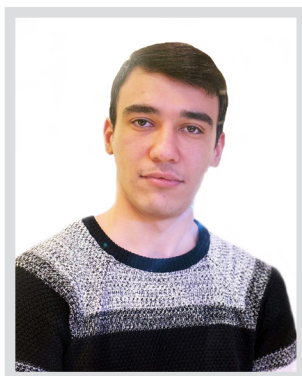


УДК 331.26

DOI: 10.24412/1998-5533-2026-1-79-82

**Теорема развития организационной приверженности молодых специалистов к деятельности в органах государственной власти****Новрузаде Фарид Тофиг оглы**

Аспирант кафедры государственного и муниципального управления  
Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова  
(Москва)

*В статье рассматривается проблема формирования и развития организационной приверженности молодых специалистов к деятельности в органах государственной власти. Исследование посвящено разработке теоретико-методологических основ управления этим процессом.*

*Цель исследования – обоснование теоремы развития организационной приверженности молодых специалистов на основе системного анализа факторов, механизмов и методов их учета в системе управления персоналом.*

*Методология исследования включает общенаучные методы анализа, синтеза, индукции и дедукции, а также специальные методы социологических исследований.*

*Основные результаты исследования показали, что организационная приверженность молодых специалистов формируется как динамическая система под влиянием взаимосвязанных факторов. Доказано, что устойчивый рост приверженности возможен при одновременном выполнении условий концептуальной определенности целей государственной службы, системного учета факторов в кадровой политике и регулярной эмпирической диагностики. Сформулирована теорема развития организационной приверженности молодых специалистов.*

*Практическая значимость работы состоит в возможности использования полученных результатов для совершенствования системы управления персоналом в органах государственной власти.*

**Ключевые слова:** организационная приверженность, молодые специалисты, государственная служба, факторы приверженности, управление персоналом, кадровая политика

**Для цитирования:** Новрузаде Ф.Т. Теорема развития организационной приверженности молодых специалистов к деятельности в органах государственной власти // Вестник экономики, права и социологии. 2026. № 1. С. 79–82. DOI: 10.24412/1998-5533-2026-1-79-82.

В современных условиях развития государственной службы особую актуальность приобретает проблема удержания и развития молодых специалистов. Организационная приверженность выступает ключевым фактором эффективности государственной службы, определяющим не только качество выполнения должностных обязанностей, но и долгосрочную перспективу развития кадрового потенциала органов власти.

Теорема развития приверженности молодых специалистов к деятельности в органах государственной власти выводится на основе аксиоматического подхода, базирующегося на результатах теоретического осмысления данного феномена.

В рамках этой логики структурный базис исследования формируется через систему допущений, сгруппированных в три ключевых блока аксиом.

Блок 1 – факторы организационной приверженности:

- организационная приверженность формируется не одним фактором, а системой взаимосвязанных;
- факторы организационной приверженности имеют разный вес;
- значимость факторов меняется со временем и стадией профессионального становления.

Блок 2 – подходы, принципы и модели организационной приверженности:

- организационная приверженность формируется через управленческие решения;
- учет факторов организационной приверженности возможен только при системном подходе;
- приверженность снижается независимо от формальных стимулов при противоречии модели управления ожиданиям и ценностям работников.

Блок 3 – методы выявления организационной приверженности:

- факторы и уровень приверженности могут быть выявлены и измерены через различные методы;
- без регулярной диагностики любые меры по развитию приверженности становятся неэффективными;
- результаты диагностики позволяют менять управленческие решения и влиять на приверженность работников.

В качестве исходного положения принимается, что организационная приверженность молодых специалистов – это процесс формирования их отношения к деятельности в органах государственной власти под воздействием совокупности взаимосвязанных факторов мотивационного, ценностного, организационного, социально-психологического и карьерного характера. Перечисленные факторы не являются равнозначными по силе воздействия. На ранних этапах профессионального становления молодых специалистов определяющее значение приобретают такие характеристики, как осмысленность выполняемой ими деятельности, наличие перспектив профессионального и должностного роста, справедливость оценки результатов труда и качество управленческого взаимодействия. Значимость факторов не носит статичного характера, а изменяется по мере накопления профессионального опыта и трансформации жизненных и карьерных установок.

Организационная приверженность молодых специалистов к деятельности в органах государственной власти формируется как результат концептуализации важности для них государственной службы, то есть усвоения системы ценностей, убеждений и представлений о смысле, миссии и значимости служебной деятельности.

Организационная приверженность для молодых специалистов имеет системный характер и включает три взаимосвязанных компонента [1, с. 120]: согласие, идентификацию и интернализацию, которые

отражают разные уровни их включённости в процессы деятельности организации.

Факторы организационной приверженности носят многокомпонентный характер и группируются в соответствии с типами приверженности: аффективной, континуальной и нормативной [2, с. 61–89].

Аффективная приверженность определяется ценностным совпадением, социальным климатом, наставничеством, профессиональным развитием и эмоциональной вовлечённостью; континуальная – связана с рациональной оценкой выгод и издержек, стабильностью, карьерными и материальными условиями; нормативная – основана на чувстве долга, моральных установках, общественной значимостью труда и инвестициями организации в работника. Факторы приверженности зависят от контекста деятельности: специфика государственной службы (статус, институциональные ограничения, социальные гарантии, иные аспекты) и возрастная группа «молодые специалисты» (карьерные ориентации, лидерский потенциал, ожидания быстрого роста) формируют особую конфигурацию факторов [3]. Максимальный уровень организационной приверженности достигается при синергии ключевых условий концептуализации: ясности ценностей, качества наставничества, поддержки со стороны руководства и соответствия ожиданий реальности.

Переходя к рассмотрению аксиом второго блока, отметим, что организационная приверженность не является врождённым свойством личности и не возникает автоматически в силу факта трудоустройства в органы государственной власти. Она формируется и развивается в результате целенаправленного управленческого воздействия, реализуемого через систему управления кадрами органов государственной власти.

Стоит подчеркнуть, что эффективное формирование приверженности возможно при условии системного учёта факторов, когда цели органов государственной власти, управленческие инструменты и восприятие этих инструментов молодыми специалистами образуют логически согласованную цепочку. Подходы к учету факторов опираются на понимание приверженности молодых специалистов как многоуровневого явления, включающего аффективные, континуальные и нормативные компоненты, и предполагают согласование ценностных ориентиров, управленческих решений и ожиданий молодых специалистов. При этом ключевым принципом формирования организационной приверженности молодых специалистов выступает принцип соответствия: управленческие решения должны соотноситься с ценностными ориентациями, ожиданиями и профессиональными установками молодых специалистов, поскольку их несоответствие приводит к снижению приверженности независимо от объёма материальных или формальных стимулов.

Факторы формирования организационной приверженности поддаются эмпирическому выявлению и измерению посредством социологических и управленческих методов, включающих анкетирование, интервьюирование, наблюдение, а также анализ показателей текучести кадров, вовлечённости и удовлетворённости трудом. Систематическое получение и анализ обратной связи позволяет корректировать управленческие решения и тем самым целенаправленно воздействовать на уровень организационной приверженности. Стоит дополнительно отметить, что сочетание количественных и качественных методов обеспечивает выявление факторов на индивидуальном, организационном и институциональном уровнях и формирует эмпирическую основу для дальнейшего анализа.

Исходя из изложенных положений формулируется теорема развития организационной приверженности молодых специалистов к деятельности в органах государственной власти: если в системе управления персоналом выявляются и систематизируются в иерархическом порядке факторы, определяющие организационную приверженность молодых специалистов ( $\Phi_{ооп}$ ), и если данные факторы целенаправленно учитываются при разработке и реализации управленческих решений ( $Ур$ ), а также если осуществляется регулярная диагностика и корректировка управленческих практик на основе полученных эмпирических данных ( $Ун$ ), то уровень организационной приверженности молодых специалистов ( $Уон$ ) будет иметь тенденцию к устойчивому росту:  $Уон \rightarrow max$ .

На основе сформулированной теоремы математическая модель развития организационной приверженности представляется в виде мультипликативной функции:

$$Уон = f(\Phi_{ооп} \cdot Ур \cdot Ун) \rightarrow max \quad (1)$$

При соблюдении системы ограничений:

$$\left\{ \begin{array}{l} \Phi_{ооп} \rightarrow opt \text{ (оптимальность структуры факторов);} \\ Ур \rightarrow eff \text{ (эффективность принимаемых управленческих решений);} \\ Ун \rightarrow reg \text{ (регулярность и системность диагностики).} \end{array} \right.$$

Где:

$Уон$  – интегральный показатель уровня организационной приверженности молодых специалистов;

$\Phi_{ооп}$  – факторы, определяющие организационную приверженность (система взаимосвязанных параметров);

$Ур$  – управленческие решения, учитывающие данные факторы;

$Ун$  – управленческие практики, корректируемые на основе эмпирических данных.

Детальная декомпозиция модели (1) с учетом весовых коэффициентов значимости каждого компонента имеет следующий вид:

$$Уон = \Phi_{ооп}^{k1} \cdot Ур^{k2} \cdot Ун^{k3} \quad (2)$$

где

$k1, k2, k3$  – коэффициенты эластичности (веса), при этом  $\sum k_i = 1$ .

Внутренняя структура блока факторов  $\Phi_{ооп}$  также носит кумулятивный характер и декомпозируется по типам приверженности:

$$\Phi_{ооп} = \Phi_a^{w1} \cdot \Phi_k^{w2} \cdot \Phi_n^{w3} \quad (3)$$

где:

$\Phi_a$  – аффективные факторы (ценностное совпадение, климат);

$\Phi_k$  – континуальные факторы (рациональная оценка, стабильность);

$\Phi_n$  – нормативные факторы (чувство долга, значимость деятельности);

$w1, w2, w3$  – веса соответствующих факторов.

Доказательство данной теоремы вытекает из принятых аксиоматических положений. Поскольку приверженность зависит от системы факторов, а данные факторы обладают различной значимостью и изменяются во времени, управление ими должно быть целенаправленным, системным. Так как приверженность формируема управленческими воздействиями, именно система управления персоналом выступает основным инструментом её развития. Соответствие управленческих практик ожиданиям и ценностным ориентациям молодых специалистов является необходимым условием позитивной динамики приверженности, тогда как несоответствие неизбежно приводит к её снижению. Возможность эмпирического выявления факторов и уровня приверженности обеспечивает основу для корректировки управленческих решений. Следовательно, сочетание диагностики, системного учёта факторов и их практической реализации в управлении персоналом закономерно ведёт к росту организационной приверженности молодых специалистов в органах государственной власти, что и подтверждает истинность сформулированной теоремы.

Подводя итог проведенному исследованию, отметим, что построение теоремы развития организационной приверженности молодых специалистов к деятельности в органах государственной власти на основе аксиоматического подхода позволило логически связать факторы приверженности, управленческие механизмы их учета и методы эмпирического выявления в единую теоретико-методологическую конструкцию. Установлено, что организационная приверженность формируется как динамическая система, зависящая от сочетания мотивационных, ценностных, организационных, социально-психологических и карьерных факторов, значимость которых изменяется в процессе профессионального становления молодых специалистов. Сформулированная теорема подтверждает, что устойчивый рост организационной приверженности возможен только при одновременном выполнении трех условий: ие-

рализации факторов, их целенаправленного учета в системе управления персоналом и постоянной коррекции управленческих решений на основе эмпирических данных.

*Литература:*

1. Потапова Ю.В., Климухина В.А. Структура и факторы формирования организационной приверженности: теоретическая модель // Организационная психология. 2024. Т. 14. № 3. С. 117–146.
2. Meyer J.P., Allen N.J. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment // Human Resource Management Review. 1991. Vol. 1. № 1. P. 61–89. DOI: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
3. Чернякевич Е.Ю. Лидерский потенциал и карьерные ориентации как предикторы организационной приверженности молодых специалистов: гендерный аспект // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. 2023. Т. 44. С. 85–98. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2023.44.85>
4. McCarthy D., Alexander P., Jung Y. Enhancing the organisational commitment of public sector accounting staff through the pursuit of CSR objectives // Journal of Accounting & Organizational Change. 2022. Vol. 18. № 2. P. 304–324.
5. Meyer J.P., Stanley D.J., Herscovitch L., Topolnytsky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences // Journal of Vocational Behavior. 2002. Vol. 61. № 1. P. 20–52.

## A Theorem for Developing Young Professionals' Organizational Commitment to Government Work

*Novruzzade F.T.*

*Plekhanov Russian University of Economics (Moscow)*

*This article examines the formation and development of young professionals' organizational commitment to government work. The study focuses on developing theoretical and methodological foundations for managing this process.*

*The objective of the study is to substantiate a theorem for developing young professionals' organizational commitment based on a systems analysis of factors, mechanisms, and methods for incorporating them into the HR management system.*

*The research methodology includes general scientific methods of analysis, synthesis, induction, and deduction, as well as specialized sociological research methods.*

*The main results of the study showed that young professionals' organizational commitment develops as a dynamic system under the influence of interrelated factors. It has been demonstrated that sustainable growth in commitment is possible when the conditions of conceptual clarity of civil service goals, systematic consideration of factors in HR policy, and regular empirical assessment are simultaneously met. A theorem for the development of organizational commitment in young professionals is formulated.*

*The practical significance of this study lies in the potential use of the obtained results to improve the HR management system in government agencies.*

*Keywords: organizational commitment, young professionals, civil service, commitment factors, HR management, HR policy*

