса отражают преобладание умеренно позитивного отношения молодежи к престижу профессии госслужащего (рис. 1). Данный фактор может свидетельствовать о наличии возможной ориентации только на отдельное преимущество (стабильность, соцпакет), а не на целостный образ престижа. Кроме того, наличие ограниченного круга «безусловных» сторонников также может свидетельствовать о недостаточной работе по формированию яркого, привлекательного образа госслужащего, тем самым отображая необходимость введения системной работы по формированию прозрачного, современного образа государственного служащего, отвечающего ценностям нового поколения.

На вопрос «Насколько полное представление Вы имеете о содержании работы госслужащих?» наибольший процент ответов набрал вариант ответа «Скорее да, чем нет» – 44% (рис. 2). Но тем не менее 35% опрошенных ответили, что имеют представление о содержании работы госслужащих. В то же время 21% опрошенных указали, что не имеют представления о содержании работы госслужащих.



Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «По Вашему мнению, профессия госслужащего (например, работа в министерстве), является престижной?» (в % от числа опрошенных)

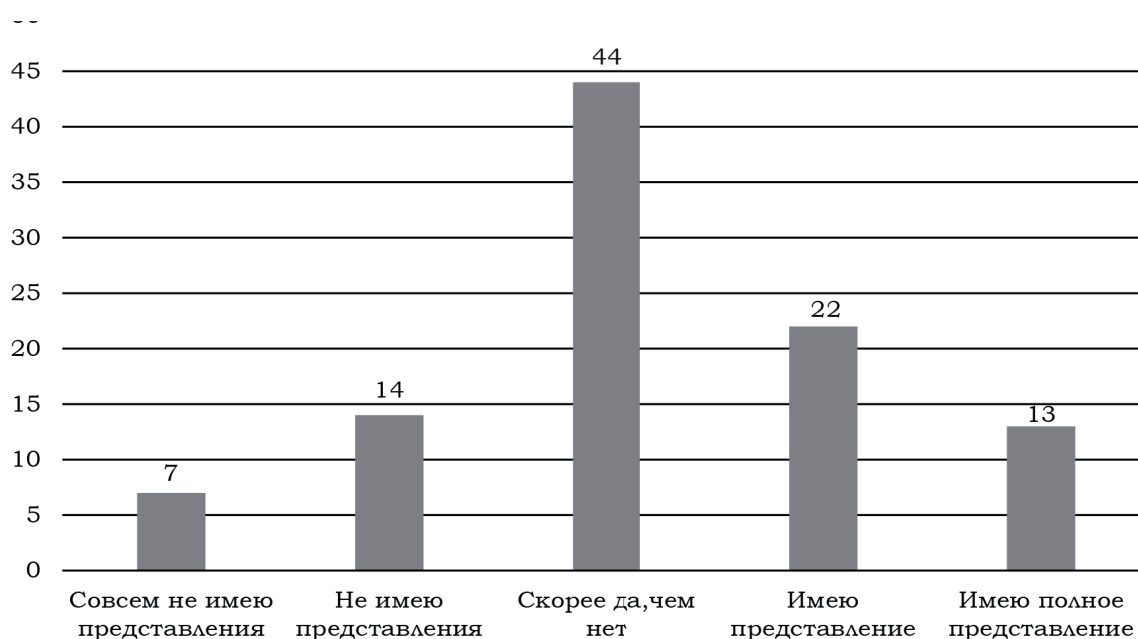


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Насколько полное представление Вы имеете о содержании работы госслужащих?» (в % от числа опрошенных)

Результаты показывают расхождение между тем, как люди оценивают свою осведомлённость, и их реальными знаниями; большинство склонялись к ответу «Скорее да, чем нет». В этой связи возникает необходимость системной трансформации коммуникационной стратегии госорганов, предполагающей переход от формального информирования к интерактивным форматам взаи-

модействия (стажировки, открытые диалоги), внедрения нарративных методов представления профессиональной среды (сторителлинг, кейсы, личные истории) и разработки визуализированных инструментов, способных наглядно демонстрировать содержание и значимость работы госслужащих. Так как только комплексный подход позволит сформировать у молодёжи прозрачные,

достоверные и актуальные представления о профессии, что в перспективе будет способствовать повышению привлекательности государственной службы как карьерного трека и обеспечению её устойчивого кадрового развития.

На основании проведённого исследования видно, что 38% респондентов готовы рассматривать госслужбу как место работы (рис. 3). При этом наиболее среднюю оценку дали 27% опрошенных. Такой результат может свидетельствовать об отсутствии ярко выраженной мотивации либо о взвешенном подходе к выбору места работы, при котором респонденты не отвергают госслужбу, но и не проявляют к ней повышенного интереса. Также по данным анкетирования 22% участников не готовы рассматривать госслужбу как место работы. Это может быть обусловлено различными факторами: от представлений о недостаточной привлекательности условий труда до скептического отношения к специфике работы в госсекторе.

В совокупности полученные данные отражают неоднородность мнений: с одной стороны, отмечается заметная доля позитивно настроенных респондентов, с

другой – ощутимая группа скептически относящейся к госслужбе молодежи и значительная часть нейтрально оценивающих перспективы трудоустройства. Это также указывает на необходимость внедрения адресных мер по повышению привлекательности госслужбы на территории региона.

Тройку лидеров важных критериев в выборе места работы занимают следующие факторы (рис. 4):

высокая заработная плата – 18%,
баланс работы и личной жизни – 14%,
карьерный рост, повышение в должности – 11%.

Такие позиции, как наличие интересных задач, возможности проявлять инициативу, наличие творческого подхода, а также внесения вклада и польза людям и обществу занимают наименьший приоритет (по 4 п. п.).

Результаты исследования выявляют чёткую иерархию приоритетов при выборе места работы среди респондентов. Доминирующим фактором выступает материальная мотивация. Высокая заработная плата занимает лидирующую позицию (18%), что свидетельствует о первостепенной значимости финан-



Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Оцените по 5-бальной шкале, насколько Вы готовы рассматривать госслужбу как место работы?»
(в % от числа опрошенных)



Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии наиболее важны для Вас при выборе места работы?» (в вопросе можно было выбрать не более 5 вариантов ответа)

сового обеспечения в трудовых предпочтениях.

На втором месте – баланс работы и личной жизни (14%), что отражает растущую ценность нематериального благополучия и стремления к гармоничному распределению профессиональных и личных обязанностей. Этот показатель указывает на смещение акцентов от исключительно трудовой вовлечённости к качеству жизни в целом.

Третью позицию занимает карьерный рост (11%), демонстрируя сохраняющуюся значимость вертикальной профессиональной мобильности, хотя и с заметным меньшим весом по сравнению с материальными и жизненными приоритетами.

При этом содержательные аспекты труда, такие как интересные задачи, возможность проявлять инициативу, творческий подход, социальная значимость работы, получили минимальную оценку (по 4 п. п.). Это позволяет сделать следующие выводы:

для большинства респондентов внутренняя мотивация и смысловая наполненность труда не являются определяющими при выборе работодателя;

преобладает прагматичный подход к трудоустройству, где ключевыми крите-

риями выступают внешние блага (доход, условия труда, статус), а не содержательные характеристики деятельности;

наблюдается расхождение между декларируемыми ценностями самореализации и реальными приоритетами при принятии решений о трудоустройстве.

Таким образом, данные свидетельствуют о доминировании инструментального отношения к труду. Работа воспринимается преимущественно как средство достижения материального благополучия и жизненного комфорта, а не как пространство для творческой реализации или социального вклада. Это требует от потенциальных работодателей фокусировки на материальных стимулах и рассмотрения по возможности гибких условий труда при формировании привлекательного предложения для потенциальных сотрудников. Например, гибкие условия труда могут быть применены при низких температурах, доходящих до минус 50 градусов.

Тройку лидеров предпочтительных каналов получения информации занимают следующие позиции (рис. 5):

Интернет, социальные сети – 30%,
личные свидетельства бывших и действующих госслужащих – 18%,
публикации в печатных СМИ (газеты,



Рис. 5. Распределение ответов на вопрос «Какие каналы получения информации Вы предпочитаете?» (в вопросе можно было выбрать несколько вариантов ответа)

журналы) – 11%.

На основании данных исследования можно констатировать следующую картину медиапотребления в контексте полученной информации. Интернет и социальные сети выступают безусловным лидером предпочтений (30%). Это свидетельствует о формировании устойчивой модели потребления информации через цифровые каналы, где решающими факторами становятся оперативность доступа к данным, многоформатность контента (текст, видео, инфографика) и возможность интерактивного взаимодействия.

В то же время межличностные коммуникации сохраняют значимую роль в информационном поле. Личные свидетельства действующих и бывших госслужащих занимают вторую позицию (18%). Данный факт свидетельствует о наличии уровня доверия к «экспертам из среды», о наличии потребности в верификации официальной информации через личный опыт, а также значимости социальных связей в формировании представлений о профессиональной сфере.

По результатам анализа данных, традиционные медиа демонстрируют устойчивое, но ограниченное влияние. Печатные СМИ упоминаются как предпочтитель-

ный канал получения информации. Это указывает на сохранение ниши для контента в классическом формате.

Полученные данные позволяют сформулировать следующие рекомендации:

1) приоритетное внимание следует уделить развитию цифровых каналов коммуникации с акцентом на регулярный контент-план в социальных сетях; вовлечение действующих сотрудников в создание «живого» контента; использование мультимедийных форматов (видеоинтервью, сторис, прямые эфиры);

2) необходимо институционализировать канал межличностных коммуникаций через программы менторства и стажировок; публичные выступления представителей госслужбы; создание сообществ профессионалов для обмена опытом;

3) печатные СМИ целесообразно использовать как инструмент публикации аналитических материалов о карьерных возможностях, освещения ключевых решений и инициатив, формирования имиджа стабильности и надёжности госслужбы.

Современная информационная стратегия должна строиться на принципах сочетания цифровых инноваций с традиционными механизмами доверия [Ма-

кушева, 2024]. Баланс между технологичностью и человеко-ориентированным подходом станет ключевым фактором эффективности коммуникации с целевой аудиторией.

По результатам исследования выявлена следующая картина географических предпочтений в карьерных планах респондентов (рис. 6).

Около половины опрошенных (45%) намерены строить карьеру в Республике Саха (Якутия). Это свидетельствует о достаточно высоком уровне локальной привязанности, наличии у респондентов уверенности в возможностях профессиональной самореализации на родине и о потенциальной устойчивости кадрового потенциала региона.

Наблюдается также умеренная ориентация на федеральные центры: 17% опрошенных рассматривают для карьеры центральные города России и другие регионы. Данный показатель отражает сохраняющийся интерес к возможностям, открываемым крупными мегаполисами, а также о наличии определённой доли мобильности в карьерных ожиданиях.

Потенциальная мобильность: 22% опрошенных не исключают возможности переезда. Это указывает на гибкость трудовых установок части респондентов, а также необходимость учёта фак-

тора потенциальной оттока кадров при планировании региональной кадровой политики.

Зарубежные ориентации: 8% опрошенных составили группу, ориентированную на работу за границей. Данный показатель свидетельствует о наличии спроса на международные карьерные траектории.

Высокая доля желающих остаться в регионе (45%) создаёт основу для долгосрочных программ по закреплению кадров в Республике Саха (Якутия). Наличие групп с ориентацией на другие регионы (17%) и потенциальной мобильностью (22%) требует разработки механизмов «мягкого» удержания (конкурентных условий труда, жилищных программ, карьерных лифтов). 8%-ная доля ориентированных на зарубежье указывает на необходимость мониторинга международной конкуренции за кадры и поиска способов повышения привлекательности локальных вакансий.

Результаты исследования демонстрируют преобладание локально ориентированных карьерных стратегий при наличии существенной доли потенциально мобильных респондентов. Это формирует двойную задачу для региональной кадровой политики [Николаева, Неустроева, 2024], а именно укрепление преимуществ



Рис. 6. Распределение ответов на вопрос «Где Вы планируете работать и строить свою карьеру?» (в % от числа опрошенных)

регионального рынка труда и создание условий для удержания перспективных кадров.

Заключение

По результатам исследования восприятия государственной гражданской службы молодёжью Республики Саха (Якутия) выявлена сложная, неоднородная картина, требующая комплексного подхода к повышению привлекательности профессии.

С одной стороны, наблюдается умеренно-позитивное отношение к статусу госслужащего, с другой – реальная готовность к трудоустройству существенно ниже, лишь 38% рассматривают госслужбу как потенциальное место работы. Это указывает на существенный разрыв между абстрактным признанием статуса профессии и конкретными карьерными намерениями, что свидетельствует о недостаточной проработанности механизмов трансляции реальных преимуществ государственной гражданской службы.

Анализ мотивационных установок выявил ярко выраженный прагматизм в выборе карьерного пути. Приоритетными критериями для молодёжи выступают высокая заработная плата (18%), баланс работы и личной жизни (14%) и возможности карьерного роста (11%). При этом содержательные аспекты труда, такие как интерес к задачам, возможность проявлять инициативу, социальная значимость работы, получили минимальную оценку (по 4%), что подтверждает инструментальный характер отношения к профессиональной деятельности. Работа воспринимается преимущественно как средство достижения материального благополучия и жизненного комфорта, а не как пространство для самореализации.

Существенной проблемой остаётся недостаточная информированность молодёжи о специфике госслужбы. Почти четверть респондентов (21%) признаёт полное отсутствие представлений о содержании работы госслужащих, а 44% демонстрируют лишь частичную осведомлённость. Это свидетельствует о низкой эффективности существующих каналов коммуникации и необходимости перехода от формального информирования к интерактивным форматам взаимодействия, способным

наглядно демонстрировать содержание и значимость профессиональной деятельности [Фролова, Рогач, 2018].

В сфере информационных предпочтений отчётливо прослеживается тенденция к цифровизации. 30% молодёжи отдаёт приоритет Интернету и социальным сетям как основным источникам информации. Значимую роль сохраняют межличностные коммуникации, что подчёркивает важность «живого» опыта и экспертных оценок [Субботина, Пузанова, 2024]. Традиционные медиа (печатные СМИ) занимают более скромную позицию (11%), однако сохраняют нишу для аналитического освещения карьерных возможностей и формирования имиджа стабильности госслужбы.

Географические предпочтения молодёжи демонстрируют двойственность. Почти половина респондентов (45%) намерена строить карьеру в Якутии, что создаёт основу для долгосрочных программ по закреплению кадров. Вместе с тем существенная доля (22%) не исключает возможности переезда, а 17% ориентированы на центральные города России, что требует разработки механизмов «мягкого» удержания. Отдельная группа (8%) рассматривает работу за границей, что актуализирует необходимость мониторинга международной конкуренции за кадры и проведения дополнительного исследования по данному направлению.

Таким образом, для повышения привлекательности государственной гражданской службы необходим системный подход, включающий:

модернизацию образа профессии через интерактивные форматы коммуникации, позволяющие сформировать реалистичное и привлекательное представление о работе госслужащих;

усиление материальных и гибких условий труда (оптимизация оплаты, внедрение гибких графиков, поддержка баланса работы и личной жизни);

развитие многоканальной информационной стратегии с акцентом на цифровые платформы и межличностные коммуникации;

разработку региональных программ «удержания» кадров, учитывающих миграционные настроения молодёжи.

Реализация этих мер позволит не только сократить разрыв между восприятием и реальными карьерными намерениями, но и обеспечить устойчивое развитие кадрового потенциала госсектора в Республике Саха (Якутия), адаптировав его к ценностным ориентирам и ожиданиям нового поколения.

Список источников:

1. Макарова, О. А. Профессиональные установки молодых государственных служащих: региональный аспект // Теории и проблемы политических исследований. 2015. № 6. С. 55–73. EDN: VEEUUZ
2. Старцева, Н. Н. Социология профессий и профессиональных групп : учебное пособие. 2017. С. 26–27. EDN: ZGDGDB
3. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер; пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; предисл. П. П. Гайдено. – Москва: Прогресс, 1990. С. 644–670.
4. Зайцева, Т. В., Нежина, Т. Г. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 1. С. 160–189. DOI 10.17323/1999-5431-2019-0-1-160-189 EDN: VXMODG
5. Зайцева, Т. В. Материальное стимулирование государственных служащих в условиях ограниченного бюджетного финансирования // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 4. С. 179–196. DOI 10.17323/1999-5431-2016-0-4-179-196 EDN: XEDGYT
6. Смертина, П. Почему молодежь больше не рвется на госслужбу // Ведомости – Режим доступа: URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/02/26/823864-rochemu-molodezh-bolshe-ne-rvetsya-na-gossluzhbu> (дата обращения: 20.12.2025.)
7. Кривоногова, Н. А., Павлова, Г. Г. Кадровая политика на государственной и гражданской службе Российской Федерации: Проблемы и пути их преодоления // Общество, экономика, управление. 2016. Т. 6. № 4. С. 64–67. DOI 10.47475/2618-9852-2021-16409 EDN: JDASWW
8. Кучеров, Д. Г., Пикулёва, О. А. Брендинг государственной гражданской службы в России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 4. С. 65–78. DOI 10.17323/1999-5431-2015-0-4-65-78 EDN: VHMDBF
9. Макушева, А. П. Привлечение молодежи на государственную гражданскую службу посредством кадрового резерва // Вестник экономики, права и социологии. 2024. № 4. С. 291–295. DOI 10.24412/1998-5533-2024-4-291-295 EDN: USZXQO
10. Николаева, Я. А., Неустроева, А. Б. Миграционные настроения современной молодежи Республики Саха (Якутия) // Социодинамика. 2024. № 6. С. 56–65. DOI 10.25136/2409-7144.2024.6.70881 EDN: JRKZXU
11. Фролова, Е. В., Рогач, О. В. Кадровое обеспечение местных органов власти в современных российских условиях // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 369–385. DOI 10.14515/monitoring.2018.4.19 EDN: XZPHRJ
12. Субботина, Т. Н., Пузанова, А. Н. Дефицит кадров в Российской экономике: состояние, проблемы, пути решения // Экономика и бизнес. 2024. № 6–2 (112). С. 115–119. DOI 10.24412/2411-0450-2024-6-2-115-119 EDN: DFXLIM

References:

1. Makarova, O. A. (2015) Professional attitudes of young public servants: a regional aspect. *Theories and problems of political studies*, no. 6, pp. 55–73. EDN: VEEUUZ (in Russ.).
2. Startseva, N. N. (2017) Sociology of professions and professional groups : textbook, pp. 26–27. EDN: ZGDGDB (in Russ.).

3. Weber, M. (1990) *Selected Works* / M. Weber; trans. from German; compiled, general editor and afterword by Yu. N. Davydov; foreword by P. P. Gaidenko. – Moscow : Progress, pp. 644–670. ISBN – 5-01-001584-6 (in Russ.).
4. Zajceva, T. V., Nezhina, T. G. (2019) Involving young people in state and municipal service: the experience of Russian regions. *Public Administration issues*, no. 1, pp. 160–189. DOI 10.17323/1999-5431-2019-0-1-160-189 EDN: VXMODG (in Russ.).
5. Zajceva, T. V. (2016) Civil Servants Material Incentives under the Fiscal Stress Condition. *Public Administration issues*, no. 4, pp. 179–196. DOI 10.17323/1999-5431-2016-0-4-179-196 EDN: XEDGYT (in Russ.).
6. Smertina, P. Why young people are no longer eager to enter the civil service // *Vedomosti*. – Access mode: URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/02/26/823864-pochemu-molodezh-bolshe-ne-rvetsya-na-gossluzhbu> (дата обращения: 20.12.2025) (in Russ.).
7. Krivonogova, N. A., Pavlova, G. G. (2016) Personnel policy in the public civil service of the Russian Federation: Problems and ways to overcome them. *Society, economy, management*, vol. 6, no. 4, pp. 64–67. DOI 10.47475/2618-9852-2021-16409 EDN: JDASWW (in Russ.).
8. Kucherov, D. G., Pikuleva, O. A. (2015) The Public Civil Service Branding in Russia. *Public Administration issues*, no. 4, pp. 65–78. DOI 10.17323/1999-5431-2015-0-4-65-78 EDN: VHMDBF (in Russ.).
9. Makusheva, A. P. (2024) Attracting Youth to Public Service Through a Personnel Reserve // *The Review of economy, the law and Sociology*, no. 4, pp. 291–295. DOI 10.24412/1998-5533-2024-4-291-295 EDN: USZXQO (in Russ.).
10. Nikolaeva, Ya. A., Neustroeva, A. B. (2024) Migration sentiments of modern youth of the Republic of Sakha (Yakutia). *Sociodynamics*, no. 6, pp. 56–65. DOI 10.25136/2409-7144.2024.6.70881 EDN: JRKZXU (in Russ.).
11. Frolova, E. V., Rogach, O. V. (2018) Problems of local government staffing in modern Russian. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no. 4, pp. 369–385. DOI 10.14515/monitoring.2018.4.19 EDN: XZPHRJ (in Russ.).
12. Subbotina, T. N., Puzanova, A. S. (2024) Personnel shortage in the Russian economy: status, problems, solutions. *Economy and Business*, no. 6–2 (112), pp. 115–119. DOI 10.24412/2411-0450-2024-6-2-115-119 EDN: DFXLIM (in Russ.).

Статья поступила в редакцию 20.01.2026; одобрена после рецензирования 25.02.2026; принята к публикации 27.02.2026.

The article was submitted 20.01.2026; approved after reviewing 25.02.2026; accepted for publication 27.02.2026.

Информация об авторе

С. П. Евсева – аспирант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал.

Information about the author

S. P. Evseeva – Postgraduate student, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Far-Eastern Institute of Management – branch of RANEPА.