

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  
направление 38.03.04 – «Государственное и муниципальное  
управление» социологического факультета  
Петровой Нины Ивановны

Научный руководитель  
доктор социологических наук,  
профессор

\_\_\_\_\_

подпись, дата

М.В. Калининкова

Зав. кафедрой  
кандидат философских наук,  
профессор

\_\_\_\_\_

подпись, дата

И.А. Бегинина

Саратов 2022

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** В настоящее время в российском обществе наблюдается особый интерес к изучению карьеры государственных и муниципальных служащих. Карьера государственных и муниципальных служащих является неотъемлемой частью системы государственной и муниципальной службы. Данная система представляет собой комплекс организационно-правовых мероприятий, направленных на определение порядка и оснований приема на государственную и муниципальную службу, аттестации, осуществления полномочий, присвоения классных чинов, выдвижения служащих на горизонтальные и вертикальные ступени иерархии, а также прекращение государственной и муниципальной службы.

Более того, карьера является одним из важнейших социальных механизмов. Продвижение сотрудников по уровням должностной иерархии в соответствии с выбранной специализацией работы, повышения их профессионализма и навыков. Именно поэтому от развития карьеры государственных и муниципальных служащих зависит и развитие самой государственной и муниципальной службы.

Иными словами, чем справедливее карьера государственных и муниципальных служащих, тем лучше рабочий процесс в государственных и муниципальных органах. Сегодня роль государственных служб и муниципалитетов в жизни гражданского общества значительно возросла, что объясняется именно тем акцентом, который делается на карьерном росте государственных служащих и муниципалитетов. Чтобы эффективно управлять карьерой, необходимо понимать, как ее строить и как она развивается.

Однако на сегодняшний день во многих государственных и муниципальных органах отсутствуют универсальные методы управления карьерой государственных и муниципальных служащих, поскольку нет четкого понимания методов и путей ее развития, а также факторов, по которым она складывается тем или иным способом.

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

**Степень научной разработанности проблемы.** Проблема трудовой карьеры активно изучается в социологических науках. В России рассматривается широкий спектр вопросов трудовой карьеры.

Исследовать карьеру в труде, как форму социальной мобильности, необходимо комплексно с использованием различных сочетаний теоретических подходов, таких как многофункциональный аспект (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Р. Мертон, П. Сорокин («Социальная мобильность»)), конфликтологический (К. Маркс, Ф. Энгельс, Г. Зиммель, Л. Козер, Р. Дарендорф), феноменологический (А. Шюц, М. Шелер), а также структурный конструктивизм (или интегральный подход П. Бурдьё), теория рационального выбора (Дж. Коулмен, М. Грановеттер), парадигма социального действия (В. Парето, Т. Парсонс, Ю. Хабермас, В. Шлюхтер, М. Вебер («Основные социологические понятия»)).

В России развитие социологии государственного и муниципального управления прошло под влиянием трудов К. Кавелина, Б. Чичерина, А. Градовского. Вопросы мотивации государственных служащих детально изложены в работах А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова, В.И. Герчикова. Способам и факторам мотивации служащих посвящены работы таких ученых, как А.Г. Эфендиев и Е.С. Балабанова, Л.Н. Курбатова и В.Н. Стегний, П.С. Сорокин, И.И. Корчагина.

Современные работы по изучению государственной службы в основном затрагивают следующие аспекты: численность государственных служащих (В.Д. Андрианов, В.Е. Гимпельсон, Б.Н. Миронов); профессиональное развитие (Е.В. Охотский, И.П. Бушуева); общественное мнение в отношении государственных служащих (М.В. Паршин, Н.Б. Костина

, М.К. Горшков ); вопросы реформирования государственной службы (А.В. Оболонский , С.Н. Смирнов , Е.П. Тавокин); управления процессами на государственной службе (М.Р. Гиляева , Е.В. Шангина); особенности чиновничества как социальной группы, а иногда и как сословия (С.Г. Кордонский , Г.П. Зинченко ); механизмы отбора и продвижения государственных служащих в России и за рубежом (В.Е. Гимпельсон, Н. Мэннинг, Г.А. Монусова, Н.Н. Клищ , А.В. Оболонский); факторы их карьерного роста (В.Е. Гимпельсон, В.С. Магун); социального портрета государственного служащего (Н.Г. Чевтаева, В.Э. Бойков , А.А. Жабреев).

Проблемы личностных и профессиональных формирований и установки общественно-политического продвижения по службе показаны в трудах О. Гадецкого, Е.А. Коган, А.А. Мударисова, М. Х. Д. ван Леувена, В. Н. Владимирова.

Особенности фактической работы государственных и муниципальных служащих, и их компетентное продвижение по службе представлены в трудах Е.И. Ускова, М. Хьюджеса, Л. А. Чикановой, А. В. Абрамова, И. Ф. Денисенко, В. Г. Зарубина, Г. А. Корнийчука, И. П. Лотовой.

Необходимо отметить, тот факт, что, невзирая на существенный объем научной литературы, в которой рассматриваются проблемы, сопряженные с карьерой государственного служащего, наблюдается недостаток основательного изучения равно как иностранных, так и российских исследователей, нацеленных на обнаружение индивидуальных и общественных условий, которые проявляют прямое воздействие на благополучность в продвижении по служебной иерархии.

**Цель** данной работы – изучить влияние личностных и социальных факторов на профессиональную карьеру служащих.

Данная цель подразумевает решение следующих **задач**:

- изучить имеющиеся теоретико-методологические подходы к исследованию карьеры служащего;

- отметить сущность ключевых общественно-финансовых категорий, сопряженных с высококлассной карьерой служащего;

- исследовать законодательные основы и принципы высококлассного формирования государственных и муниципальных служащих;

- обозначить более известные виды продвижения по службе государственных и муниципальных служащих;

- представить концепцию граней, согласно которой будет совершенствоваться продвижение сотрудников, на государственных и муниципальных должностях.

- определить основные факторы, влияющие на успешность профессиональной карьеры служащего.

**Объектом** исследования является профессиональная карьера служащего.

**Предметом** – процесс влияния личностных факторов и социальных характеристик на успешность профессиональной карьеры служащих.

**Методы исследования:** наблюдение, анализ, метод сравнения, мониторинг, в частности, использовались структурно-функциональный и институциональный.

Информационной базой для выполнения работы являются научная литература по выбранной теме исследования; учебники и учебные пособия, по теме развития карьеры на государственной службе; статьи, содержащие экспертные интервью с государственными служащими, а также интернет ресурсы по выбранной теме.

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

## **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 государственных и муниципальных служащих»** в рамках исследования теоретических основ темы работы автор дает определение государственному управлению и рассматривает подходы к истолкованию таких понятий как карьера, карьеризм, профессиональная карьера, служебная карьера, продвижение по службе, кадровая конкуренция и государственное управление.

Государственное управление — это область, в которой лидеры служат сообществам для достижения общего блага и осуществления позитивных изменений.

Обращается внимание и на то что под карьерой понимается фр. *cariera*) – успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности. Автор показывает на более обширную трактовку понятия карьеры, здесь под этим термином можно понять, что в широком смысле это профессиональный прогресс, профессиональный рост, этапы продвижения служащего к высшей ступени профессионализма, а в узком- продвижение по служебной лестнице, занятие особого статуса в своей профессиональной сфере. В этом случае карьера – это желанный путь вверх, осознано выбранный работником для получения неких моральных бонусов в виде самоутверждения и получения удовольствия от любимой работы. Этой является главным мотивом движения к определенному статусу (социальному, должностному, квалификационному).<sup>1</sup>

Автор отмечает что это позволяет служащему добиться социального и профессионального самоутверждения. Чаще всего карьера понимается как изменение социально-экономического, правового и должностного положения.

Автор делает акцент, что совокупная численность лиц, замещавших должности государственной гражданской службы (далее – гражданские служащие) на 2019 по данным Росстата, в государственных органах

---

<sup>1</sup> Кошелев А.Н. — «Управление персоналом. Шпаргалка» 2009. С 38.

Российской Федерации (федеральных и субъектов Российской Федерации) на конец 2019 г. составила 727,5 тыс. человек), соответственно, штаты этих должностей были укомплектованы) на 91,2%. Численность гражданских служащих на региональном уровне (без центральных аппаратов) составила 688,3 тыс. человек (укомплектованность – 91,6%), из них в федеральных государственных органах – 484,5 тыс. человек (укомплектованность – 90,6%), в государственных органах субъектов Российской Федерации – 203,8 тыс. человек (укомплектованность – 94,0%). Должности муниципальной службы на конец 2019 г. замещали 296,1 тыс. человек, соответственно, штаты этих должностей были укомплектованы на 95,4%. Наименьшую по численности группу гражданских служащих составляют гражданские служащие центральных аппаратов федеральных государственных органов (на конец 2019 г. она составила 39,2 тыс. человек или 5,4% от общей численности гражданских служащих). Штаты должностей гражданской службы центральных аппаратов были укомплектованы на 84,7%. Гражданские служащие, работающие в центральных аппаратах федеральных государственных органов, составляют 77,0% от общей численности работников этих учреждений.<sup>2</sup>

Среднемесячная заработная плата гражданских служащих в государственных органах Российской Федерации в 2019 г. составила 60,2 тыс. рублей. Среднемесячная начисленная заработная плата гражданских служащих в центральных аппаратах федеральных государственных органов составила 140,0 тыс. рублей. На региональном уровне среднемесячная заработная плата гражданских служащих составила 55,7 тыс. рублей, из нее в федеральных государственных органах – 49,9 тыс. рублей, в государственных

---

<sup>2</sup> О кадрах государственной гражданской и муниципальной службы в 2019 году <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/nsZHdbx4/kadr-2019.pdf> (дата обращения 08.05.2022).

органах субъектов Российской Федерации – 69,4 тыс. рублей. Среднемесячная заработная плата муниципальных служащих составила 45,5 тыс. рублей.<sup>3</sup>

По сравнению с данными на конец июня 2020 года, численность чиновников в России уменьшилась и составляет 99.3% от прошлогоднего показателя.

Резюмируя представленное в разделе, автор делает вывод о том, что профессиональная карьера представляет собой емкий процесс накопления и развития профессионального капитала, происходящий по всей трудовой жизни работника, в результате чего осуществляется рост от одних профессиональных высот и ярусов к другим, происходит совершенствование в профессиональных отношениях, другими словами- профессиональное продвижение.

**Во втором разделе «Профессиональная деятельность государственных и муниципальных 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 средства соответствующего бюджета вознаграждение.

Автором обращается внимание на то, что специфика государственной и муниципальной службы как профессиональной деятельности заключается в том, что она призвана согласовать интересы людей и государства, гарантировать стабильность в государстве, выступать гарантом поддержания порядка выполнения властных функции в той или иной мере. Государственный и муниципальный служащий работает на государственных и муниципальных должностях в органах власти различного уровня. Его

---

<sup>3</sup> Данные из раздела «Финансы» Росстат <https://rosstat.gov.ru/statistics/finance> (дата обращения 08.05.2022).



профессиональная деятельность напрямую связана с людьми и социальными процессами, а также государственными ресурсами.

Одной из проблем в кадровом обеспечении органов местного самоуправления является обусловленность низкого престижа муниципальной службы, несовершенство систем материального и морального стимулирования, не позволяющие привлечь на муниципальную службу квалифицированных и перспективных работников.<sup>4</sup> Необходимость решения вопроса о разработке в муниципальной службе программ способных обосновывать кадровый потенциал органов местного самоуправления, является основным источником формирования резерва кадров различных уровней, в том числе системы общественного Администрирования, которая унифицирует подходы к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и управленческой деятельности по обучению персонала.

В разделе отмечается что по численности военнослужащих (включая только регулярные войска) Россия занимает 5-е место (с количеством 1 014 000 человек) и стоит в списке, среди таких стран как Китай (1-е место с количеством 2 185 000 человек), Индия (2-е место 1 455 550 человек), США (3-е место 1 388 100 человек), Северная Корея (4-е место 1 280 000 человек) – отчет на 2021 год.<sup>5</sup>

Автор обращает внимание на тот факт, что весной 2022 на военную службу было направлено более 134,5 тыс. людей, в октябре декабре 2021 года 127,5 тыс. человек, с начала апреля по середину июля 2020 года 135 тыс. человек, а в 2018 году 128 тыс. человек.

В разделе указывается на то, что несмотря на изменяющиеся количество призывников в армию государственных служащих за последние 6 лет, их работа стала требовать в 1,3 раза больше материальных затрат в целом

---

<sup>4</sup>Масилова М.Г., Лобов В.Е. Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления и пути их решения .2019. Т. 11, № 4. С. 170–179.

<sup>5</sup> Рейтинг стран. Открытые данные. <https://nonews.co/directory/lists/countries/number-military> (дата обращения 08.05.2022).

по России, и в 2019 году вошла в топ-5 стран с наибольшими военными расходами. Об этом сообщается в отчёте Стокгольмского института исследования проблем мира (SIPRI)<sup>6</sup>, который был обнародован в конце апреля 2020-го.

Резюмируя изложенное в разделе, автор делает вывод что профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих на федеральном и региональном уровнях признана 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 и беспристрастность, а также объективность.

**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 критериями успешности профессиональной карьеры государственных служащих выступают положительный имидж, социальная успешность и

---

<sup>6</sup>Стокгольмский институт исследования проблем мира [https://ru.wikipedia.org/wiki/Стокгольмский\\_институт\\_исследования\\_проблем\\_мира](https://ru.wikipedia.org/wiki/Стокгольмский_институт_исследования_проблем_мира) (дата обращения 08.05.2022).

востребованность. В качестве критериев успешности на уровне личности необходимо отметить возможности 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 что организации также заставляют служащих идти по направлению внутри организации, которое полностью отличается от направления, которое они сами себе представляют, от своего карьерного пути в качестве служащих. Служащие иногда чувствуют, что им не дается достаточно возможностей для роста их карьеры (это подразумевает не только возможности иерархического прогресса). Отсутствие поддержки со стороны организации также упоминается как существенный фактор, препятствующий карьерному успеху, особенно когда служащие организации нуждаются в возможности «искупаться в лучах славы» своей карьеры с точки зрения новых идей, планов и стратегии. Если нет, то рост и развитие их карьеры будет ограничен или даже не будет существовать.

Резюмируя изложенное в разделе, автор подводит итог в эпоху, ориентированную на привлечение, развитие и удержание знающей рабочей силы, стремление к безграничной карьере можно поддерживать, но также и

мешать успеху человека в карьере. При рассмотрении исследования вопрос, поставленный (какие факторы влияют на карьерный успех управленческих работников?), имеет два типа влияющих факторов: способствующие и препятствующие факторы. Способствующие факторы включали главным образом факторы, которые улучшают или повышают карьерный успех, в то время как препятствующими факторами являются те факторы, которые препятствуют или отсрочивают достижение карьерного успеха.

**В заключении** содержатся основные выводы, соответствующие решению поставленных задач для реализации цели бакалаврской работы. В результате проведенного исследования личностных и социальных факторов, влияющих на успешность профессиональной карьеры служащего, автором были сделаны следующие выводы.

Крайне важно, чтобы государственные организации создали благоприятные условия труда, и кадровой практики, что может помочь с удержанием служащих. Поэтому, организации должны пытаться усиливать или подчеркнуть важность факторов, способствующих карьерному успеху, стараясь уменьшить влияние факторов, препятствующих такому успеху (например, проведение информативных семинаров по этим факторам с работниками на регулярной основе). Результаты этого исследования предполагают, что и индивидуум, и организация могут реализовать стратегии для обеспечения карьерного успеха и тем самым помогают удерживать лучшие таланты в организациях. В целом, с точки зрения способствующих факторов, лиц (работников) должны сосредоточиться на факторах «могу сделать», где их усилия и внимание может способствовать их успеху. Хотя организации должны подчеркивать и поощрять такие аспекты, работники должны взять на себя ответственность и сосредоточиться на создании сетей, самообразовании и их выполнении внутри организации. Организации должны подчеркнуть необходимость эффективной работы среди сотрудников и побуждать их делать все возможное, обещания, которые они сделали с точки зрения производительности.

С другой стороны, организации также должны помогать сотрудникам, «управляя» внешним вкладом факторов более эффективно. Организации должны способствовать, развивая организационную культуру с общими знаниями и развитием навыков путем поощрения, обмена знаниями и непрерывным обучением. Они должны поддерживать отдельные действия, требующие этих способностей, предоставляя возможности для дальнейшего обучения и дополнительных программ развития. Таким образом, организации несут ответственность за создание рабочих условия, способствующих карьерному росту.