

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  
Энгельского муниципального района

**ЛИЧНОСТНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ  
КАРЬЕРЫ СЛУЖАЩЕГО**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 524 группы

направления подготовки

38.03.04 – «Государственное и муниципальное управление»

Социологического факультета

Юриной Анастасии Алексеевны

Научный руководитель  
кандидат социологических наук, доцент

\_\_\_\_\_ Т.Н. Кошелева  
подпись, дата

Зав. Кафедрой  
доктор социологических наук, профессор

\_\_\_\_\_ Л.С. Аникин  
подпись, дата

Саратов 2018

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Введение.** Актуальность темы исследования. Карьера – важная составляющая жизни современного человека. Благодаря движению вверх по карьерной лестнице можно значительно улучшить качество жизни. Но есть такие профессии, в которых личные интересы отходят на второй план. Государственная и муниципальная служба является одной из таких. Благополучие страны и ее граждан зависит от качества работы государственного аппарата. Потому сейчас так много внимания уделяется подготовке молодых специалистов в сфере государственной службы.

Сложилось ошибочное мнение, стереотип, о том, что невозможно построить карьеру в сфере государственной и муниципальной службы. Молодые люди стремились реализовать себя в других областях, что существенно подрывало авторитет государственной машины и мешало ее слаженной и продуктивной работе.

С началом нового тысячелетия в страну пришли глобальные перемены. Начиная с политики и заканчивая общественным самосознанием. И на сегодняшний момент карьера государственного и муниципального служащего вызывает интерес, считается престижной и почетной.

Процесс подготовки кадров для государственной службы подлежит изучению, прогнозированию, управлению. Особое внимание уделяется исследованию факторов, влияющих на успешность карьеры служащего.

Степень научной изученности. «Первопроходцами» в сфере изучения профессионального развития личности госслужащего стали Атаманчук, Г. В.<sup>1</sup>, Кинев, А. Ю.<sup>2</sup>, Монузова Г.А.<sup>3</sup>, Оболонский А.В.<sup>4</sup>, Гимпельсон В.Е.<sup>5</sup>,

---

<sup>1</sup> Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика / Г. В. Атаманчук. - М.: Изд-во РАГС, 2013.- с. 272 .;

<sup>2</sup> Государственная гражданская служба Российской Федерации: законодат. база, документы, комментарии / А. Ю. Кинев. - М.: Омега-Л, 2012. – с. 151.;

<sup>3</sup> Монузова Г.А. Как становятся чиновниками и продвигаются по службе // Общественные науки и современность. 2014. №3. С. 61-70.;

<sup>4</sup> Оболонский А.В. Бюрократия для XXI века? Модели государственной службы: Россия, США, Англия, Австралия. М.: Дело, 2012. С. 168.;

Казаченкова, О. В.<sup>6</sup>, Чирикова А. Е.<sup>7</sup>. В их работах анализируются многие актуальные вопросы, связанные с тематикой карьерного роста. К примеру, такие, как социальная стратификация общества, социальные интересы, престиж трудовой деятельности.

Карьерным процессам в государственном управлении и в государственной службе посвящены исследования таких отечественных учёных как: Аверин А.Н.<sup>8</sup>, Васина Д.В.<sup>9</sup>, Бухалков М.И.<sup>10</sup>

Научному осмыслению выбранной темы бакалаврской работы работы способствовали идеи об основах государственной службы, содержащиеся в работах Коновалова А.В.<sup>11</sup>, Гришкова А.А.<sup>12</sup>, Бахрах Д.Н.<sup>13</sup>, Барабашева А.Г.<sup>14</sup> и др.

Цель: выявление и исследование факторов, влияющих на успешность карьеры государственного и муниципального служащего.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи:

1. Дать определение понятию «карьера»;

---

<sup>5</sup> Гимпельсон В.Е. Численность и состав российской бюрократии: между советской номенклатурой и госслужбой гражданского общества // Вопросы экономики. 2012. №11. С. 13-16.;

<sup>6</sup> Казаченкова, О. В. Конфликт интересов на государственной гражданской службе / О. В. Казаченкова // Журнал российского права. - 2016.- №3.- С. 78-83.;

<sup>7</sup> Чирикова А. Е. Исполнительная власть в регионах: правила игры формальные и неформальные // Общественные науки и современность. 2014. №3. С. 71-80.

<sup>8</sup> Аверин А.Н. Профессиональная подготовка кадров / А.Н. Аверин. - М.: Альфа-Пресс, 2011. – с. 120.;

<sup>9</sup> , Васина Д.В.: Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. М.: Изд-во МАРТИТ, 2010, с. 65.;

<sup>10</sup> Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие для студентов вузов / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2013. – с. 192 .;

<sup>11</sup> Коновалов А.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. - М.: Изд-во РАГС, 2015.;

<sup>12</sup> Гришкова А.А. Правовое регулирование государственной службы в Российской Федерации. М.: Просвещение, 2015.;

<sup>13</sup> Бахрах Д.Н. Государственная служба в Российской Федерации. - Екатеринбург: Издательство Государственной юридической академии, 2014.;

<sup>14</sup> Барабашев А.Г. Государственная служба в Российской Федерации: современное состояние, проблемы и перспективы, аналитический обзор направлений и содержания реформирования государственной службы в РФ. - СПб.: Питер, 2015.

2. Проанализировать сущность карьеры госслужащего;
3. Изучить возможности карьерного роста служащего государственного и муниципального сектора в современной России;

Предмет исследования. Карьера в области государственного и муниципального управления.

Объект исследования. Государственные гражданские служащие Российской Федерации.

Теоретико-методологическая база. Учебная литература, статьи авторов в периодической печати.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников и приложения.

#### ОСНОВНОЕ СОЖЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Основная часть работы состоит из трех разделов. **Первый раздел работы «Карьера – основные понятия»** посвящен анализу понятия карьеры в целом, а в частности ее видов, типов и этапов. Карьера весьма обширное понятие. В общем смысле подразумевает успешное продвижение вперед в том или ином виде деятельности. Но род этой деятельности может быть весьма разнообразен. Построить карьеру в системе органов государственной и муниципальной службы не так просто. Как и в любой другой профессиональной сфере, успех трудовой деятельности зависит от множества случайных факторов, которые не всегда получается соблюсти, в силу каких – либо не зависящих от работника обстоятельств. Но карьера – зачастую плод собственных трудов и стараний. И для плодотворной деятельности на государственной службе есть критерии, которые однозначно станут вспомогательными на нелегком пути вверх по карьерной лестнице.

Необходимо ответственно подходить к выбору своего профессионального пути, так как это является одним из наиболее важных решений человека в его жизни. Достижения человека на профессиональной арене напрямую связаны с гармонией между его личностью и родом выполняемой деятельности.

Понимать карьеру можно в широком и узком смысле.

В широком смысле карьера - это некая последовательность этапов становления человека в основных сферах его жизни. В этом случае карьера может быть не только трудовой.

В узком смысле карьеру связывают непосредственно с трудовой деятельностью индивидуума, с его профессиональной жизнью. В данном случае карьерой называют целенаправленное улучшение своих личных и профессиональных навыков, которые влияют на должностной и профессиональный рост работника и помогают ему в продвижении вверх по карьерной лестнице.

Понятие «карьера» включает в себя широкую классификацию ее подвидов, что и рассматривается в первом разделе данной работы.

**Второй раздел работы «Карьера в аппарате государственного управления»** освещает явление карьеры госслужащих, ее понятие и виды. Для того чтобы понимать, как происходит карьерный рост государственного служащего и что на него влияет, стоит знать, что же такое государственная служба в целом.

Государственная служба - профессиональная деятельность государственных служащих по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Государственная служба является для ее служащего основным видом профессиональной деятельности и требует специальной профессиональной подготовки и квалификации.

Большое внимание в этом разделе уделено карьерным стратегиям на государственной службе. Ведь именно благодаря правильно выбранной карьерной стратегии, продвижение по службе может стать быстрым и продуктивным. Стратегия профессиональной карьеры во многом зависит и от уровня притязаний людей. Если они разумно сочетаются с требовательностью к себе, то способствуют повышению деловой активности, достижению лучших результатов и получению более полного

удовлетворения от работы. Пониженный уровень притязаний обычно сопровождается сокращением требовательности к себе, ожиданием указаний от руководства, пассивностью. Чрезмерная рефлексивность снижает активность и подавляет инициативу, мешает успешной карьере.

От выбора правильной стратегии профессионального роста зависит успех карьеры работника в целом. Но даже при правильно выбранной тактике поведения, большое значение имеет личностные характеристики работника. Потому некоторые виды карьеры напрямую зависят от желания служащего трудиться.

Отдельное внимание уделено мотивам, способствующим карьерному росту государственных и муниципальных служащих. Приведена классификация принципов мотивации профессиональной деятельности чиновника. Считается, что, поступив на государственную службу, можно быстро подняться по карьерной лестнице, получив при этом соответствующие привилегии в виде достойной оплаты труда и высокое положение в обществе. Но, как и в любой другой профессиональной сфере, чтобы подняться по карьерной лестнице, необходимо приложить множество усилий. Правильная мотивация помогает работникам расставить приоритеты, продуктивнее выполнять порученные им функции и, наконец, увереннее строить карьеру.

В третьем разделе **«Возможности для карьерного роста государственного служащего в современной России»** рассматривается возможный потенциал карьерного роста государственных служащих в Российской Федерации. За последние два десятилетия престиж государственной службы укрепился в глазах общественности, благодаря карьерным возможностям, которые предоставляет государственный аппарат. Среди людей, в возрасте от 35 и старше, бытует мнение, что государственная служба является наиболее верным карьерным трамплином. Стоит отметить, что такая точка зрения имеет право на существование, так как в сфере государственной и муниципальной службы человеку, нацеленному на

карьерный рост, предоставляется множество возможностей, чтобы реализовать свой карьерный потенциал.

Так же в данном разделе освещены плюсы и минусы государственной службы. Среди них:

- «Белая зарплата». Что обеспечит в будущем гарантированные пенсионные отчисления. Стоит так же отметить, что заработная плата повышается в зависимости от занимаемой человеком должности;

- Стабильность и уверенность в завтрашнем дне. Госслужба будет существовать вне зависимости от экономической и политической ситуации в стране;

- Соблюдение трудового законодательства. Очень актуальный вопрос для многих работников различных сфер. ТК РФ гарантирует сотруднику законное регулирование отношений между ним и его работодателем;

- Увеличивающийся, соответственно трудовому стажу, отпуск;

- Льготы. Государственные и муниципальные служащие имеют право на получение медицинского и социального страхования, льготный проезд в общественном транспорте и оплату коммунальных услуг, пенсионное обеспечение, а в некоторых случаях, обеспечение телефонной связью и покрытие топливных расходов.

Но вместе с плюсами, государственная и муниципальная служба имеет свои минусы, что затрудняет продвижение служащих по карьерной лестнице. Это:

- Низкая зарплата рядовых служащих;

- Затруднения в поиске вакантных мест, а так же обязательное наличие профильного высшего образования и, нередко, конкурсный отбор на местах;

- Низкая мотивация к работе. В то время как в коммерческих организациях мотивацией выступает получаемая прибыль, в органах госслужбы побуждением к труду является в основном личная установка работника, его цели и стремления.

Несмотря на все плюсы государственной службы (такие, стабильная заработная плата, льготы, соблюдение трудового законодательства и др.), есть так же и недостатки, которые создают проблемы обеспечения карьерного роста государственных и муниципальных служащих. Эти недостатки, в конечном счете, приводят к тому, что, поступая на службу в государственную организацию молодому сотруднику проблематично прогнозировать свою должностную карьеру, профессиональное развитие, а также балансировать данные грани управленческой карьеры. Так же в третьем разделе рассмотрены возможные способы решения проблем, возникающих на пути карьерного роста служащих.

**В заключении** отражаются выводы, полученные в ходе написания работы и сбора информации. Карьера государственного служащего, как и любая другая, имеет свои плюсы и минусы. Несмотря на то, какую сферу трудовой деятельности человек для себя выберет, необходимо четко осознавать, на что будет брошена большая часть его интеллектуальных, моральных и физических сил.

Карьера – это успешное продвижение вперед в том или ином виде деятельности (общественная деятельность, служебная, научная, профессиональная). Карьера есть некоторая форма самовыражения человека, его способ достижения целей и поставленных результатов. По мере продвижения по карьерной лестнице, человек изменяет и улучшает свои профессиональные и личные качества, развивает навыки, приобретает квалификационные возможности. Так же, с развитием карьеры, растут и размеры вознаграждения, которое дается работнику за совершенствование своей деятельности.

Необходимо ответственно подходить к выбору своего профессионального пути, так как это является одним из наиболее важных решений человека в его жизни. Достижения человека на профессиональном поприще напрямую связаны от гармонии между его личностью и родом выполняемой деятельности.



Построить карьеру в системе органов государственной и муниципальной службы не так просто. Это зависит от множества факторов. Можно выделить универсальные факторы, обеспечивающие успех карьеры. Нестандартный подход к решению поставленных задач всегда приветствовался во всех сферах человеческой жизни. Потому, выход за рамки своих должностных обязанностей положительно скажется на карьерном росте служащего. Стремление совмещать свои должностные обязанности и концентрация власти в своих руках, так же будет бонусом для продвижения вперед. Проявление полученных навыков и быстрая адаптивность к любым, даже часто меняющимся условиям.

Из выше изложенного можно сделать небольшой вывод, что карьера - это активное продвижение человека, личности в совершенствовании и улучшении своей профессиональной жизнедеятельности через ее освоение.

Конечно, поступать ли на государственную службу, вопрос для каждого человека открытый. Ведь для того, чтобы добиться успеха, необходимо получить специальное образование и каждодневно повышать свои профессиональные навыки и улучшать свои личностные характеристики. Но зарекомендовав себя, как хорошего, исполнительного работника, можно добиться больших карьерных высот, к чему стремиться почти каждый, морально зрелый индивид.