

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

студентки 4 курса 424 группы
направления подготовки 38.03.04 – «Государственное и муниципальное
управление»
социологического факультета

Клюковской Оксаны Олеговны

Научный руководитель

кандидат социологических наук, доцент

О.В. Мунина

подпись, дата

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор

Л.С.АНИКИН

подпись, дата

Саратов 2019

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования продиктована необходимостью комплексного анализа личностных и социальных факторов успешности профессиональной карьеры служащего с целью повышения профессионализма действующих и совершенствования кадрового потенциала будущих специалистов.

Согласно статистики Министерства финансов Российской Федерации, опубликованной в разделе открытых данных, численность работников федеральных, региональных и муниципальных госорганов выросла впервые за три года. На конец 2017 года в стране насчитывалось 1,273 млн чиновников, что на 5226 человек (0,4%) больше, чем годом ранее. Число госслужащих выросло впервые за 3 года. До конца 2017 года число чиновников 2 года подряд сокращалось в сумме почти на 114 тыс. человек (8,2%) в рамках бюджетного секвестра на фоне спада экономики.¹

Значительную роль в осуществлении государственными и муниципальными служащими своих функциональных обязанностей с максимальной эффективностью играет разрешение ключевых вопросов их профессиональной и должностной карьеры. Оптимальным образом спланированная и выстроенная траектория профессионального развития и должностного роста позволяет максимально полно и всесторонне раскрыть собственный профессиональный, деловой и личностный потенциал.

Актуальность исследования личностных и социальных факторов успешности профессиональной карьеры служащих определяется современными тенденциями в реализации их профессионального и делового продвижения. Развитие профессиональной карьеры прежде всего исходя из личностных факторов имеет далеко идущие последствия как для индивидуальной мотивации,

¹ «1,273 млн чиновников»: Минфин отметил рост числа госслужащих в России [Электронный ресурс]. URL: https://www.dp.ru/a/2018/06/10/1273 mln chinovnikov_M (дата обращения 06.12.2018)

так и для повышения эффективности деятельности структурных подразделений организации управленческих команд.

Актуальность усиливается и тем обстоятельством, что в современных российских реалиях назрела необходимость анализа различных сторон деятельности государственных и муниципальных служащих. При этом, на наш взгляд, в качестве наиболее значимых и перспективных векторов научных исследований следует отметить определение условий успешности профессиональной карьеры государственных и муниципальных служащих, выявление значимых факторов их мотивации к продвижению по службе, акцентируя внимание на совокупность личностных и социальных характеристик, обеспечивающих наиболее эффективную профессиональную карьеру.

Степень разработанности проблемы. Теоретические вопросы государственной и муниципальной службы ставились и анализировались в работах В.А. Антошина, Ю.М. Буравлёва, И.А. Василенко, Н.Ю. Веселовой, О.В. Гоковой, В.А. Грищука, М.Ю. Зенкова; Д.Ю. Знаменского.

Современное состояние государственной и муниципальной службы на федеральном и региональном уровнях, а также её проблемы и пути совершенствования рассмотрены в трудах таких исследователей как С.В. Лаптев, А.Д. Моисеев, Б.Г. Преображенский, В.Г. Игнатов, А. В. Львов, И.М. Кузнецова.² М.И. Даниленко акцентирует своё внимание на проблемах этики государственной и муниципальной службы.

Трактовка дефиниций лично-профессионального развития, карьеры, а также определение политической карьеры как социального феномена в

² Игнатов, В.Г. Государственная и муниципальная служба России: история и современность. Ростов-на-Дону : Феникс, 2010 - 399 с.; Кузнецова, И.М. Государственная гражданская и муниципальная служба в Российской Федерации. Ростов-на-Дону : Изд-во ЮРИФ РАНХИГС, 2013 - 583, [1] с.; Львов, А.В. Государственная и муниципальная служба в России. Москва : Московский гор. пед. ун-т, 2015 - 255 с.; Государственная и муниципальная служба в регионе: современное состояние , проблемы, пути совершенствования / под общ. ред. С. В. Лаптева, А. Д. Моисеева. Липецк : Гравис, 2014 - 211 с.; Государственная и муниципальная служба в России: опыт, проблемы, перспективы развития / Б. Г. Преображенский (отв. ред.). Воронеж : Науч. кн., 2016 - 245 с.; Государственная и муниципальная служба: состояние, опыт, пути дальнейшего совершенствования / И. Ю. Краснянский (науч. ред.). Калининград : Изд-во Балтийского ин-та экономики и финансов, 2012 - 122 с

современном российском обществе представлена в работах О. Гадецкого, Е.А. Коган, А.А. Мударисова, М. Х. Д. ван Леувена, В. Н. Владимирова.

А.В. Мелехин, Н.Н. Губачев, Ю. А. Саликов, И. А. Сухарева, Д. С. Неуймин, А. В. Журавлев, Ю.В. Гимазова, Е. А. Ворова, В. Ю. Войтович акцентировали внимание в своих трудах на механизмы и правовое обеспечение государственного и муниципального управления.

Основные факторы успешности профессиональной карьеры государственных и муниципальных служащих осветили такие учёные как Е. М. Громова, Д. И. Беркутова, Т. А. Горшкова, И. Ф. Денисенко, О. А. Артюхин, Н. В. Мишина, О. Ю. Корниенко, Д. Н. Родионова, А. А. Дугарова, А. Н. Сухов, О. В. Хаванова, М. Р. Хуснутдинова.

Теоретико-методологические аспекты, социологические характеристики, практическая деятельность государственных и муниципальных служащих, а также их профессиональная карьера представлены в работах Е.И. Ускова, М. Хьюджеса, Л. А. Чикановой, А. В. Абрамова, И. Ф. Денисенко, В. Г. Зарубина, Г. А. Корнийчука, И. П. Лотовой.

Следует отметить, что, несмотря на значительный объём литературы, в которой рассматриваются вопросы, связанные с карьерой, успешностью, профессиональным ростом, обращает на себя внимание отсутствие глубоких исследований как зарубежных, так и отечественных авторов, направленных на выявление личностных и социальных факторов, которые оказывают непосредственное влияние на успешность профессиональной карьеры служащих.

Объектом исследования данной выпускной квалификационной работы является профессиональная карьера служащих.

Предметом исследования выступает влияние личностных характеристик и социальных факторов на успешность профессиональной карьеры служащих.

Исходя из актуальности и недостаточной разработанности проблемы была сформулирована **цель выпускной квалификационной работы,**

закрывающаяся в исследовании личностных и социальных факторов успешности профессиональной карьеры служащего.

Для достижения поставленной цели нам необходимо решить ряд взаимосвязанных **задач**:

1) обосновать содержание основных социально-экономических категорий, связанных с профессиональной карьерой служащего;

2) проанализировать специфику профессиональной деятельности служащих на федеральном и региональном уровнях;

3) определить основные факторы, влияющие на успешность профессиональной карьеры служащего.

Эмпирической базой исследования послужили данные социологических исследований, а также публикации в периодических изданиях, научные публикации и сообщения, материалы конференций, семинаров и практических тренингов, посвященные исследованию личностных и социальных факторов, влияющих на успешность профессиональной карьеры служащего.

Структура работы. Бакалаврская работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка используемых источников и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень её разработанности, определяются цель, задачи, объект и предмет, методологическая основа и теоретические источники.

В первом разделе «Теоретические основы исследования профессиональной карьеры служащего» в рамках исследования теоретических основ темы работы автор рассматривает подходы к трактовке таких дефиниций как карьера, карьеризм, профессиональная карьера, служебная карьера, продвижение по службе, кадровая конкуренция.

Обращается внимание на то, что под карьерой следует понимать стремительный успех как на службе, так и на другом поприще.³ Автор указывает

³ Экономика труда и социально-трудовые отношения. М., 1996. С.381.

на существование понятия карьеры в широком и узком смыслах слова. Что касается широкой трактовки дефиниции карьеры, то здесь под данным термином понимается активное продвижение человека в освоении и совершенствовании своего способа жизнедеятельности, который способствует его устойчивости в русле социальной жизни⁴. Также карьера представляет собой переход от одних профессиональных уровней и позиций к другим, иными словами – профессиональное продвижение.

В узком же ракурсе под карьерой понимается занятие определенной должности, достижение определенного должностного и социального статуса в профессиональной деятельности, так называемое должностное продвижение. В представленной трактовке карьера является собой путь должностного продвижения, выбранный сознательно и реализуемый служащим, а также вектор на намеченный статус, который может быть социальным, квалификационным или должностным.⁵

Автор отмечает, что это позволяет служащему добиться социального и профессионального самоутверждения. Зачастую карьера позиционируется как динамика социально-экономического, правового и должностного положения.

В связи с чем вполне закономерно заключение о том, что перед руководством вопрос целесообразности привлечения определенного количества сотрудников возникает уже на начальной стадии создания и функционирования предприятия. В основу процесса отбора будущих кадров закладывается наличие у претендентов на должность таких определенных характеристик, как стремление к развитию и самосовершенствованию, уровень квалификации, опыт работы на соответствующей должности, а также ряд других характеристик.

Автор делает акцент на то, что сущностной составляющей понятия «карьеры» является продвижение, т.е. движение вперед. Карьера позиционируется как динамика правового и социально-экономического

⁴ Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом / Под общ. ред. В.П. Иванова. М., 2003. С. 184.

⁵ Лукьяненко В.И. Государственный аппарат России: проблемы организации, управления, контроля. М., 2004. С. 111.

положения (статуса) личности. Чиновники проявляют большой интерес к своему должностному росту как основе своей самореализации, социального признания и материального благополучия. Государственные служащие ставят возможность построения служебной карьеры как один из главных мотивов поступления на государственную службу.

Резюмируя представленное в разделе, автор делает вывод о том, что профессиональная карьера представляет собой длительный процесс аккумулирования человеческого профессионального капитала, происходящий на протяжении всей трудовой жизни работника, в результате чего осуществляется переход от одних профессиональных уровней и позиций к другим, происходит совершенствование в профессиональном отношении, иными словами – профессиональное продвижение.

Во втором разделе «Профессиональная деятельность служащих на федеральном и региональном уровнях» рассматривается профессиональная деятельность служащих на федеральном и региональном уровнях, представляющая собой деятельность на основе специальных навыков и знаний, для осуществления которой необходимо наличие определенного образования и подготовки, которая напрямую связана с выполнением, как правило, в качестве основного вида деятельности специальных должностных полномочий за выплачиваемое из средств соответствующего бюджета вознаграждение.

Автором обращает внимание на то, что специфика государственной службы как профессиональной деятельности заключается в том, что она призвана согласовывать интересы людей и государства, гарантировать стабильность в государстве, выступать гарантом поддержания порядка, выполняя властные функции в той или иной мере. Государственный служащий работает на государственных должностях в органах власти различного уровня. Его профессиональная деятельность напрямую связана с людьми, документами и подразумевает управление законодательными и социальными процессами, а также государственными ресурсами.

В разделе отмечается, что в целях повышения доверия общества к

государственным и муниципальным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения государственными служащими Российской Федерации и муниципальными служащими должностных обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной и муниципальной службе был одобрен Кодекс этики государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

Автор обращает внимание на тот факт, что с 2011 года армия госслужащих в России последовательно сокращалась, к 2016-му она упала на 10,6% - с 957,7 до 850 тыс. чел. Однако в 2017-м неожиданно вновь начала расти. В 2017 году «слуг народа» стало больше на 7 тыс. - количество чиновников выросло до 857 тыс. человек. Снизилось их количество лишь в 25 субъектах РФ и только в четырех регионах Приволжского федерального округа— Ульяновская (с 6,4 тыс. до 6,1 тыс. человек) и Самарская области (с 17 тыс. до 16,5 тыс. человек) и республики Марий Эл (с 4,7 тыс. до 4,6 тыс. человек) и Удмуртия (с 9 тыс. до 8,7 тыс. человек). К слову, три региона ПФО входят в топ-10 субъектов РФ с наибольшим сокращением армии чиновников: Самара (9-е место), Марий Эл (5-е место), Удмуртия (4-е место). Саратовская область в это число не входит.⁶

В разделе указывается на то, что несмотря на планомерное сокращение армии чиновников за последние 6 лет, их работа стала требовать в 1,3 раза больше материальных затрат в целом по России.

Резюмируя изложенное в разделе, автор делает вывод о том, что профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих на федеральном и региональном уровне призвана согласовывать интересы людей и государства, гарантировать стабильность в государстве, выступать гарантом поддержания порядка, выполняя властные функции в той или иной мере, руководствуясь такими основополагающими принципами, как гуманизм и патриотизм; честность и социальная ответственность; добросовестность; беспристрастность и объективность.

⁶ Выросли численность и зарплаты чиновников. [Электронный ресурс]. URL: <https://news.sarbc.ru/main/2018/05/15/216852.html> (дата обращения 16.12.2018)

В третьем разделе «Основные факторы, влияющие на успешность профессиональной карьеры служащего» рассматриваются личностные характеристики и социальные факторы, оказывающие непосредственное воздействие на становление профессиональной карьеры служащих и её успешность.

В разделе отмечается, что карьера государственного служащего должна быть осознана и признана процессом оптимизации его профессиональной деятельности и реализации его личностного профессионального потенциала. Успешности профессиональной карьеры служащих способствуют такие личные качества как компетентность, самоорганизация, социально перцептивная компетентность и высокая нравственность.

Автор указывает на то, что на общественном уровне критериям успешности профессиональной карьеры госслужащих выступают положительный имидж, социальная успешность и востребованность. В качестве критериев успешности на уровне личности необходимо отметить возможность самореализации и развития, статус в группе или организации, а также конкурентоспособность и профессионализм личности.

В разделе приводятся критерии успешности профессиональной карьеры государственных служащих, обусловленные уровнем мотивации, в качестве которых автор отмечает, во-первых, потребность в карьере, которая побуждается такими личностными мотивами, как должностные обязанности или внешними социальными факторами, так называемыми эталонами, представляет собой начальный или внешний уровень мотивации; во-вторых, потребность госслужащего, которая «находит» себя в предмете, которым выступает сама профессиональная деятельность и профессиональная карьера как ее результат – так называемый основной или внутренний уровень мотивации; и, в-третьих, потребность в самореализации, которая достигается за счет вовлечения своего карьерного потенциала, представляет собой высший или внутренний уровень мотивации.

Автор рассматривает в разделе типологию развития профессиональной

карьеры государственных служащих в зависимости от таких личностных особенностей как уровень притязаний, самооценка, а также характеристики личности, определяющей склонность приписывать свои успехи или неудачи внутренним либо внешним факторам, представленную шестью типами: «скалолаз», «имитатор», «мастер», «муравей», «вечный студент» и «организатор».

Автором отмечается, что в России внедрен Кодекс этики государственных служащих, согласно которому, кадровые службы ведомств могут наводить справки о работнике или соискателе в интернете. Непристойные снимки, роскошная жизнь не по средствам и прочее могут стоить чиновнику карьеры. В целом то, что на сегодняшний момент могут себе позволять госслужащие, не совсем корректно по отношению ко всем людям. Чиновник должен помнить, что он наемный работник для общества. Он в первую очередь должен думать о службе людям, а не о зарабатывании денег. Один из пунктов кодекса – обязательство госслужащего следить за своими словами, избегать незаслуженных обвинений, угроз или пренебрежительного тона

Резюмируя изложенное в разделе, автор подводит итог того, что базовыми составляющими успешности карьеры государственного служащего выступают наличие чувства собственного достоинства и самоуважения, навыки эффективного межличностного взаимодействия, умение решать нестандартные задачи и проблемы, направленность на принятие решений, умение прогнозировать развитие ситуации, целеустремленность и настойчивость, высокий уровень саморегуляции, коммуникативные умения, умение мыслить одновременно реалистично и масштабно, стремление к постоянному повышению профессионализма, образование, аналитичность и системность мышления, активность, деловая направленность, реалистичное восприятие своих возможностей и способностей, умение управлять своим состоянием, стрессоустойчивость и развитость самоконтроля.

В заключении содержатся основные выводы, соответствующие решению поставленных задач для реализации цели бакалаврской работы. В результате

проведённого исследования личностных и социальных факторов, влияющих на успешность профессиональной карьеры служащего, автором были сделаны следующие выводы.

На федеральном и региональном уровне профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих призвана согласовывать интересы людей и государства, гарантировать стабильность в государстве, выступать гарантом поддержания порядка, выполняя властные функции в той или иной мере. Служащим необходимо руководствоваться в своей профессиональной деятельности такими основополагающими принципами, как гуманизм и патриотизм; честность и социальная ответственность; добросовестность; беспристрастность и объективность.

В качестве первоочередных задач органов местного самоуправления необходимо отметить обновление кадрового резерва и поддержание его на должном уровне профессионализма. Основопологающей целью осуществления такой кадровой политики выступает обеспечение притока и удержания на местах специалистов государственной и муниципальной службы, характеристики которых могут способствовать максимально полному и эффективному выполнению поставленных задач в интересах всего государства.

В основании успешности становления карьеры государственного служащего заложены такие базовые составляющие как наличие чувства собственного достоинства и самоуважения, навыки эффективного межличностного взаимодействия, умение решать нестандартные задачи и проблемы, направленность на принятие решений, умение прогнозировать развитие ситуации, целеустремленность и настойчивость, высокий уровень саморегуляции, коммуникативные умения, умение мыслить одновременно реалистично и масштабно, стремление к постоянному повышению профессионализма, образование, аналитичность и системность мышления, активность, деловая направленность, реалистичное восприятие своих возможностей и способностей, умение управлять своим состоянием, стрессоустойчивость и развитость самоконтроля.

На профессиональную деятельность государственного служащего оказывают своё воздействие как уровень профессионализма, так и личные качества, причем влияние последних наиболее значимо. Недооценка государственным служащим своего личностного потенциала представляет собой личностные, индивидуальные факторы, которые препятствует достижению им карьерного успеха. В качестве основных его проявлений можно отметить нерешительность, страх перед неудачей и успехом, отсутствие необходимых качеств, эмоциональную нестабильность, низкую мотивацию, преобладание в структуре личности служащего направленности на себя, а не на государственную службу.

Карьера государственного служащего должна быть осознана и признана процессом оптимизации его профессиональной деятельности и реализации его личностного профессионального потенциала.

В приложении представлен инструментарий исследования в виде таблицы, содержащей список лиц, состоящих в окружном резерве управленческих кадров Саратовской области.