

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии коммуникаций
и управления на базе администрации
Энгельсского муниципального района

**ЛИЧНОСТНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ СЛУЖАЩЕГО**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студента 5 курса 524 группы

направления подготовки 38.03.04 - Государственное и муниципальное
управление

социологического факультета

Рахваловой Александра Андреевны

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор _____ Немерюк Е.Е.
подпись, дата

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор _____ Л.С. Аникин
подпись, дата

Саратов 2017

Введение

Упрощение получения доступа к источникам информации с развитием технологий повышает степень осведомленности человека о самых различных аспектах жизни современного общества: от ситуаций мирового масштаба, до роли в ней отдельной личности. Еще никогда ранее путь человека к освещению его личности в масштабах мировой известности не был так стремительно быстр. В таких условиях неоспоримо усиление значимости отдельной личности, особенно имеющей доступ к власти. Профессионализм и этика поведения государственных и муниципальных служащих накладывают отпечаток на формирование мнения к государству в целом. Это обстоятельство подчеркивает *актуальность* темы исследования. Повышение профессионализма действующих и совершенствование кадрового потенциала будущих специалистов являются факторами успешного управления государственным аппаратом.

Современная культура государственной службы в России имеет возраст менее 30 лет. Анализ хода социально-экономических реформ, произошедших в стране, доказал, насколько велика зависимость проводимых глобальных процессов от состояния механизма управления ими на разных уровнях власти.

Серьезным и волнующим общество, остается вопрос о прозрачности и чистоте приема кандидатов на должности государственной и муниципальной службы, а также о раскрытии некоторой информации о служащих. К таким вопросам, например, относится декларирование доходов, движимого и недвижимого имущества, требования к этике публичной личной жизни.

Изучением же различных аспектов профессиональной карьеры муниципальных и государственных служащих занимается большое количество современных ученых, актуальные вопросы рассмотрены в публикациях В.Е. Гимпельсона, И. Лотовой, С.П. Матвеева, С.В. Морозков, Р. Брим, Чирикова А.Е, Е.В. Охотский и др.

Объектом бакалаврской работы являются факторы, оказывающие влияние на профессиональную карьеру служащего.

Предметом исследования являются профессиональные характеристики государственных и муниципальных служащих.

Цель исследования состоит в определении личных и социальных факторов успешности профессиональной карьеры служащего и особенности его деятельности.

Задачи исследования:

- проанализировать специфику профессиональной деятельности служащих.

- изучить особенности изменения и развития системы профессионально важных качеств на примере служащих Федеральной службы государственной статистики по Саратовской области.

- дать оценку профессиональным характеристикам служащих, путем проведения опроса;

- установить связь между личными характеристиками служащих и стремлением к профессиональному развитию.

Выпускная квалификационная работа состоит из трех частей. Первая часть «Теоретические аспекты государственной и муниципальной службы» работы базируется на положениях научных статей, работ отечественных и зарубежных авторов занимающихся вопросом личных и социальных факторов успешности профессиональной карьеры служащего. Вторая часть «Роль личности служащего в построении карьеры» содержит анализ роли личности. Практическая часть «Эмпирическое исследование профессиональных качеств на примере служащих Федеральной Службы Государственной Статистики по Саратовской области» работы основана на собственном исследовании, проведенном среди сотрудников муниципального учреждения Саратовской области.

Теоретические аспекты государственной и муниципальной службы

Государственная служба и муниципальная в прикладном выражении заключаются в решении общих задач, вытекающих из единой глобальной цели управления государством.

Не вся работа, выполняемая сотрудниками государственных учреждений (федерального и муниципального уровней) представляет собой государственную службу. Функции работников государственной и муниципальной службы сильно отличаются от деятельности специалистов указанных выше, главным образом тем, что не несут в себе ни прямого, ни косвенного выполнения функций управления, за исключением руководящего состава.

Давая определение гражданской службе с правовой точки зрения - это служебные отношения, закрепленные юридически действующими законами Российской Федерации, при осуществлении которых осуществляется практическое выполнение служебных обязанностей на должностях органов власти.

Определение государственной и муниципальной службы дано в федеральных законах «О государственной гражданской службе Российской Федерации» 2004 г. и «О муниципальной службе в Российской Федерации» 2007 г.

Источниками предоставления практических результатов деятельности государственных и муниципальных служащих являются федеральные и муниципальные учреждения.

Впервые же в истории России определение гражданской службы было дано правоведом Н.М. Коркуновым, он ее характеризовал как в 1903 году в учебнике «Русское государственное право» как особое публично-правовое отношение служащих государству основанное на подчинении и имеющим в содержании обязательную деятельность совершаемую от лица государства и направленную на осуществление задачи государственной деятельности.

Начало истории государственной службы можно связать с зарождением самого государства, однако в понимании, приближенном к современному, это понятие связано с 20-ыми годами восемнадцатого столетия. В это время указом Петра I впервые издана Табель о рангах, по сути описывающий структуру и обязанности высших государственных чинов

В советское время с его плановой экономикой и всеобщей государственной собственностью, границы и понятие государственной и муниципальной службы были сильно размыты, так как в стране в это время все трудились на благо государства и народа. Очевидным казалось бы, создание направления обучения по специальности «Государственное и муниципальное управление», чего однако, так и не произошло.

Конституция Российской Федерации впервые в современном государстве закрепила положения о правовом регулировании государственной службы. В ней впервые были определены руководящие государственные должности, их отличия от других государственных должностей.

Социальный аспект государственной службы – это оказание сотрудниками учреждений физическим и юридическим лицам профессиональных услуг, полномочиями на которые их наделило государство.

За формированием грамотной нормативно-правовой основы деятельности служащих стоит перспектива роста престижа деятельности в государственных и муниципальных учреждениях власти, способствовать которому будет укрепление положения служащих. Такое укрепление, при этом, не должно идти в разрез, противоречить и ущемлять интересы государства. Очевидно, что необходимо выстроить баланс между отдачей, получаемой государством от деятельности государственных служащих и требованиями к человеческим ресурсам, такую деятельность осуществляющими.

Для эффективного развития и функционирования государства имеет большое значение обеспечение органами власти и управления, высококвалифицированными и опытными специалистами руководящих должностей государственных органов власти.

Современная Россия нуждается в новом поколении кадров, способных ярко воспринимать опыт отечественных и зарубежных специалистов, анализировать и использовать в работе ошибки прошлого. Так же необходимо обеспечивать специалистов государственных и муниципальных управлений в повышении квалификации и их профессиональной переподготовки.

Государственное управление - это профессиональный труд, требующий особых знаний и профессиональной квалификации.

Реестр должностей государственной федеральной и муниципальной службы утверждается законом субъектом Российской Федерации. Должности гражданской службы подразделяются на категории и группы.

Обобщение государственной службы и муниципальной службы обеспечивается путем объединения основных профессиональных требований к должностям государственной гражданской и муниципальной службы, ограничений и требований, учету стажа и оплаты труда так же пенсионного обеспечения.

В Саратовской области типовые квалификационные требования утверждены Законом Саратовской области «О некоторых вопросах муниципальной службы в Саратовской области» от 2 августа 2007 г. № 157-ЗСО.

В настоящее время на государственную и муниципальную службу согласно вышеперечисленным должностям могут поступить получившие высшее образование или обучающиеся выпускники гуманитарных, педагогических, юридических, экономических, технических и других учебных заведений высшего или среднего профессионального образования.

К работе на должностях государственной и муниципальной службы

существует вполне определенные разноаспектные, имеющие нормативно-правовое выражение требования в виде:

- утвержденного перечня занимаемых должностей;
- требований к кандидатам на должности;
- требования к ротации на должностях государственной и муниципальной службы;
- к получению образования по профильной специальности на базах разных уровней образования.

Профессионализация муниципальной службы как социальное явление обусловлено сложившимися изменениями в характеристиках муниципального управления. Такие изменения сложились не только в связи с современным устройством общества, но и под гнетом того, ни в самой системе управления, ни в обществе до конца не сложилось представления о необходимости выделения муниципальных служащих в новую профессиональную группу.

Программы высшего образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» реализуется сегодня почти в 300 вузах и более чем в 200 филиалах вузов. Однако упор в данных образовательных программах делается, на систему государственного федерального управления, в то время, когда муниципальная служба предполагает индивидуальный подход и отличается от подхода к подготовке федеральных служащих.

Одним из возможных путей решения данной проблемы, может стать создание специализированных высших школ муниципального управления.

В основе создания специализированных региональных высших школ должен лежать лучший отечественный и мировой опыт.

Система переподготовки и повышения квалификации должна в полной мере охватывать весь спектр основных сфер деятельности муниципальных служащих, содержание должно корреспондироваться с основными квалификационными требованиями к служащим соответствующих уровней.

Каждая из образовательных программ должна содержать учебный материал, напрямую связанный со спецификой той или иной сферы деятельности муниципального служащего.

Роль личности служащего в построении карьеры

Много выдающихся психологов изучили вопросы, связанные с профессиональной деятельностью и личностью, в связи с чем имеется необходимость провести анализ, какой профессиональный отпечаток накладывает государственная служба.

Профессиональная деятельность - это процесс овладения профессией требующий определенных затрат и усилий его субъективные качества, но и личные способности.

Для того чтобы стать настоящим профессионалом в узко специализированной области, человек должен совершать действие на усвоение специализированных качеств. Что касается государственных и муниципальных служащих то специалистов в этих областях должны владеть глубоко изученными широкого цикла общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин, цикла общепрофессиональных дисциплин, цикла специальных дисциплин.

Этика в профессиональной деятельности служит дополнительным основанием норм поведения в некоторых ситуациях. В ситуациях когда деятельностные нормы, недостаточно определены и плохо конкретизированы, когда исполнитель вынужден выходить в управленческую позицию и заниматься «усматриванием», тогда он в качестве основания своего выбора использует те или другие нормы этики, трудовой морали или более честные нормы профессиональной этики.

Изначально профессионально важные качества представлялись системой качеств и особенностей, а не совокупностью отдельно взятых характеристик субъекта, участвующих в выполнении деятельности.

По смыслу профессионально важные качества близки к специальным способностям. Понимая под способностями свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические и психомоторные процессы, способности являются составляющей профессионально важных качеств, но последние ими не исчерпываются.

Формирование профессионализма выступает как процесс прохождения психофизиологических личностных изменений, которые происходят во время длительного выполнения человеком служебных обязанностей, которые обеспечивают качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных заданий.

Профессионализация возникает благодаря интегрированию всей многоуровневой структуры личности с ее врожденными и приобретенными способностями, качествами в трудовой деятельности и проявляется в соответствующих способах деятельности, поведенческих характеристиках¹.

В настоящее время в органах власти отсутствует практика оценки динамики развития компетенций служащих в ходе или по итогам профессиональной подготовки и профессионального развития. Как правило, эту оценку осуществляет образовательное учреждение, на базе которого служащий проходил обучение (подготовку, повышение квалификации или профессиональную переподготовку).

Недостатки оценки служащих позволяют ставить вопрос о противоречии между сложившейся практикой оценки компетенций и требованиями к профессиональному обучению и развитию гражданских и муниципальных служащих.

Профессиональные качества государственных и муниципальных служащих можно разделить на три группы: общепрофессиональные, типичные и специальные. Для первой группы характерны качества, которые обеспечивают успешность любой профессиональной деятельности. Вторая

¹Развитие человека как индивида, субъекта деятельности, личности и индивидуальности: сборник научных статей / Под общ.ред. А. А. Деркача. – М.: РАГС, 2013 г. – 272 с.

группа характерна критериями, которые свойственны профессиям данной профессиональной группы, в частности, «человек-человек».

Эмпирическое исследование профессиональных качеств на примере служащих Федеральной Службы Государственной Статистики по Саратовской области

В качестве базы для проведения исследования для выявления профессионально важных качеств государственных служащих выбраны сотрудники Федеральной службы государственной статистики по Саратовской области.

Целью исследования задано выявление профессионально важных качеств государственных служащих.

Выводы, заключенные в исследовании получены путем обработки результатов опроса, проведенного среди семи сотрудников Федеральной Государственной Службы Государственной Статистики Саратовской области в 2016 и 2017 годах. Выборку составили государственные служащие административного управления.

Выбранная цель предопределила и характер поставленных задач:

- выявление особенностей профессиональной деятельности служащих;
- определение личных качеств служащих, способствующих профессиональному росту;
- подбор рекомендаций по организации мотивационных мероприятий для профессионального повышения квалификации.

Согласно мнениям опрошенных, личными качествами, способствующими успеху в профессиональной деятельности служащих, являются: высокая нравственность, самоорганизация, социально-перцептивная компетентность, компетентность.

К личным качествам, которые несовместимы с деятельностью на государственной службе, либо мешают эффективной деятельности, участники анкетирования отнесли несформированную профессиональную мотивацию, незрелую самоорганизацию, болезненную самооценку.

Второй этап заключался в получении следующих результатов анкетирования – дать числовую характеристику в виде средней оценки на основе субъективного мнения результатов исследования в группе по профессионально важным качествам государственного служащего в пятибалльной системе.

Анализ полученных результатов позволяет сделать вывод, что средняя оценка в группе качеств принимает значение 4,2 балла. При этом оценка собственных волевых качеств носит более низкий показатель, что может быть связано со спецификой государственной службы – строгое соблюдение регламентов и вертикали власти. Возможно в таких условиях волевые качества личности, принимают некоторый рудиментарный характер.

Полученные в результате анализа данные позволяют вывод о наличии таких качеств у работающих, которые будут способствовать успешной профессиональной деятельности на государственной службе, и наоборот, тормозить ее.

1. Качества, способствующие успешной профессиональной деятельности.

По мнению большинства опрошенных, к этой группе качеств относятся следующие:

- 1 - упорство, трудолюбие, целеустремленность;
- 2 - ответственность, исполнительность;
- 3 - интеллект, ум;
- 4 - способность общаться, коммуникабельность;
- 5 – профессиональная компетентность.

На первое место опрошенные ставят собственные волевые качества - именно с ними они связывают способность достигать успех на государственной службе. Менее тесную степень влияния на успешную карьеру на государственной службе опрошенные установили для интеллектуальных и коммуникативных качеств личности.

2. Качества, негативно влияющие на профессиональную деятельность.

Введение понятия профпригодности для государственной службы является довольно относительным, это связано с тем, что при выполнении профессиональных обязанностей на службе велика роль компенсаторных возможностей психики. Предметом проведения опроса, таким образом, становятся границы возможной компенсации. Ограничения, такой возможной компенсации, раскрывается как качества, негативно влияющие на рост уровня профессионализма на службе.

По мнению анкетированных, такими качествами являются:

- 1 - лень, отсутствие воли;
- 2 - грубость, несдержанность, неэтичность;
- 3 - неадекватная самооценка;
- 4 - равнодушие, безынициативность;
- 5 – низкие коммуникабельные качества;
- 6 - неорганизованность.

Результаты данного опроса повторили результаты предыдущего. Отсутствие волевых качеств опрошенные ставят в качестве главного фактора, мешающего росту профессионализации.

Как профессиональное противопоказание опрошенные выделяют отсутствие или низкий уровень моральных качеств – этика, чувство сострадания. В качестве комментария опрошенные приводят аргумент – работа на государственной службе – это прежде всего общение с людьми, грубость и равнодушие недопустимы.

Результаты опроса о степени значимости плохо выполненной работы и негативного последствия, распределились следующим образом:

- 1 - собственное негативное эмоциональное состояние (85% опрошенных);
- 2 - получение негативного результата (75%);
- 3 - снижение собственного социального статуса (50%);
- 4 - негативное мнение других (50%).

Одним важнейших качеств, наличие которого указывает на возможность профессионального развития, было названо собственно стремление к развитию.

Анализ результатов исследования говорит о том, что большинство опрошенных не связывают успех в профессиональной деятельности с какой-то определенной способностью к развитию. Средняя степень сопряженности оказалась на уровне 2,8 баллов из 5. Наиболее высокую степень сопряженности дали руководители – группа с наивысшими профессиональными качествами. При этом самая низкая степень сопряженности на уровне ниже средней среди опрошенных дана юристами – рядовыми служащими. Аналогичный показатель у студентов выше – 3,0 балла. Такую тенденцию можно связать с высокими амбициями обучающихся.

Таким образом, целью анкетирования было исследование требований несения государственной службы к личностным качествам, данные требования обусловлены спецификой деятельности, наличием профессиональных трудностей и нестандартных ситуаций, факторами профессиональной деформации личности.

Вторая часть исследования состояла в выявлении личных качеств, наличие и отсутствие которых оказывает существенное влияние на уровень профессионализации и успеха в карьере государственного служащего.

В целом, результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что личные качества оказывают сильное влияние на профессиональную деятельность государственного служащего, при чем влияние личных качеств ставится в одном ряду с влиянием уровня профессиональных знаний.

В ходе исследования получены данные о профессионально значимых качествах служащего для выполнения перечисленных функций, а также о личных качествах, отсутствие которых может быть компенсировано за счет других качеств и равнодушия к работе.

Меняется система профессионально важных качеств, входящих в операционную сферу, в зависимости этапа профессионализации

государственных служащих. Так, на этапах допрофессиональной и профессиональной подготовки наибольшая значение имеют такие качества, как способность самоорганизации и выдержка; по мере профессионализации становятся востребованными нравственно-этические и коммуникативные качества.

Заключение

Муниципальная и государственная служба в России - это один из самых важных инструментов во власти, который охватывает такие важные структуры как социальная сфера и экономика. Происхождение муниципальной и государственной службы в Российской Федерации происходило в сложных условиях становления совершенно нового государства. Уровень разработанности нормативно-правовой основы государственной федеральной и муниципальной службы после развала СССР был не только крайне низок, но и практически отсутствовал. Невысокая эффективность работы государственных служащих, отсутствие кадрового резерва, низкий кадровый потенциал работников федеральных и муниципальных структур – это главные проблемы в сфере государственной службы, с которыми столкнулась, не отошедшая еще от других политических проблем, Россия.

Государственная федеральная и муниципальная служба имеют общие начала и стратегические цели, которые осуществляются на разных уровнях власти.. Эти два вида власти обеспечивают управленческие функции публичной службы, они осуществляют на профессиональной основе кадровые вопросы, имеющие начало со ст. 7 ФЗ № 79 «Реестр должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации», и ст. 5 ФЗ 3 25, «Взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы Российской Федерации».

Требования к личности служащего законодательно не закреплены и носят при приеме на работы достаточно субъективный характер.

Задачами органов местного самоуправления в рамках описываемой проблемы является поддержание на должном уровне профессионализма и обновление кадрового резерва. Целью ведения такой кадровой политики является обеспечение притока и удержания на местах специалистов,

характеристики которых могут позволить максимально полно и эффективно выполнять поставленные задачи, что в свою очередь осуществляется в интересах всего государства. Несмотря на очевидную стратегическую миссию, в настоящее время показатели эффективности деятельности кадрового управления на государственной службе отсутствуют.

Специфические особенности содержание известного принципа между деятельностью и характеристиками человека как субъекта и личности определяется в процессе деятельности. Повседневная жизнь и профессиональная деятельность человека значительно отличаются друг от друга. Тем самым в жизни человек может проявлять себя как личность, а в профессиональном плане, то есть в рабочее время человек выступает как субъект.

Очевидно, что в государственном аппарате необходимо иметь специалистов не узкопрофильных, а высоким уровнем общего развития. Подбор молодых и перспективных кандидатов должен одновременно сопровождаться и оценкой соотношения отдачи, которые специалист без опыта может принести ресурсов, затраченных на его обучение.

Оценка личных качеств, таких как широкий кругозор, равнодушие, высокая скорость реакции, должные моральные устои и организаторские специальности, не менее важны, чем знание специфики той или иной сферы государственного управления.