

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии регионов

**ЛИЧНОСТНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ СЛУЖАЩЕГО**  
АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 524 группы  
направления 38.03.04 Государственное и муниципальное управление  
Социологического факультета  
Гюльбалаевой Зубарият Пахрутдиновны

Научный руководитель  
доктор соц. н., профессор  
должность, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

М.В. Калининкова  
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой  
кандидат фил. н., профессор  
должность, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

И.А. Бегина  
инициалы, фамилия

Саратов 2022

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы** представленного бакалаврского исследования обусловлена следующими моментами.

Проблема оптимизации управления в различных сферах экономической, политической и социальной жизни Российской Федерации XXI в. приобретает всё большее значение. Это обусловлено, во-первых, движением общества по пути создания и развития демократического правового государства, во-вторых, необходимостью создания эффективной команды государственных и муниципальных служащих нового поколения.

Современное состояние развития гражданского общества приводит к необходимости формирования особого класса профессионалов – политиков-управленцев, для которых политическая государственная деятельность становится профессией.

Необходимо отметить, что государственная деятельность социальна по своей природе. Её основными функциями являются регуляция общественных отношений, оптимизация управления ими на различных уровнях. Предмет государственной службы как профессиональной деятельности составляют проблемы жизнедеятельности населения, наличие и осуществление властных полномочий.

Для осуществления успешной профессиональной деятельности государственные служащие должны обладать профессионализмом, гражданской компетентностью, высоким уровнем развития психологической компетентности, которая позволила бы эффективно управлять стратегией собственного профессионального поведения, моделировать и осуществлять саморазвитие и выстраивать конструктивное взаимодействие с людьми и организациями.

Государственный служащий в настоящее время является представителем государственной власти. Поэтому его имидж, умение регулировать общественные отношения, моделировать и контролировать собственную жизнедеятельность и поведение в профессиональной

деятельности, оказывают решающее воздействие при формировании доверия не только к нему как субъекту деятельности, но и к государственным органам в целом.

Однако существуют внешние и внутренние противоречия при планировании карьеры государственных служащих, имеющие фундаментальный характер и требующие проведения серьезных исследований.

В практической области актуальность темы обусловлена тем, что происходящие изменения в государственной и муниципальной службе непосредственно сказываются и на процессе развития профессиональной карьеры, формируя своего рода заказ на государственного служащего, способного не только успешно осуществлять служебные функции, но и создавать определенный задел для своего служебного роста и профессионального развития.

**Степень изученности темы.** Современные социологические и психологические исследования факторов, влияющих на успешность деятельности человека, на характер и уровень его социальной активности проводят отечественные ученые, в числе которых Ю.Е.Волков, Н.Л.Захаров, Г.Е. Зборовский, Е.А.Климов.<sup>1</sup>

Теоретико-методологические проблемы управления кадрами государственной и муниципальной службы рассматриваются в работах А.Н. Аверина, Г.Е.Асцатурова, Г.В.Атаманчука.

Вопросам организации государственной службы и её правового обеспечения посвящены работы таких авторов, как С.В. Алиева, В.Г. Игнатов, С.Г. Кузнецов, Е.Г. Крылова, И.В. Меньшикова, Е.В. Охотский, А.В. Понеделков, Ю.П. Сурмин, и др.<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Волков Ю.Е. Теоретико-методологические основы социологического анализа общественных систем и процессов. М., 2001.; Захаров Н.Л. Мотивация и управление. М., 1999.; Зборовский Г.Е. Теория социальной общности. Екатеринбург, 2009.; Климов Е.А. О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их. М., 2006.

<sup>2</sup> Алиева С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации (на материалах Южного федерального

Вопросам организации муниципальной службы и правового обеспечения посвящены работы Д.Н. Бахраха, Л.В. Вагиной, А.Г. Гладышева, В.А. Гневко, В.Д. Граждана, В.Г. Игнатова, А.К. Конькова, В.В. Лобанова, В.И. Патрушева, В.А. Сулемова, А.И. Турчинова.<sup>3</sup>

Анализ профессиональной деятельности и её успешности с позиции социальной психологии проведен в работах И.В. Дорониной, Ю.А. Лукаша, В.С. Лукиной, Т.Г. Мясоедовой, Н.С. Пряжникова, Н.Б. Энкельманна.<sup>4</sup>

Методологическому и методическому подходу к анализу проблемы успешности профессиональной карьеры государственных и муниципальных служащих уделено значительное внимание в работах Л.Ю. Беляковой, Т.Г. Калачевой, Л.И. Катаевой, Л.М. Митиной, Е.А. Могилёвкина.<sup>5</sup>

Теоретическую основу представленной работы также составили результаты социологических исследований крупных исследовательских

---

округа). Ростов н/Д: Наука-Пресс, 2007; Игнатов В.Г., Охотский Е.В., Понделков А.В. Организация государственной службы Российской Федерации. Ростов н/Д: Изд-во СКАГС, 2006; Кузнецов С.Г. Социально-политические основания разработки программ развития государственной гражданской и муниципальной служб в субъекте федерации (мнение чиновников) // Власть. 2010. № 1; Крылова Е.Г. Профессионализм как основной принцип организации и функционирования государственной службы // Арбитражный и гражданский процесс. 2007. № 3; Сурмин Ю.П. Государственная служба: сущность и тенденции развития // Образование и общество. 2007. № 2.

<sup>3</sup> Аверин А.Н. Профессиональная подготовка кадров. М., 2008.; Асцатуров Г.Е. Государственная служба как социальный институт. М., 2007.; Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М., 2008; Вагина Л.В. Оплата труда: государственная гражданская служба. М., 2007.; Гладышев А.Г. Устойчивое развитие местного сообщества: теория, методология, практика. М., 2007.; Гневко В.А. Муниципальное управление: подготовка и повышение квалификации служащих. СПб., 1999.; Граждан В.Д. Государственная служба как профессиональная деятельность. Воронеж, 1997; Лобанов В.В. Работа с высшим административным персоналом в США и других зарубежных странах. М., 2006.; Патрушев В.И. Основы общей теории социальных технологий. М., 2008.; Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии. М., 2006.

<sup>4</sup> Доронина И.В. Факторы формирования мотивации учения при переподготовке специалистов // Образование и общество. 2007. № 2; Лукаш Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом фирмы. М., 2007.; Лукина В.С. Исследование мотивации профессионального развития // Вопр. психологии. 2004. № 5; Могилевкин Е.А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 : М., 1998.

<sup>5</sup> Белякова Л.Ю. Профессиональное развитие специалиста в контексте деятельностно-этологического подхода к развитию личности // Личность. Культура. Общество. 2007. № 1; Калачева Т.Г. Профессионализм государственных служащих субъекта федерации: методологический и методический подходы к анализу проблемы. Нижний Новгород, 1998.; Катаева Л.И. Полозова Т.А. Проблема профессионального и личностного самоопределения в контексте профессионального саморазвития и самосовершенствования. М., 2006. Москаленко О.В. Психология профессиональной карьеры государственного служащего. М., 2006.

центров (ИСПИ РАН, РАГС, фонд «Общественное мнение» и др.), ИППК ЮФУ, отдельных отечественных исследователей за 2015–2021 гг., которые содержат информацию о современном состоянии и функционировании системы государственной и муниципальной службы в России.

Также в работе были использованы результаты вторичного анализа данных социологических исследований по проблемам карьерного развития служащих России, проведенных различными исследователями, в т.ч. и саратовскими, среди которых: М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов, Д.С. Велиева, Е.В. Масленникова, Л.Н. Татарина, и др.<sup>6</sup>

**Объект бакалаврской работы** – государственные и муниципальные служащие.

**Предмет исследования** – личностные и социальные факторы успешного карьерного развития государственных и муниципальных служащих в современной России.

**Цель бакалаврского исследования** – выявление совокупности личностных и социальных факторов, обеспечивающих эффективную профессиональную карьеру служащих в условиях современной России.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие исследовательские задачи:

1. Рассмотреть государственную и муниципальную службу как социальный институт;
2. Изучить особенности профессиональной карьеры в системе государственного и муниципального управления;
3. Рассмотреть факторы успешной профессиональной карьеры служащих.

Теоретическая часть квалификационной работы базируется на положениях научных статей, работ отечественных и зарубежных авторов

---

<sup>6</sup> Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Административно-правовое регулирование служебных отношений: теория и практика. – Саратов: Научная книга, 2008; Велиева Д.С., Масленникова Е.В., Пресняков М.В., Татарина Л.Н., Чаннов С.Е. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации. Учебное пособие. Саратов.: Изд-во Поволж. акад. гос. службы, 2006.

занимающихся вопросом личных и социальных факторов успешности профессиональной карьеры служащего.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Глава 1. Правовое положение и особенности труда служащего в Российской Федерации.** Государственную службу следует понимать в широком и узком смысле. Под государственной службой в широком значении понимается трудовая деятельность работников, выполнение ими служебных обязанностей в государственных органах, на предприятиях, в учреждениях и организациях.

В узком значении под государственной службой России понимается профессиональная служебная деятельность граждан России по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Федерации; органов государственной власти субъектов Федерации, иных государственных органов субъектов Федерации; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Федерации.

Понятие «государственный служащий» следует трактовать как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле государственный служащий — это профессиональный работник любой государственной организации: органа, учреждения, предприятия, а в узком — это профессиональный работник органов государственной власти.

Итак, понятие «государственный служащий» можно определить следующими признаками<sup>7</sup>.

Во-первых, государственный служащий — это физическое лицо, гражданин РФ не моложе 18 лет, владеющий государственным языком, имеющий профессиональное образование и соответствующий квалификационным требованиям, установленным соответствующим федеральным законом. Государственный служащий является одной из сторон государственно-служебного правоотношения. Между государственным органом и служащим заключается трудовой договор, согласно которому служащий выполняет полномочия государственного органа, государственные функции, решает специальные задачи для достижения определенной цели государственного строительства, а государство (государственный орган), в свою очередь, имеет обязанности перед служащим: устанавливает и обеспечивает его права и интересы, социально-правовые гарантии, ответственность, обязуется выплачивать денежное содержание и т. д.

Во-вторых, государственный служащий должен отвечать требованиям законодательства о государственной службе, т. е. положениям конкретного закона о соответствующем виде государственной службы.

В-третьих, государственный служащий занимает оплачиваемую должность государственной службы в установленном законом порядке. Специальные федеральные законы определяют содержание деятельности служащего, его правовое положение, цели, задачи и основные направления деятельности, права, обязанности, ограничения, запреты, ответственность, гарантии и т. д. Должности государственной службы могут занимать только государственные служащие.

---

<sup>7</sup> Граждан В.Д. Государственная гражданская служба: учебник / В.Д. Граждан. — 2-е изд., перераб. и доп. - М.: КНОРУС, 2007. С. 53

В-четвертых, государственному служащему присваивается в установленном законом порядке классный чин, дипломатический ранг, воинское и специальное звание.

В-пятых, государственный служащий выполняет государственные функции, полномочия государственных органов, решает государственные задачи в экономической, социальной, административно-политической сфере (финансовая деятельность государства, развитие культуры, обеспечение общественного порядка и безопасности, таможенное и банковское дело, налогообложение, борьба с правонарушениями, внутренние дела, внешнеполитическая деятельность и т. д.).

В-шестых, государственный служащий совершает во многих случаях действия (например, принимает управленческие решения, налагает взыскания), которые вызывают определенные юридические последствия.

В-седьмых, деятельность государственных служащих носит, как правило, непроизводственный характер. Она воздействует на сознание людей, влияет на экономическую жизнь, на технологические процессы производства, организацию и деятельность трудовых коллективов.

Следует также отметить, что профессионализм государственных и муниципальных служащих как результат творческой деятельности предполагает формирование такой личности, которая способна эффективно, грамотно решать все усложняющиеся профессиональные и личностные задачи.

1. Государственным служащим является гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном Федеральным законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации». Государственный служащий занимает государственную должность и в установленном порядке использует соответствующие права, реализует должностные полномочия, выполняет государственные функции.



2. Муниципальным служащим является гражданин Российской Федерации, достигший возраста 18 лет, исполняющий в порядке, определенном уставом муниципального образования в соответствии с федеральными и региональными законами, обязанности по муниципальной должности муниципальной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств местного бюджета.

3. В федеральных государственных органах и государственных органах субъектов Российской Федерации в 2021 г. замещали должности государственной гражданской службы 726,8 тыс.человек, или 70,8% от общей численности работников, занятых в этих органах. На должностях муниципальной службы было занято 334,5 тыс.человек, или 67,3% от общей численности занятых в органах местного самоуправления и избирательных комиссиях муниципальных образований.

4. Труд служащих связан с большой ответственностью за экономические и социальные последствия принимаемых ими решений.

## **Глава 2. Характеристика факторов успешности профессиональной карьеры служащих в Российской Федерации**

Профессиональная карьера государственного или муниципального служащего – это специфическая составляющая профессиональной деятельности. В профессиональной карьере регулирующую роль играют мотивы, среди которых доминируют мотивы самореализации и достижений.

Карьерная деятельность отличается высокой динамичностью и имеет ограниченные временные рамки. Она регулируется субъективно выбранными или объективно заданными целями. Предметом карьерной деятельности является лично-профессиональное развитие, саморазвитие и самосовершенствование, закономерное следствие изменения личных и статусных особенностей государственных и муниципальных служащих.

Основы оптимизации процесса развития профессиональной карьеры служащих, с одной стороны, связаны с побуждением человека к самоценным видам активности, с ее направленностью на разрешение актуальных

противоречий, с другой – с открытием новых как внутренних, так и внешних возможностей профессионального развития.

Профессиональная структура государственной и муниципальной службы отражает ее разделение по профессиям и фактическим видам служебной деятельности, чинам на основе определенных квалификационных требований. На этой основе образуется профессиональная подсистема карьерного пространства, в рамках которого осуществляется профессиональная карьера государственных и муниципальных служащих. И, конечно, рационально организованная, четко структурированная система должностей службы исключительно важна для эффективной деятельности аппарата власти.

Общеизвестно, что успешность должностного и профессионального продвижения по службе во многом зависит от потенциала служащего, включающего в себя ресурсы, которые он может использовать при достижении более высокого статуса - организаторские способности, образование, должностное положение, происхождение, связи, деньги и т.д. При хорошей организации прохождения службы служащие, обладающие лучшими способностями, энергией и связями, вытесняют должностных лиц, не обладающих этими качествами.

Важнейшей составной частью процесса организации и функционирования государственной службы является ее прохождение. Это ядро теории и практики государственной службы. Сущностью прохождения государственной службы является карьерный рост человека. Это важнейший элемент института государственной и муниципальной службы, поскольку на этом временном этапе реализуется правовой и социальный статус работников государственного или муниципального аппарата.

Вопросы карьерного движения и собственная роль в управлении собственной карьерой представляют для государственных гражданских служащих особый интерес. В иерархической системе государственной службы работники перемещаются на другие участки деятельности как снизу

вверх, так и по горизонтали, в силу ротаций, чтобы заполнить образующиеся по разным причинам вакансии.

В число личностных факторов, влияющих на профессиональную карьеру государственных служащих, могут быть включены: самоэффективность (способность к осознанию своих возможностей и использованию их оптимальным образом), интернальность, эмоциональная стабильность и мотивация к карьере (карьерный инсайт, идентификация с карьерой и карьерная устойчивость).

Закономерная взаимозависимость эффективной карьеры служащего и совокупность личностных факторов (самоэффективности в сфере предметной деятельности, интернального локуса контроля, эмоциональной стабильности, низкого уровня психотизма, мотивации к карьере) выражается в том, что эффективность карьерного продвижения повышается с усилением степени выраженности указанных личностных факторов.

Модель-эталон профессиональной карьеры представляет многомерный феномен “акме” государственного и муниципального служащего. Траектории или модели профессиональной карьеры являются своеобразным “образом - целью” карьерного развития и продвижения. Они мобилизуют внутренние ресурсы личности, организуют социальное взаимодействие, выступают фактором контроля карьерного движения.

### **Глава 3. Место и роль личностных и профессиональных качеств в деятельности государственных служащих**

Очень мало профессионалов в каждом типе трудовой деятельности. СМИ провели сравнительный анализ и выявили что определение «профессионал» начал употребляться только последние пятнадцать лет. Настоящий профессионал в своей деятельности всегда готов к работе, устанавливает новые рекорды, и стремится совершенствоваться. Большое влияние на тип личности человека зависит напрямую от его профессиональной деятельности.

При условии четкого описания вида работ на должности в контексте взаимосвязанных трудовых процессов разработки профилей компетенции на практике предлагается осуществлять по такой методической схеме:

1. Компетенции разделяются на группы: для организации в целом (ключевые); для руководства и групп должностей (общие); для конкретных должностей (специфические).

2. С применением метода фокусной группы, в состав которой входят руководство, специалисты по управлению персоналом, определяются названия блоков (кластеров) компетенций в соответствии с основными смысловыми составляющими профессиональной деятельности организации и обсуждается набор вербальных определений для ключевых и общих компетентностей (характеристик профессионального поведения). При этом характеристики должны исчерпать, быть однозначным, не дублироваться и отвечать критериям успешного профессионального поведения.

3. Нарботанный перечень характеристик успешного профессионального поведения предлагается для экспертного оценивания представителями разных групп должностей в организации, которые имеют характеристики за шкалой «не важно – важно». Это значительно приближает компетентности к реалиям профессиональной деятельности. Профессиональную диагностику разделяют две больших группы методик: 1) направленные на оценивание непосредственно личностных характеристик, которые раскрывают имеющиеся и потенциальные психофизиологические и социопсихологические качества человека; 2) связанные с комплексным оцениванием профессиональной возможности в процессе профессионально карьерного развития.

**В заключении** подводятся итоги бакалаврского исследования, формулируются основные выводы. В качестве основных выводов считаем целесообразным отметить следующее.

Муниципальная и государственная служба в России - это один из самых важных инструментов во власти, который захватывает 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, которые предъявляются к замещающим должности на государственной службе - это стаж, профильное образование, определенный профессиональные навыки работы. 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. Не смотря 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.

В общественной жизни личность существует как важная часть целостности и индивидуальности. Она функционирует в поведении, быту и общении, но тем самым она может близко соприкоснуться со сферой деятельности, но в процессе разделения труда существует иная часть и возникает она как субъективная часть качества человека.

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.