

**Федеральное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пермский национальный исследовательский
политехнический университет»**

На правах рукописи

Лазукова Евгения Андреевна

**ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Специальность 22.00.04 «Социальная структура,
социальные институты и процессы»

**Диссертация на соискание ученой степени кандидата
социологических наук**

**Научный руководитель:
доктор социологических наук, профессор
Стегний Василий Николаевич**

Пермь – 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические предпосылки исследования трудовой карьеры на государственной службе.....	14
§ 1. Трудовая карьера как предмет социологического исследования.....	14
§ 2. Социологические подходы к анализу трудовой карьеры как формы социальной мобильности	26
§ 3. Социологическое видение государственной службы и трудовой карьеры госслужащего.....	41
Глава 2. Государственная служба и госслужащие в контексте трудовой карьеры	64
§1. Госслужба и ее учреждения как сфера трудовых перемещений.....	64
§2. Социальные характеристики государственных (муниципальных) служащих различных типов карьеры.....	83
§3. Трудовая карьера в системе ценностей государственных (муниципальных) служащих.....	97
Глава 3. Факторы и особенности трудовой карьеры государственных и муниципальных служащих	104
§1. Горизонтальная и вертикальная карьера госслужащих	104
§2. Факторы трудовой карьеры государственных (муниципальных) служащих.....	122
§3. Сравнительный анализ трудовой карьеры государственных (муниципальных) служащих и специалистов	138
Заключение	153
Список литературы	159
Приложение 1. Программа исследования «Трудовая карьера государственных и муниципальных служащих и факторы, ее детерминирующие»	183
Приложение 2. Таблицы	191
Приложение 3. Итоговая анкета «Государственная и муниципальная служба».....	214
Приложение 4. Анкета «Госслужба и Вы» (для специалистов).....	230

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Развитие страны связано не только с созданием товаров, прогрессивным движением науки, но и с грамотным управлением страной. Современное общество невозможно представить себе без государственных служащих. Общества XXI века настолько сложны, что управлять ими должны профессионалы, специалисты своего дела, что предполагает сложноорганизованную систему государственного управления. В наши дни всякий государственный аппарат базируется на бюрократических принципах организации.

Для эффективного управления государством значимы кадры, составляющие бюрократический аппарат. Госслужащий может эффективно управлять, если он находится на «своем» месте с точки зрения личностных и профессиональных качеств, обладает всеми необходимыми ресурсами для своего труда и получает удовлетворение от работы.

Перманентные изменения в системе государственной службы России указывают на то, что наилучшие, оптимальные механизмы функционирования российских госслужащих пока не найдены.

Довольно значимую роль в государственном аппарате играют процессы трудовой мобильности. Высокая текучесть кадров в низших эшелонах власти в очередной раз свидетельствует, что наиболее приемлемые способы организации карьерного продвижения государственных и муниципальных служащих на данный момент в России отсутствуют. Сам бюрократический аппарат, основы его функционирования, а особенно система карьерного продвижения по службе требуют тщательного пересмотра и оптимизации.

Интерес российских властей к государственным служащим постоянно высок. Сделать эффективной работу государственных служащих пытаются в основном за счет снижения их численности и борьбы с коррупцией. Однако для модернизации системы государственного управления страны крайне не-

обходимы исследования, касающиеся вопросов трудовой карьеры госслужащих, факторов, мотивов и типов их карьерного продвижения. Реальная возможность построения карьеры на государственной (муниципальной) службе позволит наладить работу служащих, «включить» дополнительные мотиваторы к труду.

Анализ вопросов трудовой мобильности на государственной и муниципальной службе позволяет рассматривать трудовую карьеру ее сотрудников как инструмент управления государственным аппаратом.

Степень научной разработанности проблемы. Проблема трудовой карьеры активно исследуется в социологической науке.

В России изучается широкий спектр вопросов карьеры в труде. Трудовая карьера анализируется, во-первых, как социальное явление (с выявлением социально-типичного, установлением мотивов и факторов карьеры, свойственных определенным группам трудящихся), во-вторых, как гендерное явление (обычно с доказательством или опровержением дискриминации женщин в изучаемой сфере занятости, а также с выявлением распространности гендерных стереотипов и их влияния на построение карьеры); в-третьих, в междисциплинарном аспекте с учетом знаний социологии, менеджмента и управления персоналом (для освещения проблемы управления карьерой работника и пр.), в-четвертых, как форма социальной мобильности.

Мы рассмотрим трудовую карьеру как форму социальной мобильности.

Исследовать карьеру в труде как форму социальной мобильности можно, используя различные подходы, среди которых основными являются: функциональный подход (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»).

Бюрократия как особое явление исследуется в трудах М. Вебера («Хозяйство и общество»), П. Бурдьё, З. Баумана, К. Маркса, Э. Фромма, Г. Маркузе, Ж.-П. Сартра, Д. Валдо, В. Острома, В. Вильсона, Г. Саймона, М. Крозье, П. Блау.

Формирование социологии чиновничества в нашей стране невозможно представить без идей К. Кавелина, Б. Чичерина, А. Градовского¹.

Для реализации задач диссертационного исследования важны работы по мотивации поведения работников, подробно описанной в трудах отечественных ученых А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова², В.И. Герчикова³.

Факторы, детерминирующие трудовую карьеру, рассмотрены в монографиях и научных статьях такими авторами, как А.Г. Эфендиев и Е.С. Балабанова⁴, Л.Н. Курбатова и В.Н. Стегний⁵, П.С. Сорокин⁶, И.И. Корчагина⁷.

В целом современные исследования госслужащих касаются следующих аспектов: их численности (В.Д. Андрианов⁸, В.Е. Гимпельсон⁹, Б.Н. Миро-

¹ См.: Кавелин К.Д. Избранное / Сост., авт. вступ. ст. и коммент. Р.А. Арсланов. М., 2010. 606 с.; Чичерин Б.Н. Курс государственной науки [Электронный ресурс]. Ч. 3: Политика. М., 1898. URL: <http://constitution.garant.ru/science-work/pre-revolutionar/3948892/> (дата обращения 13.08.2013); Градовский А.Д. Сочинения / Отв. ред. А.Ф. Замалеев. СПб., 2001. 512 с.

² См.: Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. 2-е изд., испр. и доп. М., 2003. 485 с.

³ См.: Герчиков В.И. Трудовая мотивация: содержание, диагностика, управление // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В. Щербины. М., 2004. С. 212-230.

⁴ См.: Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования. 2010. № 2. С. 100-110.

⁵ См.: Стегний В.Н., Курбатова Л.Н. Исследование качеств инженера в контексте компетентного подхода // Высшее образование в России. 2010. №5. С. 100.

⁶ См.: Сорокин П.С. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление: дис. ... канд. социол. наук. М., 2013. 210 с.

⁷ См.: Корчагина И.И., Прокофьева Л.М., Фести П. Влияние распада брака на профессиональную карьеру мужчин и женщин // Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе. Сборник аналитических статей / Под науч. ред. С.В. Захарова, Т.М. Малевой, О.В. Синявской. М., 2009. С. 291-322.

⁸ См.: Андрианов В. Государственное управление: мировой опыт и российские реалии // Общество и экономика. 2001. № 11-12. С. 117-129.

⁹ См.: Гимпельсон В.Е. Численность и состав российской бюрократии: между советской номенклатурой и госслужбой гражданского общества. М.: Теис, 2002. 39 с.

нов¹); профессионального развития (Е.В. Охотский², И.П. Бушуева³); общественного мнения в отношении госслужащих (М.В. Паршин⁴, Н.Б. Костина⁵, М.К. Горшков⁶); реформирования госслужбы (А.В. Оболонский⁷, С.Н. Смирнов⁸, Е.П. Тавокин⁹); управления процессами на госслужбе (Гилязева М.Р.¹⁰, Шангина Е.В.¹¹); особенностей чиновничества как социальной группы, а иногда и как сословия (С.Г. Кордонский¹², Г.П. Зинченко¹³); механизмов отбора и продвижения госслужащих в России и за рубежом (В.Е. Гимпельсон¹⁴, Н. Мэннинг¹⁵, Г.А. Монусова¹⁶, Н.Н. Клищ¹, Оболонский); факто-

¹ См.: Миронов Б.Н. Социальная история России периода империи (XVIII—начало XX в.): Т.2. — 3-е изд., испр., доп. СПб.: Дмитрий Буланин, 2003. 583 с.

² См.: Охотский Е.В. Государственное управление в современной России. М.: МГИМО(У) МИД России, 2008. 548 с.

³ См.: Бушуева И.П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Нижний Новгород, 2015. 25 с.

⁴ См.: Паршин М.В., Кирсанов М.В. Социологический портрет государственного служащего // Реформа государственного управления в России: взгляд изнутри. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2004. 142 с.

⁵ См.: Костина Н.Б., Озорнина Ю.П. Эффективность государственного управления глазами населения города Екатеринбурга: опыт эмпирического исследования // Социум и власть. 2011. № 3. С. 20–25.

⁶ См.: Бюрократия и власть в новой России: позиция населения и оценки экспертов: аналитический доклад Института социологии РАН / М.К. Горшков [и др.]. М., 2005. 98 с.

⁷ См.: Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства: реформы государственной службы. Международный опыт и российские реалии / фонд «Либеральная миссия». М., 2011. 448 с.; Государственная служба (комплексный подход) — политология, право, оплата труда, история, реформы, страноведение / отв. ред. А.В. Оболонский. М.: Дело, 2009. 512 с.

⁸ См.: Смирнов С.Н. Российская бюрократия и ее роль в процессах модернизации // Мир России. 2009. № 4. С. 115–139.

⁹ См.: Тавокин Е.П. Оптимизация кадрового состава государственной гражданской службы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. №5. С. 87–99.

¹⁰ См.: Гилязева М.Р. Социальные аспекты конфликта интересов в профессиональной деятельности государственных гражданских (муниципальных) служащих РФ: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Нижний Новгород, 2014. 16 с.

¹¹ См.: Шангина Е.В. Социологическое обеспечение управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2010. 22 с.

¹² См.: Кордонский С.Г. Сословная структура постсоветской России. Ч. II // Мир России. 2008. Т. 17, № 4. С. 3–36.

¹³ См.: Зинченко Г.П. Госслужащие региона: состав и социальные особенности // Социологические исследования. 1999. № 2. С. 25–33.

¹⁴ См.: Гимпельсон В.Е., Магун В.С. На службе Государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. № 5 (73). С. 19–36.

¹⁵ См.: Мэннинг Н., Парисон Н. Реформа государственного управления. Международный опыт / под ред. Г.Н. Чепыговой. М.: Весь мир, 2003. 496 с.

¹⁶ См.: Монусова Г.А. Как становятся чиновниками и продвигаются по службе // Общественные науки и современность. 2004. № 3. С. 61–70.

ров их карьерного роста (В.Е. Гимпельсон, В.С. Магун²); социального портрета госслужащего (Н.Г. Чевтаева³, В.Э. Бойков⁴, А.А. Жабреев⁵).

Несмотря на обилие публикаций, посвященных госслужащим, в них отсутствует представление карьеры в системе ценностей данной группы; отсутствуют попытки дать социальные характеристики типов карьеры госслужащих; ощущается нехватка теоретического и эмпирического материала в исследовании особенностей карьеры госслужащих в сравнении с другими профессиональными группами.

В современной научной литературе существуют пробелы в анализе предмета исследования, а в самом обществе назрела потребность в практическом решении проблемы карьерного продвижения государственных и муниципальных служащих, поскольку эффективные госслужащие – это основа эффективности функционирования города и страны в целом. Все это определило выбор темы диссертационного исследования и очертило круг его задач.

Объект исследования – трудовая карьера как вид социальной мобильности.

Предмет исследования – социальные факторы и типы трудовой карьеры государственных и муниципальных служащих.

Цель диссертационного исследования – выявить особенности трудовой карьеры российских государственных и муниципальных служащих.

Задачи:

– соотнести понятия «госслужащий», «чиновник», «бюрократия»;

¹ См.: Клименко А.В., Клищ Н.Н. Российский чиновник – задачи на сегодня // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 2. С. 23–32.

² См.: Гимпельсон В.Е., Магун В.С. Найм и карьера молодых чиновников: идеи М. Вебера и российская реальность // Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2004; отв. ред. Л.М. Дробижева / Институт социологии РАН. М., 2004. 408 с.

³ См.: Чевтаева Н.Г. Социология чиновничества в России: дореволюционное наследие и современность // Мир России. 2009. № 3. С. 85–113.

⁴ См.: Бойков В.Э. Государственные служащие: штрихи коллективного портрета // Социологические исследования. 1997. № 6. С. 99–108.

⁵ См.: Жабреев А.А. Современный российский чиновник (наброски к социологическому портрету) // Социологические исследования. 1996. № 8. С. 48–50.

- сравнить особенности продвижения по карьерной лестнице на госслужбе в России и за рубежом;
- выявить наиболее распространенные типы трудовой карьеры государственных и муниципальных служащих;
- раскрыть факторы и особенности трудовой карьеры государственных и муниципальных служащих г. Перми;
- предложить систему мер по совершенствованию продвижения кадров на муниципальной и государственной гражданской службе.

Гипотеза диссертационного исследования. Заинтересованность государственных (муниципальных) служащих в трудовой карьере обусловлена противоречивым влиянием таких факторов, как уровень образования, возраст и социально-психологическая атмосфера в коллективе, положительное влияние которых преобладает над негативным.

Теоретико-методологическая основа исследования. Логику работы обусловили, прежде всего, понимающая социология М. Вебера, его учение о бюрократии и теория социального действия, теория социальной мобильности П.А. Сорокина.

Использовались методы сравнительного, институционального, структурно-функционального и системного анализа.

Эмпирическую базу настоящего диссертационного исследования составляют:

1. Нормативно-правовые акты Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
2. Результаты конкретно-социологических исследований, проведенных автором: «Трудовая карьера государственных и муниципальных служащих г. Перми» (N = 600, 2012-2013 гг.); «Трудовая карьера специалистов» (N = 300, 2013 г.). Для сбора социологической информации использо-

вался метод анкетирования. Эмпирические данные обработаны в программно-аналитическом комплексе SPSS.

3. Вторичный анализ отечественных социологических исследований по данной проблематике, осуществленных в последнее десятилетие: «Бюрократия и власть в новой России» (М.К. Горшков и др., 2005); «Российская бюрократия: процедуры найма и организация карьеры» (В.Е. Гимпельсон, В.С. Магун, 2005); «Управление карьерой государственного гражданского служащего» (А.Б. Амбалова, 2006); «Фактор социально-профессиональной корпоративности чиновничества как ресурс повышения эффективности системы государственного и муниципального управления» (Н.Г. Чевтаева, 2006-2008); «Бюрократия: взгляды “извне” и “изнутри”» (В.Ф. Анурин, 2008); «Оптимизация кадрового состава государственной гражданской службы» (Е.П. Тавокин, 2010); «“Кадровый голод” на государственной и муниципальной службе» (Д.В. Поликанов, 2010); «Оптимизация кадрового состава государственной гражданской службы» (Е.П. Тавокин, 2010); «Профессиональное развитие в государственной гражданской службе» (И.П. Бушуева, 2011-2013); «Жизненные стратегии современных государственных гражданских служащих» (Д.Ю. Степанчук, 2013); «Управление организационными изменениями на государственной гражданской службе» (О.Ю. Юрьева, 2014).

Научная новизна исследования:

1. Соотнесены понятия «госслужащий», «чиновник», «бюрократия».
2. Дано сравнение карьеры современных государственных служащих в России и за рубежом.
3. Разработана типология трудовой карьеры государственных (муниципальных) служащих.
4. Раскрыты факторы, особенности и противоречивость трудовой карьеры государственных и муниципальных служащих г. Перми.
5. Разработана система мер по совершенствованию кадровой политики на муниципальной и государственной службе.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Каждый термин из цепочки понятий «госслужащий»–«чиновник»–«бюрократия» является частью последующего понятия.

2. В ряде зарубежных стран продвижение по службе производится по меритократическим принципам. В России они формально присутствуют, но неформально используется и лояльность к руководству.

3. Выявлены три карьерные ориентации государственных (муниципальных) служащих: нацеленность на должностной рост; на более содержательный труд (профессиональный рост); нежелание дальше строить трудовую карьеру. Служащие при этом удовлетворены или не удовлетворены занимаемой должностью. На пересечении данных критериев выделены типы работников: удовлетворенные профессионалы (8%), неудовлетворенные профессионалы (2%), удовлетворенные карьеристы (30%), неудовлетворенные карьеристы (8%), удовлетворенные индифференты (48%), неудовлетворенные индифференты (4%).

4. На основе социологического исследования (N = 600, 2012-2013 гг.) выявлены ключевые факторы, влияющие на тип карьеры государственного (муниципального) служащего, – это образование, возраст и психологическая атмосфера в коллективе. Повышение уровня образования снижает долю типов служащих, не ориентированных на карьеру. Увеличение возраста повышает интерес к должностному росту при неудовлетворенности должностью, а при удовлетворенности ею увеличивает долю равнодушных к карьере. Благоприятная психологическая атмосфера в коллективе порождает равнодушие к карьере.

Выявлено противоречие: пермские госслужащие часто отмечают меритократичность продвижения по службе в их учреждении (3/4); нередко дают негативные оценки возможности построения карьеры в организации (1/5). Они меньше госслужащих других регионов заинтересованы в горизонтальной и вертикальной карьере в силу особенностей нашей выборки: большинство женщины, преобладающий возраст – до 40 лет.

Более половины опрошенных не ориентированы на карьеру. Резерв повышения эффективности деятельности госслужащих мы видим в мотивации к профессиональному росту.

Особенности карьеры госслужащих в сравнении с карьерой специалистов связаны со спецификой государственной службы: регулярным повышением квалификации государственными (муниципальными) служащими, значимостью власти и иерархии на госслужбе.

5. Предложенная система совершенствования продвижения кадров включает в себя следующие меры: планирование карьеры сотрудников; трудовые перемещения; организация отбора сотрудников; квалификационные меры; социально-психологические меры. Первые две группы мер регулируют процесс трудовой карьеры в организации, меры по найму персонала предотвращают появление «случайных» людей на службе, а квалификационные и социально-психологические меры позволяют регулировать долю не стремящихся к какой-либо форме карьеры.

Научная значимость работы состоит во вкладе в исследование профессиональной мобильности государственных (муниципальных) служащих, в выявлении и объяснении противоречивых тенденций в их ориентации на трудовую карьеру.

Практическая значимость полученных результатов диссертационного исследования. Могут быть применены:

- в процессе модернизации государственной службы как социального института и сферы социальной мобильности;
- для подготовки проектов по оптимизации эффективности работы госслужбы;
- в конкретных учреждениях государственной и муниципальной службы при выстраивании их кадровой политики;
- в вузовских курсах по социологии труда, социологии профессий, государственному и муниципальному управлению.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Диссертационное исследование соответствует специальности 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы. В основе исследования лежит анализ трудовой карьеры государственных и муниципальных служащих как части их социальной мобильности, которая входит в формулу специальности. При этом используется вторичный анализ материалов социологических исследований и анкетный опрос. Раскрываются следующие области исследования:

24. Понятие «социальная мобильность», ее основные направления и виды. Социальная мобильность как фактор изменения контуров социальной стратификации.

25. Социальная мобильность в современной России. Различные стратегии адаптационного поведения людей.

Результаты диссертационного исследования апробированы на конференциях всероссийского и международного уровня, а также представлены в виде публикаций.

Доклады по теме исследования на 9 конференциях: на XI, XII и XIII Всероссийских научных конференциях «Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований» (Пермь, 2012, 2013, 2014); на VI Международной научно-практической конференции «Современные проблемы социально-гуманитарных и юридических дисциплин: вклад молодых ученых в развитие науки» (Краснодар, 2013); на международной научно-практической конференции «Актуальные научные вопросы современности» (Липецк, 2013); на XXI Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов» (Москва, 2014); на XIV и XV Всероссийской научно-практической конференции «Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход» (Пермь, 2014, 2015); на Всероссийской научно-практической конференции XX Уральские социологические чтения «Социо-

культурное развитие большого Урала: тренды, проблемы, перспективы» (Екатеринбург, 2015).

Содержание диссертационного исследования отражено в 16 публикациях общим объемом 4,54 п.л., из них 4 – в изданиях, рекомендованных ВАК РФ (объемом 1,68 п.л.).

Структура диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, 3 глав, включающих 9 параграфов, заключения, списка литературы, приложений.

Глава 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

§ 1. Трудовая карьера как предмет социологического исследования

Трудовая карьера может быть предметом исследования различных дисциплин: менеджмента, психологии, государственного управления и пр. Здесь будет рассмотрена специфика изучения трудовой карьеры социологами; показана связь этого явления с основополагающими категориями социологической науки (такими как социальный статус, социальная мобильность, социальный процесс), представлены типы и виды трудовой карьеры, используемые учеными-социологами.

1.1. Трудовая карьера как форма социальной мобильности

Активное изучение трудовой карьеры в отечественной науке насчитывает примерно два десятилетия¹, до этого советские ученые для описания данного явления использовали другие близкие по смыслу категории – «профессиональный путь», «профессиональная мобильность» и пр.

Трудовая карьера будет анализироваться нами как форма социальной мобильности по следующим причинам. Существует цепочка категорий: «социальная мобильность» шире по смыслу, нежели «трудовая мобильность», а термин «трудовая мобильность» в свою очередь – понятие более широкое,

¹ См.: Овсейчик Н.В. Карьерные ориентации руководителя в условиях структурных изменений отрасли на современном этапе развития российского общества: на материалах Забайкальской железной дороги: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Улан-Удэ, 2009. С. 6.

чем «трудовая карьера». Таким образом, наиболее общая категория «социальная мобильность» выглядит, как матрешка, внутри которой трудовая мобильность (хотя, безусловно, социальная мобильность – это не только перемещения в труде), а далее – интересующая нас трудовая карьера (вместе с другими видами трудовой мобильности). Социальная мобильность, следовательно, соотносится с трудовой мобильностью как родовое и видовое понятие. Трудовая карьера является частью трудовой мобильности наряду с другими процессами и явлениями в трудовой сфере – трудовыми миграциями, вторичной занятостью, текучестью кадров.

Под социальной мобильностью понимают изменение индивидом (или группой людей) социального статуса, т.е. места, занимаемого в социальной структуре общества. Возможность смены социального статуса мотивирует индивида к определенным действиям¹. Существует вертикальная социальная мобильность (или движение вверх и вниз в системе социальных позиций), а также горизонтальная (перемещения внутри социального слоя, движение без изменения социальной позиции). Социальную мобильность можно также рассматривать внутри одного или нескольких поколений. Так, выделяют соответственно внутр поколенную и межпоколенную мобильность. Трудовая карьера индивида относится к первому ее виду.

Трудовая мобильность определяется нами как изменение социальной позиции в сфере труда, связанное с различными трудовыми процессами – процессами заполнения новых рабочих мест или процессами высвобождения работников.

Подчеркнем, карьерные перемещения оказывают влияние и на профессиональный, и на социальный статус индивида, такое влияние исследуется социологами². Трудовая мобильность в форме трудовой карьеры входит в

¹ См.: Костин А.К., Костина Н.Б. Социальные изменения в концепциях исторического процесса // Социологические исследования. 2000. № 1. С. 10.

² См.: Козырева П.М. Карьера и благополучие в России: особенности и структура взаимосвязи // Россия реформирующаяся: Ежегодник-2011 / Отв. ред. академик РАН М.К. Горшков. Вып. 10. М.; СПб., 2011. С. 44.

более широкий процесс – социальную мобильность¹. В контексте социальной мобильности процессы трудовой карьеры оптимизируют социальную структуру общества; трудовая карьера позволяет наиболее совершенным образом распределить индивидов по социальным группам и стратам, а те, в свою очередь, получают возможность лучше выполнять свои функции. Это доказывает значительную взаимосвязь трудовой карьеры и социальной мобильности.

Рассмотрим трудовую карьеру в русле социологического знания, далее более подробно остановимся на трудовой карьере госслужащих.

Роль трудовой карьеры в формировании статуса анализируется отечественными учеными². Карьера позволяет изменить профессиональный и улучшить социально-экономический статусы. Именно поэтому в современной России переходного периода трудовая карьера так важна для человека. Она выступает одной из важнейших целей работника, по-видимому, в силу того, что дает возможность более полно удовлетворить запросы и чаяния людей относительно их дохода, самореализации, а также престижа, уважения в глазах ближайшего окружения и абстрактной общественности. С другой стороны, в карьере заинтересован не только индивид, но и общество, поскольку «застой» кадров на одних и тех же должностях может приводить к снижению эффективности их работы³.

Карьера в социологическом смысле тесно связана с социальной мобильностью, с постепенным перемещением между социальными группами, слоями. Это индивидуальный процесс в жизни человека, процесс перемещения индивида с одних социальных позиций в обществе и группе на другие позиции. В отличие от обыденного видения карьеры, социологическое представление базируется на демаркации трудовой и жизненной карьеры. В социологическом знании

¹ См.: Лазукова Е.А. Профессиональная мобильность работников промышленных предприятий и факторы, ее детерминирующие // Современное российское общество: проблемы труда, социальной политики и образа жизни. Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2009. С. 91.

² См.: Наумов С.Ю., Масленникова Е.В., Марченко О.И. Социальный статус государственного служащего. Саратов: Изд-во Поволж. акад. гос. службы, 2001. 160 с.; Январев В. Социальный статус российского чиновника // Государственная служба. 2001. № 3. С. 14–18.

³ См.: Офицеров С.В. Аналитические модели служебной карьеры и технология ее регулирования: дис. ... канд. социол. наук. Белгород, 2000. С. 22.

жизненная карьера, как правило, связывается с изменением у индивида различных аспектов социального статуса: материального, образовательного, квалификационного, должностного¹. В силу этого жизненная карьера является более широким понятием, нежели трудовая карьера, и включает в себя последнюю.

Уточним, что данная работа посвящена именно трудовой карьере. В качестве трудовой карьеры будем иметь в виду профессиональные перемещения индивида на протяжении всей его трудовой жизни, смену им видов деятельности, его продвижения по профессиональной лестнице. Трудовая карьера сказывается не только на преобразовании должностных позиций, но и на изменении социального статуса индивида². Социологический анализ трудовой карьеры не ограничивается рассмотрением этого процесса в рамках одной организации, учреждения, а распространяется на всю трудовую жизнь работника на различных предприятиях; это анализ не только в пределах одной профессии, но и учет смены специальностей, профессий³.

Социальные процессы в трудовой сфере проявляются, в частности, в изменениях состояний социальных групп, коллективов, отдельных работников, т.е. их социального положения в сфере труда.

Любая организация характеризуется системностью процессов⁴. В отечественной социологии труда (например, в работах Н.П. Лукашевича, Н.В. Карповой, А.Г. Схиртладзе и др.) довольно распространена классификация социальных процессов в сфере труда, во многом базирующаяся на идеях Т. Парсонса о четырех функциях любой системы: адаптации, интеграции, целедостижения и воспроизводства образца⁵. Согласно этой классификации к важнейшим социальным процессам относятся:

¹ См.: Фирковская-Манкевич А. IQ как прогноз жизненной карьеры // Социология: теория, методы, маркетинг. 2005. № 2. С. 12.

² См.: Скрауч О.Н. Мотивация научной деятельности молодых ученых: региональный аспект: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Тюмень, 2013. С. 4.

³ См.: Солодников В.В., Солодникова И.В. Профессиональная карьера 40-летних: смена мест работы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 4(98). С. 202.

⁴ См.: Костин А.К., Костина Н.Б. К вопросу об определении понятия «социальная организация» // Социологические исследования. 2001. № 10. С. 68.

⁵ См.: Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2000. С. 14–15.

1) труд, непосредственно воздействующий на социальный статус и социальные характеристики (отношение к труду, профессионально-квалификационный уровень, интересы и т.д.) работников через их трудовые функции; это воздействие детерминировано НТП, а также изменениями (организационными и технологическими) в трудовой сфере;

2) интегративные процессы, которые обеспечивают целостность группы работников, – это управление, сплочение трудовых коллективов, стимулирование трудового поведения, социальный контроль;

3) ценностно-ориентационные процессы, среди которых трудовая адаптация, мотивация, способствующие формированию ценностных ориентаций и социальных норм сотрудников организации, предприятия;

4) изменяюще-поддерживающие процессы – перемещения отдельных работников и социальных групп в сфере труда¹.

Итак, карьеру работника можно рассматривать как особый процесс в сфере труда. Трудовая карьера относится к последней группе процессов – к изменяюще-поддерживающим процессам.

В широком смысле под карьерой могут понимать индивидуальный трудовой путь работника, а в узком – обобщенную модель пути работника между группами вертикально иерархизированных мест, имеющих различную социально-экономическую ценность.

Таким образом, очевидным последствием трудовой карьеры является изменение социального положения индивида, следовательно, она выступает формой социальной мобильности. Трудовая карьера относится к частному случаю социальной мобильности – внутр поколенной мобильности. Карьера значима при этом не только для индивида, но и для организации, в которой он трудится. В этом случае трудовую карьеру рассматривают как один из социальных процессов в сфере труда.

¹ См.: Насибуллин Р.Т. Миграция из города в деревню // Социологические исследования. 1990. № 3. С. 75.

1.2. Виды трудовой карьеры

Для более полного представления сущности трудовой карьеры в социологической науке, кроме определенного угла зрения ученых на это явление, необходимо рассмотреть используемые социологами классификации видов трудовой карьеры. Существует множество видов карьеры в зависимости от основания, по которому их дифференцируют. Такие основания называют критериями классификации¹.

Во-первых, по критерию направления трудовых переходов выделяют трудовую карьеру: горизонтальную (переход между рабочими местами одного социального ранга); вертикальную (переход между рабочими местами различного социального ранга), которую делят на восходящую (переход с рабочих мест нижестоящих социальных рангов на вышестоящие) и нисходящую; смешанную (сочетание участков горизонтальной и вертикальной карьеры); зигзагообразную (включает в себя участки восходящей и нисходящей карьеры); центростремительную (перемещение к «центру», к руководству учреждения с получением важных поручений от начальства).

Во-вторых, по количеству занимаемых рабочих мест выделяют карьеру: стабильную (при отсутствии смены рабочих мест)²; динамичную или лоскутную (характеризуется сменой рабочих мест или хотя бы характеристик работы, например, географического расположения)³; прекращающуюся (сочетает периоды занятости с периодами безработицы); учебную (подразумевает приобретение квалификации, переквалификацию, повышение квалификации).

В-третьих, по скорости трудовых переходов, перемещений с одной должности на другую карьера может быть нормальной (близкой к скорости

¹ См.: Антонова Н.Л. Проблема оснований в классификации социальных практик // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Гуманитарные и общественные науки. 2011. №1 (118). С. 240–243.

² См.: Чередниченко Г.А. Образовательные траектории и профессиональные карьеры (на материалах социологических исследований молодежи) [Электронный ресурс] / Ин-т социологии РАН. М., 2012. С. 280. URL: http://www.isras.ru/files/File/publ/Cherednichenko_Obrazovat_traektorii.pdf (дата обращения: 1.12.2014).

³ См.: Бурлуцкая М.Г., Харченко В.С. Фрилансеры: специфика социального статуса, стратегии карьеры и профессионального развития // Журнал социологии и социальной антропологии. 2013. Т. 16, № 1. С. 111.

перехода в данной профессиональной группе); стремительной (опережающей нормальную карьеру в два и более раз¹); бурной (включающей восходящую и нисходящую стремительную карьеру).

В-четвертых, по содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений возможна монетарная карьера (улучшение материального положения работника через социальные льготы и заработную плату); властная карьера (обусловлена формальным увеличением влияния в организации через продвижение по ступеням управленческой иерархии или подъемом неформального «веса» работника в коллективе); статусная карьера (получение почетного звания за особый вклад в работу организации или приобретение следующего ранга, спустя определенный срок); квалификационная карьера (подразумевает перемещение по разрядам тарифной сетки определенной профессии).

В-пятых, по характеру протекания процесса карьерного развития говорят о двух видах карьеры: линейном² (непрерывное и равномерное развитие) и нелинейном³ (скачкообразное, непостепенное движение).

В-шестых, согласно возможностям реализации карьеру разделяют на реальную (достигнутую индивидом в определенный момент времени) и потенциальную (планы, цели, потребности, выстраиваемые человеком относительно трудового пути).

В-седьмых, возможна классификация по месту осуществления. При этом карьеру разделяют на внутриорганизационную и профессиональную. Последняя может совершаться в рамках профессии, но в разных учреждениях⁴.

Когда выделяется стабильная и нестабильная карьера⁵, то последнюю (нестабильную, «гибкую» карьеру) также дифференцируют следующим об-

¹ См.: Марченко И. Вверх и вниз по ступенькам // ЭКО. 2004. № 11. С. 160.

² См.: Юркова И.Г. Представления и диспозиции личности как фактор карьерного роста: на примере работников торговых предприятий: дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2007. С. 62.

³ См.: Банникова Л.Н., Боронина Л.Н., Вишневский Ю.Р. Новые явления в ценностных ориентациях уральского студенчества // Социологические исследования. 2013. № 2. С. 67.

⁴ См.: Карьера молодого специалиста: теория и практика управления / Е.А. Могилевкин, М.В. Щербина, А.Н. Кленина, А.С. Бажин; науч. ред. Е.А. Могилевкин. Владивосток: Изд-во Владивосток. гос. ун-та экономики и сервиса, 2006. С. 15.

⁵ См.: Попова И.П. «Поворотные пункты» в биографиях и профессиональные карьеры специалистов // Социологические исследования. 2011. №4. С. 88–91.

разом: подчинение профессионального потенциала работника прагматичным задачам (в крупных фирмах) и наиболее нестабильный – прерывистый – тип карьеры (в мелких фирмах, занятых рискованным бизнесом).

Встречаются и другие варианты классификаций. Чаще всего используется классификация, основанная на числе занимаемых должностей или рабочих мест.

1.3. Типологии трудовой карьеры

Кроме выделения различных видов трудовой карьеры, социологи также типологизируют поведение работников при построении карьеры.

Одна из эмпирических типологий учитывает весь трудовой путь советского госслужащего, а не только его работу в государственных органах¹. Первый тип в этом случае – линейная карьера. Ее можно назвать отраслевой, поскольку работник строил карьеру в рамках одной отрасли экономики и за свою жизнь мог пройти путь от начальника цеха на предприятии до министра в той же отрасли экономики.

Второй тип – смешанная карьера. Работа такого служащего начиналась в одной из отраслей экономики, но потом его переводили на партийную или советскую руководящую работу, затем начиналась работа в государственных органах.

Наконец, третий тип карьеры – общественный. Такое название он получил, так как карьера работника начиналась на комсомольской работе.

Исследование в Бурятии позволило выделить наиболее распространенные карьерные стратегии госслужащих²: воплощение в жизнь профессионального потенциала, стратегия «наименьшего сопротивления» и соответствия требованиям.

В зависимости от критериев продвижения можно условно выделить типы меритократической карьеры (работники достигают продвижения на ос-

¹ См.: Бозрикова Л.В., Докторова Л.Д., Лебедев П.Н. На вершине управленческой пирамиды // Социологические исследования. 1990. № 1. С. 39.

² См.: Биликтуева Е.Б. Карьерные стратегии государственных гражданских служащих (на материалах Республики Бурятия): автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2010. С. 12.

нове профессиональных заслуг) и лояльной карьеры (когда повышение зависит от лояльности к руководству).

Иная зависимость карьеры от руководства была выявлена при изучении протекционизма в российских организациях¹. Полученные эмпирические данные можно трактовать как типы карьеры.

1. Карьера, базирующаяся на «обоснованном протекционизме», подразумевает факт знакомства респондента со своим непосредственным руководителем до трудоустройства в организации или рекомендацию знакомых как решающий фактор трудовой карьеры в сочетании с наличием стажа работы по специальности не менее 3 лет или с образованием по специальности.

2. Карьера, базирующаяся на «необоснованной протекции», означает факт знакомства респондента со своим непосредственным руководителем до его прихода в организацию или рекомендацию знакомых как решающий фактор трудовой карьеры в сочетании с опытом работы и образованием не по специальности.

3. Карьера, базирующаяся на «чистом блате», характеризуется лишь фактом знакомства или рекомендаций знакомых без упоминаний опыта и квалификации как решающих факторов карьеры.

В научной литературе рассматриваются и карьерные типы, связывающие скорость и направление перемещений работника. Иногда их называют основными моделями развития трудовой карьеры. Данная категория нередко касается сферы управления персоналом². Модели носят метафорические образные названия: «перепутье», «трамплин», «лестница», «змея».

Карьера «трамплин» ассоциируется с постепенным достижением более высокой должности с большим заработком, связанным с приобретением опыта и знаний. Плавный подъем прерывается при занятии определенной должности, и какое-то время работник остается на данной позиции вплоть до ухода из ор-

¹ См.: Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства // Мир России. 2010. № 4. С. 95–96.

² См.: Егоршин А.П., Филимонова С.Г. Карьера одаренного менеджера. М.: Логос, 2007. 408 с.

ганизации (предприятия) в связи с выслугой лет или с наступлением пенсионного возраста.

Модель карьеры «лестница» напоминает ступенчатый социальный процесс: накопленные количественные изменения (опыт и знания) постепенно выливаются в качественные (достижение более высокой должности с большим заработком). В этом случае (в отличие от карьеры «трамплин») ни на одной трудовой позиции, должности индивид не задерживается надолго, скажем, более пятилетнего срока.

Модель карьеры «змея» связана не с вертикальной трудовой мобильностью внутри предприятия, а с горизонтальными трудовыми перемещениями. Особенно ярко данную модель иллюстрирует Япония, использующая ротацию кадров в качестве основы кадровой политики. Подобная карьера позволяет познакомиться с функциями работников, занимающих различные должности, позволяет лучше понять работу организации, зная ее «не понаслышке».

Карьера «перепутье» предусматривает периоды прохождения сотрудником аттестации, которая выступает неким камнем «на развилке трех дорог». В зависимости от результатов данной аттестации работника перемещают на вышестоящую должность, на иную должность того же уровня или понижают в должности.

Возможен анализ карьеры и через профессиональные паттерны¹.

1. Так называемый обычный тип карьеры подразумевает осуществление последовательной серии действий, шагов, когда индивид начинает карьеру с летней трудовой деятельности, с неполной занятости в последние годы обучения в образовательном учреждении, а затем медленно продвигается вверх по ступеням профессиональной карьеры. Такая карьера соответствует основным стадиям жизни индивида, в том числе кризисным периодам.

2. Стабильная карьера незначительно отличается от обычного карьерного пути. Это постоянное трудовое перемещение внутри профессиональной сферы, связанное с обучением. Отличие же заключается в отсутствии подго-

¹ См.: Солодников В.В., Солодникова И.В. Профессиональная карьера 40-летних россиян: смена мест работы. С. 196–197.

товительного трудового этапа – индивид начинает работать сразу после окончания учебного заведения (школы, колледжа).

3. Нестабильная карьера подразумевает наличие испытательного срока, который предшествует стабильному периоду, затем происходит смена места работы, профессии. Обычно в течение жизни бывает несколько таких тестов, апробаций различных видов трудовой деятельности.

4. Карьера с множественными пробами – самая непостоянная и включает в себя переходы от нестабильных к стабильным карьерным периодам – почти в течение всей жизни. Такая карьера в нашем мышлении тесно связана с профессиональным успехом.

Предполагается, что в целях адаптации к изменениям на рынке труда более продуктивны два последних типа карьеры.

Иногда говорят о концепциях карьеры, различающихся по предпочитаемым карьерным паттернам и мотивам работы¹. Этим концепциям соответствуют особые типы карьеры.

1. Линейная карьера как перемещение внутри организационной иерархии для обретения власти и достижений в профессии. Выбор карьерного поведения производится рано, а переосмысливается редко.

2. Устойчивая статусно-экспертная карьера также характеризуется ранним выбором карьерного пути. Такие работники реализуют карьеру постепенно. Их главная мотивация – безопасность, стабильность труда, а также возможность становиться более компетентным работником (экспертом).

3. Спиральная карьера встречается у тех, чья мотивация – это саморазвитие, креативность и желание поддерживать развитие других. Такие индивиды постоянно переоценивают свои карьерные ориентиры.

4. Переходная карьера связана с частыми карьерными выборами и нацеленностью на перемещения по горизонтали в целях получения большей независимости, автономности в труде.

¹ См.: Солодников В.В., Солодникова И.В. Профессиональная карьера 40-летних россиян: смена мест работы. С. 198–199.

Типологизация трудовой карьеры также возможна на базе основных мотивов ее совершения. Для этого пригодны некоторые теоретические посылки отечественных и зарубежных исследователей. Д. МакКлеландом выделены мотивы стремления к власти; стремления к успеху; а также мотив причастности, связанный с желанием помогать другим или с потребностью быть определенным членом профессионального сообщества. Иную трактовку мотивов, которые могли бы лечь в основу типологии карьеры, дает С.В. Офицеров, выделяя следующие ориентации: ориентацию на решение профессиональных проблем, выполнение гражданского долга, рост должностной или профессиональной¹. Иногда говорят о вынужденном типе карьеры², вызванном неудовлетворенностью заработком.

Таким образом, одни типологии позволяют визуализировать трудовую карьеру, описать ее как изображение определенной формы, изгибов и пр., другие опираются на стратегии работников, третьи учитывают широкое «двумерное» понимание карьеры, включающее в себя особые перемещения по горизонтали и по вертикали. Однако на данный момент в социологической литературе нет типологий карьеры госслужащих, основанных на ее предпочтительном для самого индивида виде – стремлении получить более богатое содержание труда; приобрести более высокий пост, должность; изменить лишь материальное положение в лучшую сторону или вовсе не думать о продвижении, будучи удовлетворенным своим теперешним положением. Этот факт порождает необходимость создания подобной типологии.

Таким образом, социологическое видение трудовой карьеры, в отличие от интерпретации ее другими науками, базируется на описании карьеры как особого социального процесса в сфере труда, именуемого изменяюще-поддерживающим процессом, а также как процесса социальной мобильности (внутрипоколенной),

¹ См.: Офицеров С.В. Аналитические модели служебной карьеры и технология ее регулирования. С. 16.

² См.: Вишневский Ю.Р., Дидковская Я.В., Певная М.В. Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий: информационно-аналитический отчет по материалам социологического исследования (2010–2011 гг.) [Электронный ресурс]. Екатеринбург: Изд-во Урал. федер. ун-т, 2011. С. 112. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/10/25/126> (дата обращения: 24.11.2014).

имеющей различную направленность. Типологии трудовой карьеры в социологии могут быть как теоретическими, так и эмпирическими.

§ 2. Социологические подходы к анализу трудовой карьеры как формы социальной мобильности

Парадигма мобильности включает в себя классическое ее видение, идущее от П. Сорокина (как вертикальный или горизонтальный переход между социальными позициями), и современное видение¹, связанное с выделением мобильности не только индивидов, но и различных объектов, капиталов, информации и пр., которое принято связывать с именем Дж. Урри. Мы рассматриваем трудовую карьеру как особую форму социальной мобильности, используя при этом классическую трактовку последней. Для этого обратимся к накопленному в социологии опыту исследования социальной мобильности.

Изучать мобильность в социологической науке можно, используя различные подходы, среди которых основными являются упоминаемые ранее функциональный подход (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Р. Мертон, П. Сорокин), конфликтологический (К. Маркс, Г. Зиммель, Л. Козер, Р. Дарендорф), феноменологический (А. Шюц, М. Шелер), а также структурный конструктивизм (или интегральный подход П. Бурдьё), парадигма социального действия (В. Парето, М. Вебер, Т. Парсонс, Ю. Хабермас, В. Шлюхтер), теория рационального выбора (Дж. Коулмен, М. Грановеттер) и др. Опишем некоторые из них подробнее.

2.1. Функциональный подход к изучению мобильности

В рамках функционализма исследователи делают акцент на сотрудничестве и стабильности в обществе, поэтому мобильность — это эволюционный, а не конфликтный процесс. Т. Парсонс, представитель функционального подхода в социологии, одним из аспектов социального статуса (через из-

¹ См.: Веселкова Н.В. Новые исследования мобильности: совпадающие и несовпадающие потоки и социальная компетентность // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14, № 3. С. 55.

менение которого можно наблюдать социальную мобильность) считает власть индивида. Особенно важны функции актора, которые связаны с его социальным положением. Роль индивида, которую он выполняет в труде, связана с его умениями, навыками и способностями. Она будет по-разному оцениваться, исходя из того, какие навыки и умения необходимы для нее¹. В парсоновском подходе трудовая мобильность связана с переходами из одной функциональной группы в другую. Социальная система состоит из четырех подсистем, «ответственных» за выполнение той или иной функции. Имеются в виду четыре функции: адаптация, целедостижение, интеграция и воспроизводство образца². Следовательно, мобильность связана не только с переходом на новую социальную позицию, но и с модификацией социальной роли. В задачи общества входит предоставление его членам ролевых возможностей, при выполнении которых они смогут удовлетворять свои основные, фундаментальные стремления и потребности. При этом Т. Парсонс связывает разделение труда с социальной дифференциацией (как и Э. Дюркгейм), а вследствие этого утверждает, что профессионал имеет власть над непрофессионалом на основании опыта и знаний.

П.А. Сорокин рассматривает трудовую мобильность в контексте социальной мобильности, связывая последнюю с социальной стратификацией³. При этом он уделяет большое внимание каналам вертикальной мобильности (вертикальной циркуляции)⁴. Функции социальной циркуляции выполняют различные институты. Важнейшие среди них – армия, церковь, школа, а также политические, экономические и профессиональные организации. Профессиональные организации (научные, литературные, творческие институты и организации⁵) выступают в качестве канала «вертикальной циркуляции», а также в качестве тестирующего, селекционирующего и дистрибутивного

¹ См.: Парсонс Т. О структуре социального действия. С. 265.

² Там же. С. 14–15.

³ См.: Сорокин П.А. Социальная мобильность / пер. с англ. М.В.Соколовой; под общ. ред. В.В. Сапова. М.: Academia; LVS, 2005. С. 295.

⁴ Там же. С. 149–166.

⁵ См.: Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. С. 400.

средства. Благодаря ним возможна социальная мобильность¹. Профессиональные учреждения неоднозначны по воздействию на процессы мобильности. Во-первых, они позволяют человеку продвинуться по социальной лестнице, во-вторых, наряду с другими социальными институтами, профессиональные учреждения ограничивают вертикальную мобильность (за счет отсеивания профессионально некомпетентных индивидов) и, в-третьих, дают возможность самореализоваться, «найти себя» за счет смены профессии.

В профессиональных группах реализуется разнонаправленная вертикальная мобильность: восходящая и нисходящая. Для П. Сорокина образование – один из основных факторов, детерминирующих вертикальные социальные перемещения. Образование является своеобразной социальной лестницей (или «социальным лифтом») и выступает базой социальной мобильности².

На взгляд П. Сорокина, социальная мобильность способствует экономическому процветанию и более быстрому социальному прогрессу. Поскольку в мобильном обществе индивиды распределены по социальным слоям лучше, они, вероятно, успешнее справляются со своими обязанностями, чем менее удачно размещенные индивиды в обществе иммобильном³. Распространяя эту идею на трудовую мобильность как вид социальной, можем сказать, что благодаря профессиональным перемещениям индивиды более удачно размещаются в профессиональном пространстве и наилучшим образом способны выполнять свои трудовые функции. Трудовые перемещения воздействуют на модификацию социально-профессиональной структуры страны, реструктурирование экономики путем перераспределения занятого населения между его секторами, следовательно, она может играть позитивную роль не только для работника, нашедшего и реализующего себя в труде, но и для его предприятия или всей структуры занятости страны в целом.

¹ См.: Веселкова Н.В. Новые исследования мобильности. С. 51.

² См.: Попова И.П. Невостребованная востребованная профессия в карьерах выпускников-юристов // Высшее образование в России. 2014. № 1. С. 45.

³ См.: Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. С. 464–476.

Следовательно, в рамках функционализма процессы мобильности и трудовых перемещений, в частности, связаны с трансформацией функций индивида, с изменением его социальной роли. Довольно часто в функциональном подходе возможности этого изменения связываются со знаниями, квалификацией индивида. Функциональный подход к трудовой карьере как к форме социальной мобильности ограничен тем, что исключает из анализа возможную конфликтность этого процесса, опираясь на представление о гармоничном согласованном развитии любой системы.

2.2. Анализ мобильности в конфликтологических парадигмах

Конфликтные парадигмы переносят акцент на социальную дифференциацию и борьбу в обществе вследствие нее.

Классическим среди конфликтологических теорий можно считать марксистский анализ¹ трудовой мобильности, с точки зрения которого трудовые перемещения связаны с движением трудовых функций работника в результате технического развития производства.

Трудовая мобильность осуществляется при постоянном развитии способностей и повышении уровня знаний². Поэтому для К. Маркса перемена труда в идеале должна выступать в качестве фактора экономического роста и всестороннего развития личности. Суть закона перемены труда заключается в следующем³. В обществе постоянно существует потребность привести количественный и качественный характер рабочей силы (квалификационный, образовательный, психологический и т.п.) в соответствие с организационно-технологическим и техническим уровнем производства, существующим в данный момент времени и довольно быстро меняющимся. Это обуславливает необходимость всесторонней подвижности, т.е. постоянной, непрерывной

¹ См.: Александер Дж. Марксизм и дух социализма: Культурные истоки антикапитализма // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14. № 3. С. 24.

² См.: Маркс К., Энгельс Ф. Соч. М.: Политиздат, 1960. Т. 23. С. 498.

³ См.: Анурин В.Ф. Профессиональная стратификация и закон перемены труда // Социологические исследования. 2006. № 7. С. 26.

готовности работников к тому, чтобы сделать такими же соответствующими свои знания, умения и навыки. Речь идет о количественном и качественном аспектах компетенций работника (включая крайние меры – смену специальности или профессии).

Этот закон объективен, т.е. «действует (...) независимо от воли отдельных людей со слепой, иногда даже разрушительной силой естественного закона»¹. Влияние этого закона – в развитии интеллекта. Оно ставит задачу замены частичного работника всесторонне развитым индивидом.

Таким образом, непрерывное изменение характеристик отдельного субъекта производственных отношений и трудовых ресурсов вообще, а также параметров системы рабочих мест разрушает баланс, соответствие между сотрудником предприятия и местом применения труда, способствует созданию предварительных условий для трудовой мобильности.

Если марксизм в большей степени обращает внимание на экономические факторы конфликтного процесса, то немарксистские парадигмы учитывают роль множества факторов. Так, Р. Дарендорф, например, предлагая конфликтную модель общества, отмечает, что любое общество перманентно подвержено изменению, в каждый момент общество переживает социальный конфликт. Всякое общество, на взгляд немецкого ученого, основывается на принуждении одних его представителей другими, поэтому обществу свойственна стратификация, неравенство социальных статусов, позиций людей, которые они занимают с точки зрения распределения власти. Как следствие – существует дифференциация интересов, потребностей, целей людей, что приводит к антагонизмам и структурным изменениям общества. Процессы социальной и трудовой мобильности в данной теории могут трактоваться как попытки индивидом изменить свой социальный статус в целях приобретения власти и авторитета.

С позиций конфликтологического подхода можно говорить о том, что беспокойная, конфликтная обстановка в обществе способствует социальной мобильности. В одних случаях этот конфликт связывается с борьбой за эко-

¹ См.: Анурин В.Ф. Профессиональная стратификация и закон перемены труда // Социологические исследования. 2006. № 7. С. 27.

номические ресурсы, в других – с делением неэкономических ресурсов (почета, престижа, властных полномочий и пр.). Недостаток данного подхода – в преувеличении значения, в гиперболизировании конфликтности, лежащей в основе мобильности индивидов, а также в отсутствии учета различной мотивации поведения индивидов.

2.3. Анализ мобильности в рамках структурного конструктивизма

Согласно теории П. Бурдьё, социальная мобильность может быть связана с обладанием различными ресурсами. В первую очередь имеются в виду человеческий капитал, социальный, культурный, политический и экономический, поскольку в социальном пространстве основными являются соответствующие им поля¹, поля с одноименными названиями – поле власти, экономическое поле и т.д. Человеческий капитал (в том числе полученные в процессе образования знания и навыки) преобразуется в итоги трудовой деятельности².

Габитус, или определенный образ жизни социальной группы³ (профессиональной, этнической и т.д.), задает агенту особую схему поведения, а значит, может влиять на его стремление подняться на более высокую социальную позицию, т.е. сказываться на установке индивида к социальной мобильности.

П. Бурдьё говорит о поле власти, в рамках которого владельцы капитала борются за государственный капитал, позволяющий властвовать над разными видами капитала, над их воспроизводством, а также над полями, соответствующими им⁴. При этом наблюдается парадоксальность бюрократиче-

¹ См.: Шматко Н.А. Анализ культурного производства Пьера Бурдьё // Социологические исследования. 2003. № 8. С. 115.

² См.: Корогодин И., Саломакина Ю. Воспроизводство человеческого капитала как процесс и результат // Человек и труд. 2013. № 9. С. 44.

³ См.: Шматко Н.А. Габитус в структуре социологической теории // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т. 1, № 2. С. 59–60.

⁴ См.: Бурдьё П. Дух государства: генезис и структура бюрократического поля // Поэтика и политика: альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии Российской Академии наук / Ин-т эксперимент. социологии. М.; СПб.: Алетейя, 1999. С. 135.

ского поля¹: в нем сталкивается эгоистичность (получение прибыли, коррупция) и альтруистичность (поскольку в бюрократическом поле действует «группа лиц, на которых возложена задача соблюдения общего интереса и которым предлагается преодолеть свои частные интересы, чтобы производить всеобщие суждения»²).

Отличие структурного конструктивизма в том, что в данном подходе может быть осуществлен учет не только факторов социального статуса индивида (экономических и неэкономических), но и возможных стереотипов поведения человека (в частности, при построении карьеры) как представителя определенной социальной группы.

2.4. Трудовая мобильность в теории рационального выбора

Теория рационального выбора, базируясь на идеях веберовской традиции, позволяет описать действия людей через рациональность³. Любое поведение может быть в разной степени рациональным: от «грубого» рационализма до полного иррационализма⁴. Дадим трактовку бюрократии и поведения работников в процессе трудовой мобильности, используя данную теорию.

Бюрократические институты организованы так, чтобы согласовывать и регулировать действия людей для достижения общего результата, т.е. для оказания услуг населению, ради чего и функционируют данные институты. Их внутреннее обустройство, способы организации, ротация кадров могут влиять на их работу.

С точки зрения теории рационального выбора, добиваясь определенной цели, индивиды выбирают наиболее оптимальный, по их мнению, способ ее

¹ Там же. С. 163.

² Там же. С. 160.

³ См.: Антонова Н.Л. Теория рационального выбора как инструмент развития идеологии обязательного медицинского страхования // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Гуманитарные и общественные науки. 2011. № 3 (131). С. 16.

⁴ См.: Кощеев Э.Б. Рациональность как идеологическое клише // Формирование гуманитарной среды в вузе: Инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход: материалы XIV Всерос. науч.-практ. конф., г. Пермь, 24–25 апр. 2014 г. Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2014. С. 262.

достижения. Реализуя свои устремления, индивиды ведут себя рационально, «коллективно формируя выгодную для них систему распределения прав»¹. Чтобы действовать рационально в ситуации неопределенности, люди подражают другим или поддаются влиянию некоего лидера. С социологической точки зрения рациональное поведение в построении карьеры не означает, что индивид в этом процессе стремится лишь к выгодным, практичным, оптимальным с точки зрения «затрат» и «выгод» поступкам. В своем трудовом поведении он может быть ориентирован на социальные нормы и традиции определенной социальной группы или общества. Индивиды строят карьеру с учетом своих предпочтений в социальном статусе и с учетом «издержек» продвижения по карьерной лестнице (повышения квалификации, необходимости освоения новой работы, получения новой квалификации, увеличения ответственности и пр.). Продвижение может приносить удовлетворение служащему. На взгляд части сторонников теории рационального выбора, действующие люди могут ориентироваться не только на оптимальность, но и на удовлетворенность от совершаемых поступков². Например, новый социальный статус, достигнутый в результате трудовой карьеры работника, может быть связан с иным объемом властных полномочий, иным материальным положением (а значит, и с другими экономическими возможностями), иным престижем, иной оценкой его окружающими и с другими благами, приносящими удовлетворение человеку или соответствующими его амбициям.

При этом оценка рациональности персональна для каждого актора. Это означает, что каждый работник индивидуально определяет для себя (на основе норм общества и своих потребностей), рационален ли тот или иной путь в карьере. Отсюда важен учет жизненных и трудовых ценностей индивида. На установки акторов может значительно влиять такой социальный институт, как СМИ, формируя ценности общества. На их основе возможна выработка

¹ Коулман Дж. Экономическая социология с точки зрения теории рационального выбора // Экономическая социология. 2004. Т. 5, № 3. С. 42.

² См.: Култыгин В.П. Теория рационального выбора – возникновение и современное состояние // Социологические исследования. 2004. № 1. С. 34.

предпочтительного социально-трудового статуса и оптимальных путей его достижения.

Разная активность в построении карьеры индивидами объясняется в том числе различными потребностями ее представителей. Не каждый стремится к изменению содержания своего труда, не всякий мечтает о подчиненных и т.д. Отсюда у работников различное отношение к людям, продвигающимся по карьерной лестнице, и дифференциация поведения, касающегося их собственной трудовой карьеры. Выбор актора между семьей, воспитанием детей, с одной стороны, и карьерой, должностным и материальным ростом, с другой стороны, может быть рациональным в силу следования своим интересам, нормам определенной социальной группы или ценностям, складывающимся из его представления о референтной группе.

Теория рационального выбора в трактовке М. Грановеттера, также не отрицая возможности рационального видения поведения людей, добавляет к этому значимость социальной структуры. На взгляд данного социолога, «карьера укоренена в социальных и бюрократических структурах»¹, в значительной степени влияющих на возможности мобильности. На трудовую мобильность распространяются социокультурные ограничения². М. Грановеттер вводит концепцию включенности, которая опровергает представление об «атомизации», изолированности агентов в своем поведении³. Особую роль при этом играют «слабые связи», по сути — знакомства: они могут способствовать продвижению индивида по службе. При этом сами связи нарастают в зависимости от количества смененных должностей, мест работы. Так, трудовая карьера сопровождается не только увеличением человеческого капитала, но и ростом социального капитала (а он, в свою очередь, позволяет сослуживцам узнавать о качествах индивида и «рекламировать» его работодателям)⁴. Таким образом, круг замыкается — тру-

¹ Granovetter M., Swedberg R. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View // The Sociology of Economic Life. Boulder: Westview Press, 1992. P. 238.

² Op. cit. P. 237.

³ См.: Swedberg R. New Economic Sociology: What Has Been Accomplished, What Is Ahead // Acta Sociologica. 1997. Vol. 40. P. 167.

⁴ См.: Granovetter M., Swedberg R. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View. P. 239.

довая карьера порождает новые социальные связи, а связи влияют на карьеру индивида.

Особенность данного подхода заключается в описании действий как рациональных феноменов, рациональных, однако, с точки зрения индивидов, их совершающих.

2.5. Анализ процессов мобильности в парадигме социального действия

Парадигма социального действия чаще всего анализирует факторы и мотивы поведения людей. Сюда можно отнести идеи множества социологов: В. Парето, Т. Парсонса, Ю. Хабермаса, М. Вебера и др.

Представитель франкфуртской школы Ю. Хабермас, анализируя социальное действие, вычленяет в нем ориентированное на результат формальное действие и нацеленное на установление взаимопонимания между индивидами коммуникативное действие. Особое внимание он обращает на степень рациональности социального действия¹, выделяя при этом четыре идеальных типа действия: телеологическое, нормативное, драматургическое и коммуникативное².

Таким образом, в теории коммуникативного действия поведение людей с точки зрения продвижения по службе может быть по-разному рациональным: рациональным с точки зрения социальных норм, с точки зрения выбранных средств, с точки зрения складывающегося образа актора, с точки зрения согласия между совместно действующими индивидами³.

¹ См.: Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия. Предисловие (фрагменты из книги; пер. А.Б. Рахманова) // Вопросы социальной теории: научный альманах. 2007. Т. I. Вып. 1. Философские и научные основания современной социальной теории / под ред. Ю.М. Резника / Независимый институт гражданского общества; Междисциплинарное общество социальной теории. М., 2007. С. 86; Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия (фрагменты) // Личность. Культура. Общество. 2002. Т. VI. Вып. 3–4 (13–14). С. 311.

² См.: Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия. Понятие рациональности (фрагменты из книги; пер. А.Б. Рахманова) // Вопросы социальной теории: научный альманах. 2007. Т. I. Вып. 1. Философские и научные основания современной социальной теории / под ред. Ю.М. Резника / Независимый институт гражданского общества; Междисциплинарное общество социальной теории. М., 2007. С. 237–240.

³ См.: Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия // Личность. Культура. Общество. 2001. Т. III. Вып. 4 (10). С. 210.

Большой вклад в анализ социального действия внес Т. Парсонс¹. Взгляды Т. Парсонса сложно отнести к одному подходу, его с уверенностью можно определить и как представителя функционального подхода (вспомним его универсальную схему AGIL). Элементарное действие или единичный акт в его теории обладает системными характеристиками. Это наличие действующего индивида (актора), цели, ситуации, нормативной ориентации (усвоенных шаблонов, стандартов в поведении). Социальное действие, как любая система, для устойчивого функционирования должно справляться с функциональными требованиями. Действующий индивид имеет свободу выбора. Актор выбирает как среди материальных объектов, так и среди нематериальных (идей, ценностей, норм).

Т. Парсонс в своем труде «О структуре социального действия» анализировал и другие теории социального действия². Его основные выводы касаются самой сути данных теорий и заслуживают нашего внимания. В концепциях утилитаризма, на взгляд Т. Парсонса, главной идеей является то, что именно выгода, польза оказывает наибольшее влияние на действия людей. Э. Дюркгейм акцентировал свое внимание на объективных факторах поведения индивидов, не рассматривая их субъективный мир. В. Парето обращал внимание на нерациональные элементы поведения: эмоции, чувства. Учение М. Вебера является, на его взгляд, более глубоким, поскольку в нем анализируется действие изнутри: его мотивы, цели, ценности, ожидания. Все же в целом концептуальные схемы данных теорий довольно схожи.

Теория социального действия Ю. Хабермаса³ и Т. Парсонса своими теоретическими истоками имеет идеи Макса Вебера. Учение Макса Вебера называют понимающей, интерпретативной социологией⁴. Важнейшей кате-

¹ См.: Парсонс Т. О структуре социального действия. Изд. 2-е. М.: Академический проект, 2002. С. 461–463.

² См.: Парсонс Т. О структуре социального действия. С. 101–113.

³ См.: Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия (предисловия к 1-му и 3-му изданиям) // Личность. Культура. Общество. 2002. Т. VI. Вып. 1–2 (11–12). С. 245.

⁴ См.: Сухарькова М.П. В каких случаях «внешнее» объяснение, данное социологом, совпадает с «внутренним» объяснением? // Система ценностей современного общества. 2013. № 28. С. 105; Шуборт И., Млинарж Я. Метафоры и их место в социологическом мышлении // Вторые

горией в концепции этого немецкого социолога выступает «рациональность»¹. Наряду с традиционным и аффективным действием в его классификации социального действия остальные два типа являются рациональными: целерациональное (действие, которому свойственны ясность цели и рациональная осмысленность средств ее достижения²) и ценностно-рациональное (действие, базирующееся на вере в ценность самого действия; рациональность такого поведения заключается в осознанной ориентации на определенные ценности, выдвигающие требования к поступкам индивида, и последовательной, планомерной реализации этих ценностей в действии³). Пониманию социолога в большей мере поддаются осознанные, а не «реактивные»⁴ действия. Учитывая две формы рациональности, описанные М. Вебером, можно сконструировать два соответствующих им типа карьерного поведения госслужащих (которые будут выступать идеальными типами): формально-рациональное и субстантивно-рациональное поведение. Второе иначе можно назвать содержательно-рациональным⁵. Так, формальная рациональность человека является инструментальной. Она выражается в использовании стандартных способов определения выгод и издержек, в калькулируемости; а содержательная рациональность нацеливает индивида на ко-

Давыдовские чтения: сб. науч. докл. симпозиума, 9–10 октября 2014 г. / под ред. И.Ф. Девятко, Н.К. Орловой / Институт социологии РАН. М., 2014. С. 190.

¹ См.: Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко. М.: Прогресс, 1990. С. 712; Очерки по истории теоретической социологии XX столетия (от М. Вебера к Ю. Хабермасу, от Г. Зиммеля к постмодернизму) / Ю.Н. Давыдов, А.Б. Гофман, А.Д. Ковалев [и др.]. М.: Наука, 1994. С. 72; Шелдрейк Д. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПб: Питер, 2001. С. 81–88; Александер Дж. «Проект марксизма» в истории своего времени // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14, № 3. С. 21; Йоас Х. Макс Вебер и происхождение прав человека: исследование культурной инновации // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14, № 1. С. 44; Битэм Д. Бюрократия // Муниципальная служба. 2006. №1. С. 29.

² См.: Тимашова А.О. Потенциал классических социологических теорий в исследовании социального партнерства государства и гражданского общества // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. №1. С. 31.

³ См.: Вебер М. Хозяйство и общество. Гл. II. Основные социологические категории хозяйствования // Экономическая социология. 2005. Т. 6, № 1. С. 48.

⁴ См.: Вебер М. Основные социологические понятия: пер. А. Филиппова [Электронный ресурс] // Социологическое обозрение. 2008. Т. 7. № 2. С. 90. URL: http://sociologica.hse.ru/data/2011/03/30/1211833582/7_2_11.pdf (дата обращения: 22.12.2014).

⁵ См.: Лазукова Е.А. Трудовая карьера госслужащих сквозь призму идей Макса Вебера // Историческая и социально-образовательная мысль. 2013. № 1. С. 155.

нечные ценности¹. Работник, одержимый формальной рациональностью в своем поведении, будет видеть в своей карьере орудие достижения более важных для него целей, некий инструмент, средство воплощения в жизнь своих терминальных ценностей; его поведение целерационально². Субстантивно-рациональные поступки индивида будут подтверждением его интерпретации трудовой карьеры как самоцели; такие действия ценностно-рациональны.

Доход, власть, престиж и образование, на взгляд М. Вебера, определяют социальный статус индивида. Неравенство статусов порождает социальную стратификацию³. Образование в его теории выступает как один из важнейших стратификационных факторов, при этом имеется в виду квалификация, знания, умения, профессиональное мастерство (подразумевающее рациональность поведения и служение⁴). Эти факторы в массе своей детерминируют место человека в социальной структуре общества.

Учитывая предмет нашего исследования, отметим, что по мысли М. Вебера, любая бюрократическая организация должна предоставлять возможности карьерного повышения. Получение должности в таком учреждении должно соответствовать квалификационным характеристикам сотрудников или принципу старшинства. Отсюда следует, что, применяя веберовские идеи, мы получаем возможность расширить социологический анализ трудовой карьеры на госслужбе как формы мобильности введением в предмет исследования факторов карьерных перемещений. Это достоинство концепции немецкого ученого уже отмечали социологи (его, к примеру, упоминает, изучая госслужащих, В.Е. Гимпельсон⁵). Продвижение по службе может зави-

¹ См.: Вебер М. Избранные произведения. С. 24–25.

² См.: Вебер М. Хозяйство и общество // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики / сост. В.В. Радаев. М.: РОССПЭН, 2004. С. 80–81.

³ См.: Колодин Д.В. Социальная стратификация в виртуальных социальных сообществах // Власть и управление на востоке России. 2013. № 4 (65). С. 208.

⁴ См.: Мартынова Н.А. Социологические модели концептуализации феномена профессии // Учен. зап. Забайкал. гос. ун-та. Сер.: Философия, социология, культурология, социальная работа. 2013. № 4(51). С. 85.

⁵ См.: Гимпельсон В.Е., Магун В.С. На службе Государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2004. С. 24.

сеть от профессиональных заслуг сотрудника или от лояльности сотрудника к начальнику, руководителю. Для М. Вебера эти критерии служебного роста образуют некий континуум, на одном конце которого меритократические критерии продвижения по службе, а на другом – критерии лояльности. При этом увеличение роли одного ведет к снижению роли другого критерия.

Следовательно, трудовая карьера чиновника в русле методологии М. Вебера - это рациональный и постепенный процесс перемещения сотрудников бюрократической организации по его иерархическим уровням. Вакантные места в таком учреждении должны заполняться в соответствии с квалификационными характеристиками работников. Построение работниками карьеры выглядит как совокупность социальных действий акторов, предполагающая определенную осмысленность поведения, а также ориентацию на других индивидов, на их мнение, оценку и т.д.

Таким образом, для изучения процессов трудовой мобильности и, в частности, трудовой карьеры в социологической науке существует широкий спектр методологических ориентиров, множество научных подходов и концепций. Функциональный подход акцентирует внимание на изменении в процессе социальной мобильности функций, выполняемых индивидом. В структурном конструктивизме определяются «двигатели» социальной мобильности, ее факторы – некие ресурсы, обладателем которых является агент, изменивший социальный статус. Для марксистов групповая социальная мобильность связана с социальной революцией, индивидуальная – с законом перемены труда. Теория рационального выбора объясняет рациональность карьерного поведения людей не только экономической выгодой, материальным расчетом, но и следованием социальным нормам общества. В парадигме социального действия социальную мобильность индивида анализируют через совершаемые им действия с учетом обуславливающих их явлений – внешних (факторов) и внутренних (мотивов).

Методологическую основу нашего исследования составляют взгляды Питирима Сорокина и Макса Вебера. Представить трудовую карьеру чиновника

как процесс горизонтальной и вертикальной социальной мобильности невозможно без идей П.Сорокина. Преимущество же концепции М. Вебера состоит в том, чтобы уделить особое внимание мотивам карьерного поведения. Это и обусловило наш выбор. Кроме того, выбор данной методологии объясняется особой социально-профессиональной группой, изучаемой нами, – это государственные служащие. В силу этого логичным было бы использовать концепцию рациональной бюрократии Макса Вебера. В качестве теоретической основы анализа будут применяться также его теории социальной стратификации и социального действия. Идеи М. Вебера высказаны в основном в его незаконченном труде «Экономика и общество».

Таким образом, применение концепций, а также категорий Питирима Сорокина и Макса Вебера позволяет, во-первых, рассмотреть карьерные перемещения служащих как социальный процесс (а именно как социальную мобильность, влияющую в итоге на занимаемый социальный статус государственного служащего и на социальную стратификацию российского общества); во-вторых, выявить и проанализировать преобладающие факторы продвижения по карьерной лестнице в государственных органах управления; в-третьих, сконструировать идеальные типы карьеры госслужащих с учетом их мотивации, отношения к продвижению по карьерной лестнице, что делает возможным изучать их в конкретном социологическом исследовании.

Резюмируя, подчеркнем, что с помощью данной методологии можно анализировать трудовую карьеру госслужащего как особый процесс перемещений по ступеням иерархии организации, описывая ее при этом как рациональное поведение и в то же время как переходы между социальными стратами, слоями, т.е. как важную часть социальной мобильности. Актуальность применения данных концепций на практике в современной России очевидна, поскольку они позволяют осмыслить карьеру госслужащих в более широком контексте и увидеть современную реальность в области государственного управления в стране.

§ 3. Социологическое видение государственной службы и трудовой карьеры госслужащего

Чтобы говорить о трудовой карьере государственного служащего, необходимо определиться с основными понятиями, которыми их обозначают. Это термины: «государственные служащие», «бюрократия», «чиновничество», «номенклатура». Попробуем выделить особенности каждого определения и национальную специфику данных категорий. В дальнейшем попытаемся сопоставить способы организации госслужбы в России и за рубежом, выделить общее и особенное в механизмах назначения и карьерного продвижения служащих. Это описание позволит выйти на характеристику основных моделей государственной службы, существующих в мире и дающих возможность оценивать государственное управление той или иной страны.

3.1. Понятие «государственные служащие»

Тема госслужащих популярна в России. Часто она обсуждается в русле критики существующей системы государственной службы, идей разбухшего госаппарата, кадровой политики, а также неэффективного распределения функций между служащими. Нередко приводятся данные по другим странам о количестве чиновников на тысячу населения, используются и специальные показатели или индексы бюрократизации, на фоне которых Россия выглядит довольно бюрократизированным государством¹.

Этот вопрос интересует не только политиков и журналистов, данную проблематику затрагивают и ученые. При изучении государственной службы возникает проблема определения таких понятий, как «номенклатура», «госслужащие», «чиновники», «бюрократия»².

¹ См.: Андрианов В. Государственное управление: мировой опыт и российские реалии // Общество и экономика. 2001. № 11–12. С. 121–122.

² См.: Лазукова Е.А. Категории «госслужащие», «чиновничество» и «бюрократия» // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2013. № 18. С. 52–59.

Социология чиновничества в нашей стране развивалась непросто, были у нее и периоды расцвета, и забвения¹, не говоря уже о довольно длительном запрете социологии вообще в советские годы². Формировалась она благодаря работам М. Ольшевского, К. Кавелина, Б. Чичерина и других российских социологов.

Сегодня термины «бюрократия», «чиновник», «госслужащий» в социологической литературе обычно употребляют как синонимичные понятия. При этом в каждом конкретном случае исследователи включают в выборку те или иные группы респондентов³.

Однако понятие «чиновник» не ограничивается теми группами, которые включаются в выборочную совокупность одного исследования. Возникает вопрос: кто же такие чиновники? Можно ли говорить, что чиновники и государственные служащие – это одно и то же? Является ли термин «бюрократия» их полноправным заменителем или только синонимом, одним из множества значений данного понятия? Попытаемся разобраться.

В дореволюционной России термин «чиновник» использовался с нейтральной коннотацией и обозначал представителя служащих. В современной России он получил негативную окраску. В словаре С.И. Ожеговым слово «чиновник» трактуется как государственный служащий, имеющий служебное звание, чин. Для большей верности, трансформируя это определение, необходимо к государственным добавить муниципальных служащих, поскольку и на местном уровне – уровне городов и районов – также существуют служащие, которые обладают чином и тоже могут быть названы чиновника-

¹ См.: Чевтаева Н.Г., Юшин А.М. Советский период: социология чиновничества под запретом [Электронный ресурс] // Чиновникъ. 2006. № 3 (43). URL: <http://chinovnik.uapa.ru/ru/issue/2006/03/06/> (дата обращения: 23.10.2013).

² См.: Чевтаева Н.Г. Социология чиновничества в России: дореволюционное наследие и современность // Мир России. 2009. № 3. С. 86.

³ См.: Лотова И. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход // Человек и труд. 2003. № 10. С. 70; Чевтаева Н.Г. Социология чиновничества в России. С. 111; Гимпельсон В.Е., Магун В.С. Найм и карьера молодых чиновников: идеи М. Вебера и российская реальность // Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2004 / отв. ред. Л.М. Дробижева / Институт социологии РАН. М., 2004. С. 130; Смирнов С.Н. Российская бюрократия и ее роль в процессах модернизации // Мир России. 2009. № 4. С. 117; Афанасьев М.Н. Российские элиты развития: запрос на новый курс / фонд «Либеральная миссия». М., 2009. С. 24.

ми. Отсюда первый вывод: госслужащий является чиновником, но чиновники – это не только государственные служащие.

Однако в различные времена, эпохи или в разных странах структура группы чиновников может в той и иной мере не совпадать. Во Франции термин «чиновник» более узкий, чем понятие «государственный служащий». Чиновник согласно французскому законодательству имеет постоянную должность и определенный ранг, в то время как госслужащий несет «административную службу в пользу государственного органа»¹. В числе госслужащих Франции оказываются и «нечиновники»: либо проходящие испытательный срок стажеры, либо те, кто трудоустроен на непостоянной основе. В дореволюционной России в состав чиновничества входили врачи и ветеринары, в советский период из группы чиновников изымали партийных работников, в современных условиях к ним могут причислять секретарей, программистов, охрану и пр.²

Одним из синонимов понятия «чиновничество» выступает термин «бюрократия». Это явление, его происхождение и разновидности привлекали внимание многих специалистов, ученых, среди которых М. Вебер, З. Бауман, П. Бурдьё, Р. Мертон, Д. МакГрегор, Н. Смелзер и др. В науке различают бюрократию как социальный слой, бюрократические принципы работы организаций и бюрократизм как синоним формализма и проволочек³.

Употребление слова «бюрократия» в обыденной жизни часто предполагает пренебрежительное отношение к данной группе⁴. Отрицательное значение термин «бюрократия» имеет в переносном смысле, означающем неэффективную систему, чересчур формализованную организацию, которая не

¹ Оболюнский А.В. Кризис бюрократического государства: Реформы государственной службы: международный опыт и российские реалии / фонд «Либеральная миссия». М., 2011. С. 154.

² См.: Любарский Г. Чиновники и госслужащие: когда монету ценят за герб и ругают за решку [Электронный ресурс] // База данных Фонда «Общественное мнение». URL: <http://bd.fom.ru/report/map/gur05040> (дата обращения: 11.01.2013).

³ См.: Государственная служба (комплексный подход) – политология, право, оплата труда, история, реформы, страноведение / отв. ред. А.В. Оболюнский. М.: Дело АНХ, 2009. 512 с.; Охотский Е.В., Смольков В.Г. Бюрократия и бюрократизм. М., 1996. 130 с.

⁴ См.: Смольков В. Бюрократия и бюрократизм: как свести болезнь к минимуму? // Государственная служба. 2002. № 1. С. 41.

позволяет нормально работать. В таком значении категорию «бюрократ» применяют не только обыватели, писатели, политики, но и ученые, в том числе часть социологов (среди «классиков» К. Маркс; среди современных ученых, например, Н.В. Хосуева, В.И. Ильин¹ и др.).

Все концепции бюрократии можно разделить на две группы: антибюрократические (их авторы, например, К. Маркс, Э. Фромм, Г. Маркузе, Ж.-П. Сартр, Д. Валдо, В. Остром и др.) и пробюрократические (среди них теории М. Вебера, В. Вильсона, Г. Саймона, М. Крозье, П. Блау и др.).

Создатели «антибюрократических» концепций – противники бюрократии. Они находят массу недостатков в ней, иногда используют термин «бюропатологии»². В частности, в классовом подходе бюрократия рассматривается как социальный слой с особыми привилегиями, находящийся над основной массой населения и стремящийся стать монополистом в обладании общественным богатством. Сами бюрократы при этом – люди, находящиеся в зависимости от частного капитала и отражающие интересы правящего класса, служащие им³.

Среди последователей К. Маркса в оценке бюрократии можно назвать Г. Маркузе, Ж.-П. Сартра, Э. Фромма, в России это М.А. Бакунин, П.А. Кропоткин. И. Ольшевский различает чиновника-бюрократа (для которого характерны высокомерие, формализм, канцелярщина) и чиновника-

¹ См.: Ильин В.И., Хосуева Н.В. Социальная мобильность региональной административной элиты в переходный период (партийно-советская номенклатура на рынке труда) // Рубеж (альманах социальных исследований). 1997. № 10–11. С. 131.

² См.: Оболонский А.В. Бюрократия: в поисках новой модели (Эволюция теории и практики государственного управления в последние десятилетия) // Общественные науки и современность. 2014. № 3. С. 9.

³ К. Маркс одним из главных недостатков бюрократии называет ее неспособность выражать интересы общества. Он видит в бюрократии предвзятость, «государственный формализм», оторванность от реальности, замену общественного интереса частным интересом служащего и пр. (См.: Макаренко В.П. Анализ бюрократии классово-антагонистического общества в ранних работах Карла Маркса (Очерк проблематики и методологии исследования). Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 1985. С. 85–86.). Самых чиновников К. Маркс считает карьеристами в негативном смысле слова, когда карьера становится для них смыслом труда и жизни вообще, а государственная служба – лишь средством карьерного продвижения.

гражданина (идеальный тип бюрократа)¹, т.е. налицо негативный оттенок термина «бюрократия».

Ярким представителем противоположной концепции, рассматривающей бюрократию как эффективный способ управления, считается М. Вебер. Веберовская рациональная бюрократия противоположна средневековой администрации, устроенной на принципах патернализма и не защищающей от произвола отдельных индивидов. Такую защиту могут дать лишь письменные универсальные инструкции и безличные правила рациональной бюрократии. В концепции М. Вебера бюрократия – это некая рациональная система «менеджмента» в учреждении с формальным разделением обязанностей, иерархическим контролем и подчинением должностных лиц. Идеальная рациональная бюрократия – это «автомат» по организации и реализации управленческих решений, имеющий четко поставленную извне цель и функционирующий для ее достижения. Так нивелируется воздействие индивидуальных особенностей сотрудников бюрократической организации. Должности в организации для исключения фаворитизма занимаются с учетом квалификации сотрудников, оцениваемой формально. Профессионализм рациональной бюрократии подчеркивается М. Вебером особенно². Признание значимости знаний и способностей управлять перекликается с идеями Г. Гегеля, по мнению которого, управление должно быть в руках лишь знающего, опытного, самокритичного человека³.

Поствеберовцы дополнили концепцию немецкого социолога, учитывая особенности чиновников как личностей, неформальные отношения между людьми. Так появились труды Г. Саймона, М. Крозье, П. Блау⁴.

¹ См.: Голосенко И.А. Три толкования феномена бюрократии в дореволюционной социологии России // Социологический журнал. 2001. № 3. С. 169.

² См.: Гениндогжиева Д.Б. Концепция харизмы Макса Вебера // Вестник Бурятского государственного университета. 2013. № 5. С. 134.

³ См.: Гегель Г.В. Философия права: пер. с нем. / Академия наук СССР; Институт философии. М.: Мысль, 1990. С. 26.

⁴ В частности, саймоновское видение бюрократии включает в себя не только интерпретацию ее в качестве формальной, но и в качестве неформальной организации. Иерархичность организации, отделение управления от политики, компетентность, профессионализм чиновников – основные тезисы концепции В. Вильсона (См.: Ostrom V. The Intellectual Crisis in American Public Administration. Tuscaloosa, 1989. P. 21–24.). Как и М. Вебер, он описывает бюрократическую систему через формальные признаки, среди кото-

В действительности классическая рациональная бюрократия, воспетая М. Вебером, имеет ряд недостатков, обсуждаемых учеными¹, среди которых затягивание процесса принятия решений, рост численности бюрократии в связи со стремлением максимизировать собственную полезность, отсутствие прозрачности и открытости бюрократической системы. Неслучайно идеи М. Вебера о бюрократии многократно критиковались, в частности, Ф. Селзником, М. Крозье, П. Бурдьё, Р. Мертоном².

Противостоит веберовской рациональной бюрократии новый менеджизм В. Нисканена, подробно проанализированный Д. Осборном в работе «Управление без бюрократов»³. Смысл этого подхода состоит в том, что государственный аппарат «поворачивается лицом» к человеку, который рассматривается как клиент, потребитель услуг госслужбы⁴. Такая бюрократия в большей мере соответствует «публичной службе» нежели «государевой службе».

Итак, мы убедились, что спектр оценки бюрократии довольно широк: от полностью позитивной до совсем негативной. Однако без бюрократии современное общество невозможно, необходимо лишь знать недостатки такой системы и пытаться их предотвращать. Если же отойти от оценочных суждений, то можно заключить, что бюрократия – это тип власти управленцев-профессионалов⁵, работающих на основе формальных правил и находящихся в условиях жесткой иерархической системы.

рых В. Вильсон выделяет строгую иерархию, единство управления, профессионализм и контроль (См.: Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 103.).

¹ См.: Баснак Д.В. Создание системы управления российской государственной службой в современных условиях // Вопросы государственного и муниципального управления. 2008. № 4. С. 7–8.

² См.: Бурдьё П. Дух государства: генезис и структура бюрократического поля // Поэтика и политика. Альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии Российской Академии наук / Институт экспериментальной социологии. М.; СПб.: Алетейя, 1999. С. 135; Мертон Р.К. Социальная структура и аномия // Социология преступности (современные буржуазные теории). М.: Прогресс, 1966. С. 301 и др.

³ См.: Осборн Д., Пластрик П. Управление без бюрократов: Пять стратегий обновления государства / общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Лопатникова. М.: Прогресс, 2001. 536 с.

⁴ См.: Государственная служба (комплексный подход) – политология, право, оплата труда, история, реформы, страноведение [Электронный ресурс].

⁵ См.: Стегний В.Н. Прогнозирование будущей социальной модели развития России // Вестник Пермского государственного технического университета. Социально-экономические науки. 2010. № 5 (24). С. 8.

Таким образом, в социологии нет однозначного определения такой категории, как «бюрократия»; отсутствует единое общепринятое в мире представление о ее социальном составе, что вызывает трудности при сравнении эмпирических данных. При этом стоит подчеркнуть, что бюрократическая система может существовать и вне сферы государственного управления. Если исходить из сущностных черт такой системы (четкая иерархия, разделение функций, формальность, безличность отношений), то такой системой может оказаться завод, любое крупное предприятие, учреждения образования, медицины и пр. Следовательно, чиновничество является бюрократией. Но и другие социально-профессиональные группы могут быть оценены как бюрократически организованные, если они соответствуют основным признакам бюрократии.

Интерпретация третьего анализируемого нами понятия – «государственные служащие» – может значительно разниться не только в каждом конкретном исследовании, но в различных государствах. Разберемся сначала с этим определением в России. Под служением можно понимать оказание «непосредственной помощи (...) членам общества»¹. В нашем случае речь идет о служении стране, государству и населению этого государства.

В обыденном сознании государственная служба может ассоциироваться лишь с исполнительной ветвью власти. Однако это не так. Государственные служащие есть в законодательной, исполнительной и судебной ветвях власти (их состав учитывается Федеральной службой госстатистики²). Однако, госслужащие должны работать на постоянной основе, поэтому, скажем, в законодательной ветви власти к госслужащим относят аппарат данного законодательного органа.

¹ Антонова О.И., Костина Н.Б. Роль религиозных общностей в реализации социальной политики // Социологические исследования. 2009. № 9. С. 91.

² См.: Федеральная служба государственной статистики. URL: www.gks.ru (дата обращения: 20.12.2012).

Согласно российскому законодательству¹, государственная служба имеет три вида: военная служба, правоохранительная и государственная гражданская служба. Государственная гражданская служба России существует на двух уровнях: федеральном и региональном². Проведение демаркационной линии между гражданской и военной формами службы не национальная специфика³. Кроме того, данные разновидности существовали и ранее – до правового их оформления⁴. Следовательно, работники административных учреждений – только часть всей госслужбы.

Теперь обратимся к некоторым межстрановым различиям в содержании понятия «государственные служащие». Госслужащие, как правило, выполняют административные функции, что подчеркивается, например, относительно Франции⁵, Китая⁶ и других стран. Национальные различия же касаются чаще профессионального состава государственных служащих. В частности, в Швеции государственная служба не включает военных и полицейских⁷. В число госслужащих различных стран мира могут входить «бюджетники» (как в США⁸, Японии⁹, Германии¹⁰, Финляндии¹¹ и др.), а также иные профессиональные группы (работники почтовых служб¹², госпредприятий¹³,

¹ См.: О системе государственной службы Российской Федерации: федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru/popular/gossluzh/> (дата обращения 21.12.2012).

² См.: Старилов Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовое исслед.: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.02. Воронеж, 1996. С. 48.

³ См.: Оболюнский А.В. Великобритания: на пути к новой модели госслужбы // Общественные науки и современность. 2007. № 6. С. 86

⁴ См.: Кириченко В.В. Деление государственной службы на три вида – благо или вред? // Власть и управление на Востоке России. 2004. № 2. С. 12.

⁵ См.: Оболюнский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 154.

⁶ См.: Государственная служба Китайской Народной Республики [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. URL: http://www.gmu-countries.ru/asia/china/gos_sluzhba.html (дата обращения: 23.12.2012).

⁷ См.: Государственная служба Королевства Швеция [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. URL: <http://www.gmu-countries.ru/europa/swed/sweden-gs.html> (дата обращения: 23.12.2012).

⁸ См.: Государственное управление и государственная служба за рубежом / под общ. ред. В.В. Чубинского. СПб.: Образование – Культура, 1998. С. 32.

⁹ См.: Государственная служба Японии [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. URL: http://www.gmu-countries.ru/asia/japan/gos_sluzhba.html (дата обращения: 23.12.2012).

¹⁰ См.: Оболюнский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 173.

¹¹ См.: Государственное управление и государственная служба за рубежом. С. 178.

¹² См.: Оболюнский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 101.

¹³ См.: Государственное управление и государственная служба за рубежом. С. 32.

телевидения¹, промышленные рабочие («синие воротнички») на госслужбе²), нехарактерные для российской государственной службы. Это значит, что в некоторых государствах, в отличие от России, обладание властными полномочиями не обязательный признак госслужащих.

Под российскими государственными служащими следует понимать работников, служащих государству в системе его органов, а именно на гражданской, правоохранительной и военной службе. Эмпирически мы будем исследовать муниципальных служащих и только часть госслужащих – государственных гражданских служащих.

И еще одно понятие. Категория «номенклатура» часто используется для описания отечественной системы государственного управления в советский период. Этот термин имеет два значения. Во-первых, это совокупность наиболее важных постов, должностей в государственных органах и в общественных организациях, кандидатов на которые утверждают партийные комитеты. А во-вторых, это группа индивидов, среди которых эти назначения производятся. Нам интересно как раз второе значение. Оно подразумевает закрытость социальной группы в системе государственного управления.

Итак, из сопоставления категории «чиновник» с понятиями «госслужащий», «бюрократия» и «номенклатура» вырисовывается следующая картина. Во-первых, термин «бюрократия» имеет более широкое значение, чем чиновничество; он может охватывать и иные сферы приложения труда, нежели государственное управление. Во-вторых, чиновники – это государственные и муниципальные служащие, это работники сферы государственного управления, принятые на работу на постоянной основе, обладающие званием и чином. Следовательно, любой чиновник – бюрократ, но категория «бюрократия» включает в себя не только чиновничество; государственные служащие – это чиновники, но к чиновникам относятся и муниципальные служащие. С другой стороны, номенклатура – это лишь часть чиновничества, под-

¹ См.: Государственная служба Японии [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. URL: http://www.gmu-countries.ru/asia/japan/gos_sluzhba.html (дата обращения: 23.12.2012).

² См.: Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 73.

разумевающая высокие ответственные посты и утверждение на них партийными работниками. В постсоветской России номенклатура отменена. Таким образом, каждый термин из цепочки понятий «госслужащий» – «чиновник» – «бюрократ» является частью последующего понятия; бюрократия выступает обобщающей категорией для рассматриваемых терминов.

Многообразие точек зрения на эти понятия в исследовательской и правовой сферах означает, что нельзя формально, нерелексивно сравнивать госслужащих в России с социально-профессиональной группой, носящей такое же название в иной стране. Использовать межстрановые и межрегиональные сравнения данных групп можно, учитывая авторские позиции исследователей, а также национальную специфику определений.

3.2. Госслужащие как социальная группа

Для госслужащих характерно социальное взаимодействие (основанное на должностных инструкциях), самоидентификация (отождествление себя с данной группой, осознание ее отличия от других социальных групп), а также социальный контроль (на основе социальных норм, присущих данной группе), что выступает основными признаками социальной группы.

Государственные служащие – это вторичная социальная группа, члены которой связаны совместной деятельностью для достижения общих задач, в первую очередь – административных. Данную группу можно назвать формальной в силу обладания ею определенным юридическим статусом, строгой структурой, а также в силу существования в ней формального лидерства (руководителей различного уровня) и официальных целей ее функционирования (оказание услуг населению). Госслужащие, обладая функциями государственного управления, имеют особое положение в обществе. Это группа с особыми обязанностями и привилегиями. Среди ее привилегий различные льготы (предоставление путевок для работника и членов его семьи – в санатории,

профилактории и детские лагеря; дополнительный отпуск; пенсия за выслугу лет и пр.).

Некоторые исследователи считают российских госслужащих сословием¹. Однако сами авторы данной трактовки признают, что некоторые признаки сословия (права, привилегии) юридически закреплены, но в действительности сословной самоидентификации среди государственных служащих не наблюдается, вместо нее присутствует социально-профессиональная самоидентификация.

Положение данной группы в российском обществе является противоречивым. Сегодня социальный статус госслужащего привлекателен для населения (не случайно наблюдаются высокие конкурсы на соответствующие специальности в вузы)² в силу достаточного уровня доходов и причастности к власти, однако деятельность этой социальной группы нередко критикуется руководством страны, учеными и населением³. Одна из популярных тем критики – коррупция. Одни видят тесную связь между коррупцией и деятельностью именно государственных служащих⁴, другие, характеризуя коррупцию на госслужбе, не сводят данный феномен к проблеме одной группы, считая его проблемой общества в целом⁵, частью которого являются интересующая нас социальная группа⁶.

Состав государственных служащих неоднороден, в нем выделяют высшее, среднее и низшее звено. В социальной структуре современного рос-

¹ См.: Кордонский С.Г. Сословная структура постсоветской России. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2008. С. 73.

² См.: Симонян Р.Х. Реформы 1990-х годов и современная социальная структура российского общества (к 20-летию экономических реформ) // Социологические исследования. 2012. № 1. С. 44.

³ См.: Кордонский С.Г. Административно-территориальная структура и ее ресурсно-сословная природа // Мир России. 2009. Т. 18. № 3. С. 37; Рывкина Р.В. Теневизация российского общества: причины и последствия // Социологические исследования. 2000. № 12. С. 3.

⁴ См.: Беленький В.Х. Пересекающиеся параллели (О книге Шкаратана О.И. «Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России») // Социологические исследования. 2010. № 8. С. 151.

⁵ См.: Рывкина Р.В. Теневизация российского общества: причины и последствия // Социологические исследования. 2000. № 12. С. 9.

⁶ См.: Бюрократия и власть в новой России: позиция населения и оценки экспертов: аналитический доклад Института социологии РАН / М.К. Горшков [и др.]. М., 2005. С. 85.

сийского общества основная масса госслужащих занимает средние слои¹, обладая необходимыми для этого властными, экономическими и культурными ресурсами; немногочисленная² верхушка данной группы находится в верхних слоях общества.

Государственные служащие являются категорией работников, оплата труда которых ведется из средств бюджета. Однако от остальных бюджетников их отличают в несколько раз бóльшие доходы³. Население отчетливо видит различия госслужащих и остальных бюджетников, называя их отдельным «особым сословием, объединенным общими интересами и особым образом жизни»⁴.

Государственные служащие входят в средний класс, который в России невелик, за счет выполнения важной функции в обществе (реализации власти) и наличия повышенных возможностей своего обеспечения.

Первые попытки описать новый государственный аппарат в России были предприняты в 1995 г. в Ленинградской области⁵. Оказалось, что должности в административных органах заняты преимущественно мужчинами. Среди первых лиц областной администрации и глав районных администраций преобладают работники среднего возраста – 36–45 лет. На должностях руководящих работников областной администрации – представители более старшего возраста.

В XXI веке социальная группа госслужащих немного помолодела, показательны в этом плане данные в Приволжском федеральном округе: большая часть государственных служащих находится в возрасте от 30 до 50 лет (53 %), одну четвертую составляет молодежь (26 %) (при среднем возрасте

¹ См.: Заславская Т. Структура российского общества через призму трансформационного процесса // Полит.ру. URL: <http://polit.ru/article/2002/09/06/474873/> (дата обращения: 11.11.2014).

² См.: Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Социально-профессиональная структура и ее воспроизводство в современной России. Предварительные итоги представительного опроса экономически активного населения России 2006 г. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. С. 35.

³ См.: Заславская Т. Структура российского общества через призму трансформационного процесса // Полит.ру. URL: <http://polit.ru/article/2002/09/06/474873/> (дата обращения: 11.11.2014).

⁴ См.: Бюрократия и власть в новой России: позиция населения и оценки экспертов: аналитический доклад Института социологии РАН / М.К. Горшков [и др.]. М., 2005. С. 33.

⁵ См.: Жабреев А.А. Современный российский чиновник (наброски к социологическому портрету) // Социологические исследования. 1996. № 8. С. 48–50.

госслужащего в России – 40 лет¹). Заметны и другие изменения: на государственной службе данного федерального округа доминируют женщины (72 %)².

По данным крупномасштабного исследования «Социальная стратификация России», проведенного в конце 2004 г. Институтом общественного проектирования³, госслужащие отличаются высоким уровнем образования: треть из них имеет среднее специальное образование, остальные – высшее. Следовательно, есть основания полагать, что государственные служащие представляют один из наиболее образованных социальных слоев современной России. Однако не самый образованный, поскольку среди выделенных (в анкете 2004 г.) отраслей народного хозяйства сотрудники органов госуправления идут на 6-м месте по доле работников, имеющих высшее образование⁴. Региональные исследования подтверждают эти данные⁵.

Значительная доля государственных служащих (около 40 %) имеет небольшой срок службы (до 5 лет)⁶. Эта цифра складывается из молодежи данной социальной группы, а также из пришедших на службу из других сфер труда. Значительная часть имеющих до этого работу занималась управленческой деятельностью и трудилась в непроизводственной сфере⁷.

Итак, государственные служащие являются определенной социальной группой, представляя собой объединение людей с общим значимым социальным признаком – принадлежностью к власти – базирующемся на их участии в деятельности, регулируемой формальными или неформальными нормами

¹ См.: Михеев Д.А. Государственные служащие Российской Федерации как социально-профессиональный слой (На материалах Республики Татарстан): Дис. ... канд. социол. наук. Казань, 2004. С. 84.

² См.: Антошина Н.М. Проблемы и перспективы реализации государственной кадровой политики в сфере государственной гражданской службы // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2009. № 21. С. 6.

³ См.: Анурин В.Ф., Садулина А.М. Бюрократия: взгляды «извне» и «изнутри» // Социологические исследования. 2010. № 2. С. 33.

⁴ См.: Любарский Г. Чиновники и госслужащие: когда монету ценят за герб и ругают за решку [Электронный ресурс].

⁵ Михеев Д.А. Государственные служащие Российской Федерации как социально-профессиональный слой (На материалах Республики Татарстан): Дис. ... канд. социол. наук. Казань, 2004. С. 84.

⁶ Там же. С. 85.

⁷ Там же. С. 84.

социального института госслужбы. В нашей стране особенностями данной группы в отличие от других социальных групп выступают ее противоречивое положение в обществе, а также формирование значительной ее части за счет индивидов, пришедших на государственную службу из других сфер труда.

3.3. Государственная служба как социальный институт

Социальные институты существуют для удовлетворения общественных потребностей. Среди основных социальных институтов семья и брак, образование, церковь и политика. Государственную службу также можно рассматривать как особый социальный институт, играющий важную роль в обществе. Госслужба как особый институт в обществе оказывает государственные услуги населению и создает условия для его деятельности.

Как любой социальный институт, государственная служба создает свою собственную систему социальных статусов и ролей. Совокупность статусов в данном случае подразумевает жесткую иерархию карьерных позиций – должностей. Существуют высшие, главные, ведущие, старшие и младшие должности¹. В каждой группе должностей работники подразделяются на чины 1, 2, 3-го класса. Безусловно, каждая должность подразумевает выполнение особых функций, соответствующих должностной позиции служащего, а это и есть его социальная роль.

Государственная служба является социальным институтом, поскольку обладает всеми его признаками. Среди этих характеристик (по формулировке отечественного социолога С.С. Фролова) символические культурные признаки; утилитарные культурные черты; установки и образцы поведения; кодекс (устный и письменный); идеология.

Образцом поведения на госслужбе выступает субординация, связанная с классными чинами служащих, и лояльность по отношению к руководству. Иерархия – существенная характеристика данного социального института,

¹ См.: О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим: указ Президента РФ от 01.02.2005 № 113 // Федеральное агентство связи. URL: <http://www.rossvyaz.ru/documents/decrees/doc45.htm?print=1> (дата обращения: 04.02.2013).

без нее невозможно представить себе государственную службу; вся работа бюрократического корпуса строится на строгом подчинении вышестоящим сотрудникам и службам. Символами являются эмблемы учреждений государственной службы, их флаги. Среди утилитарных культурных черт государственной службы можно назвать здания, помещения органов государственной власти, особые бланки и формы, с которыми работают госслужащие. «Кодексом» госслужащих является кодекс этики и служебного поведения¹, задающий моральные принципы работы на госслужбе. Кроме того, в организации могут быть и неписанные правила, регламентирующие поведение. Служба народу, наиболее полное удовлетворение его потребностей в оказании госуслуг есть идеология государственной службы. Этот последний признак указывает также на назначение госслужбы в обществе. В этом заключается и общественная потребность в данном институте.

Как и любой социальный институт, государственная служба со временем изменяется, модернизируется. Немалое значение отводят реформированию госслужбы и в России, и за рубежом². Рассмотрим историю развития данного института в России.

В Древней Руси государственная служба не имела деления на гражданскую и военную. Государственное управление осуществлял князь и дружина.

¹ См.: Рогозин Д. О либерализации власти, или Послевкусие от невключенного наблюдения за жизнью чиновников // Власть и коммуникация. 2012. №8. С. 100; Оболенский А.В. Мораль и право в политике и управлении. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006, 262 с.

² См.: Банных Г.А. Реформирование государственной службы как способ регулирования управленческих аномалий [Электронный ресурс] // Чиновник. 2006. № 5. С. 34–41. URL: <http://chinovnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2006/05/10/> (дата обращения: 23.10.2013).; Барабашев А.Г., Зайцева Т.В., Краснов М.А., Оболенский А.В. Риски реформирования государственной службы России, или Почему так трудно реформировать государственный аппарат России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2007. № 2–3. С. 91–124; Барбер М. Три парадигмы реформы сектора государственного управления: пер. с англ. Э.Г. Зверевой // Вопросы государственного и муниципального управления. 2011. № 2. С. 74–86; Буравлев Ю.М. Проблемы реформирования и управления системой государственной службы в России // Государство и право. 2003. № 7. 1. С. 10–18; Комаровский В.С. Отношение граждан к реформе государственной службы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2007. № 2(82). С. 73–79; Оболенский А.В. Государственная служба Великобритании: традиции и поиск новой парадигмы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2009. № 2. С. 57–80; Охотский Е.В. Государственное управление: логика научного поиска и стратегия модернизационного обновления // Вестник Российского университета дружбы народов. 2013. № 4. С. 24–43; Старовойтов А.А. К оценке некоторых результатов административной реформы // Вестник Псковского филиала РАНХиГС. 2013. №4. С. 156–166.

Дружинников еще называли кормленщиками, поскольку за свой труд они получали вместо жалованья материальное вознаграждение в виде «части доходов от управления»¹. Используя веберовскую терминологию, можно сказать, что такие бюрократические органы характерны для традиционного типа господства².

Большое значение в развитии государственной службы сыграл Закон о порядке государственной службы 1722 г., названный позднее «Табель о рангах». Этот закон позволил подразделять государственную службу на виды (военная, гражданская и придворная служба). Уже в петровские времена госслужба была доступна не всем слоям общества, а в первую очередь дворянам. Значительное продвижение по службе для других слоев было затруднительным³.

Возникшая система государственной службы не имеет сегодня однозначных оценок: среди ее достоинств – специализация, профессионализм, а среди недостатков – наличие коррупции, негибкость системы⁴.

Существенные изменения в институт госслужбы привнесла революция 1917 г. Декретом ВЦИК были упразднены чины служащих. Для проведения новой политики необходимо было опереться на людей, поддерживающих новую идеологию. В связи с этим назначение на ключевые посты полностью контролировалось властью, политической элитой. Так формировалась советская номенклатура, которая просуществовала вплоть до 1990 г.

Постсоветская Россия вернула в данный социальный институт классные чины и попыталась сформировать «публичную службу», рассматривающую целью своей деятельности удовлетворение потребностей налогоплатель-

¹ См.: Государственная служба (комплексный подход) – политология, право, оплата труда, история, реформы, страноведение [Электронный ресурс].

² См.: Золотарев А.Ю. Коррупция в традиционном обществе (на примере России и Западной Европы в Средние века) // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2013. Т. 9, №1. С. 93.

³ См.: Андрианов В. Бюрократия и государственная служба // Общество и экономика. 2010. № 9. С. 38.

⁴ См.: Давидюк И.А. Управление развитием карьеры российских государственных служащих в современных условиях: дис. ... канд. социол. наук. Ростов н/Д, 2008. С. 103.

тельщиков, в противоположность работе на власть (в лице императора или партии). Однако научное сравнение¹ российской номенклатуры (есть точка зрения, что номенклатура сохранилась по сей день) и советской показывает еще более явное выражение меркантильных интересов современной бюрократии.

Как видим, в царской России государственная служба рассматривалась как служба государю; в советское время чиновники выступали «винтиками государственной машины», выполняющими определенные функции², номенклатурные работники, по сути, являлись ставленниками партийных комитетов разного уровня; в современной России стала формироваться новая парадигма, согласно которой госслужба является сферой государственных услуг, социально-культурного сервиса.

Таким образом, государственная служба является одним из важнейших социальных институтов общества, удовлетворяя его потребности, создавая совокупность профессиональных норм служащих и формируя свою иерархическую систему социальных статусов и ролей. Данный институт не существует в неизменном виде, а модифицируется со временем.

3.4. Особенности государственной службы и механизмы карьерного продвижения в России и за рубежом

Сравнивать необходимо не только содержание понятий, как было сделано выше, но и механизмы работы государственной службы в разных странах. Обзор особенностей государственной службы за рубежом и в России сопоставим по нескольким критериям. Госслужба различных держав отличается не только составом, но и правилами приема на госслужбу, способами и факторами карьерного продвижения в госструктурах. Рассмотрим эти отличия подробнее.

¹ См.: Нисневич Ю.А. Правящая номенклатура сегодня: «захват государства» // Общественные науки и современность. 2014. №5. С. 92–94.

² См.: Дашковская О. Профессия – специалист в области государственного и муниципального управления [Электронный ресурс] // Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/38173758.html> (дата обращения: 23.09.2013).

Первый сравниваемый аспект – набор сотрудников на службу, характеризующий начало их карьерного пути. В законодательстве многих стран популярен конкурсный отбор кандидатов в госслужащие (Франция¹, Англия², США³, Германия⁴, Япония⁵, Россия⁶ и др.). Чаще всего это – экзамены (устные и письменные, в том числе тесты), реже используется формальный подход, учитывающий документ об образовании (в США, например⁷) и рекомендации с предыдущего места работы в госорганах (в частности, в Индии⁸). Некоторые должности (особенно высшие) могут находиться на контроле политического руководства страны (во Франции⁹, Швеции¹⁰, Германии¹¹, например).

В России найм производится по результатам конкурса¹². Данный конкурс оценивает профессиональный и квалификационный уровень соискателей на должность госслужащего¹³ и позволяет формировать кадровый состав

¹ См.: Оболенский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 157.

² См.: Государственное управление и государственная служба за рубежом. С. 38-39; Оболенский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 92.

³ См.: Оболенский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 117–118; Государственное управление и государственная служба за рубежом. С. 32-39.

⁴ См.: Государственная служба Федеративной Республики Германии [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. URL: <http://www.gmu-countries.ru/europa/germany/germ-gs.html> (дата обращения: 23.12.2012).

⁵ См.: Государственная служба Японии [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. URL: http://www.gmu-countries.ru/asia/japan/gos_sluzhba.html (дата обращения: 23.12.2012).

⁶ См.: Аксенова Е.А. Технология конкурсного набора в современном кадровом менеджменте / под ред. Т.Ю. Базарова. ИПК госслужбы. М., 2002. 112 с.; Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом / под общ. ред. В. П. Иванова. М.: Известия, 2003. 410 с.

⁷ См.: Оболенский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 117–118.

⁸ См.: Государственная служба Республики Индии [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. URL: http://www.gmu-countries.ru/asia/india/gos_sluzhba.html (дата обращения: 23.12.2012).

⁹ См.: Оболенский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 158.

¹⁰ См.: Государственная служба Королевства Швеция [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. URL: <http://www.gmu-countries.ru/europa/swed/sweden-gs.html> (дата обращения: 23.12.2012).

¹¹ См.: Государственная служба Федеративной Республики Германии [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. URL: <http://www.gmu-countries.ru/europa/germany/germ-gs.html> (дата обращения: 23.12.2012).

¹² См.: Аксенова Е.А. Технология конкурсного набора в современном кадровом менеджменте / под ред. Т.Ю. Базарова. ИПК госслужбы. М., 2002. 112 с.; Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом / под общ. ред. В. П. Иванова. М.: Известия, 2003. 410 с.

¹³ См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 15.07.2004 № 79-ФЗ // Консультант-плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=161253> (дата обращения: 24.12.2012).

организаций¹. На практике наряду с конкурсным отбором существуют и другие способы набора сотрудников в органы власти, в частности набор по знакомству или по рекомендации².

Второй аспект госслужбы – карьерное продвижение на государственной службе. Обычно среди критериев повышения по службе выделяют продвижение по заслугам или профессиональным качествам (меритократические критерии) и продвижение благодаря преданности руководству (лояльностные критерии). Меритократическая система продвижения по службе («merit system»), согласно теории М. Вебера, должна сменить систему продвижения в соответствии с выслугой лет («spoils system») и иные способы построения карьеры. Однако практика некоторых зарубежных стран показывает, что стаж службы по-прежнему сосуществует с компетентностными критериями продвижения.

Заслуги и компетентность лежат в основе продвижения по службе многих стран (Англии³, Швеции⁴, Германии⁵ и др.). Компетентность госслужащего обычно оценивается специальными экзаменами⁶. В Японии⁷, Франции⁸, США¹ для карьерного роста применяется связка критериев профессионального опыта и знаний.

¹ См.: Набокова Т.С. Пути совершенствования кадрового состава государственной службы [Электронный ресурс] // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. 2014. № 3 (18). URL: <http://ego.uara.ru/ru-ru/issue/2014/03/05/> (дата обращения: 10.11.2014).

² См.: Гимпельсон В.Е., Магун В.С. Российская бюрократия: процедуры найма и организация карьеры // Управленческое консультирование. 2005. № 1. С. 57; Новокрещенов А.В. Кадровый состав местных органов власти: отбор кандидатов и их мотивация поступления на муниципальную службу // Социологические исследования. 2008. № 10. С. 65.

³ См.: Артемьев Е.В. Управление карьерным процессом в государственной службе Великобритании и США: дис. ... канд. социол. наук. М., 2002. С. 54.

⁴ См.: Государственная служба Королевства Швеция [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. URL: <http://www.gmu-countries.ru/europa/swed/sweden-gs.html> (дата обращения: 23.12.2012).

⁵ См.: Бондарь А.Ю. Профессионализм, профессиональное образование и карьера государственных служащих. С. 51. URL: <http://chinov-nik.uara.ru/ru-ru/issue/2001/06/08/> (дата обращения 23.10.2013)

⁶ См.: Beamter [Электронный ресурс] // Academic dictionaries and encyclopedias. URL: <http://en.academic.ru/dic.nsf/enwiki/400749> (дата обращения: 12.10.2014).

⁷ См.: Государственная служба Японии [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. URL: http://www.gmu-countries.ru/asia/japan/gos_sluzhba.html (дата обращения: 23.12.2012).

⁸ См.: Бондарь А.Ю. Профессионализм, профессиональное образование и карьера государственных служащих [Электронный ресурс] // Чиновник. 2001. № 6. С. 51; Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 160.

Несмотря на подобные сходства в использовании определенных принципов продвижения по службе, иногда встречаются и отличия. Так, обращает на себя внимание тот факт, что основа продвижения государственного служащего в Канаде – это этичность его поведения². Существенно могут отличаться и «правила» продвижения по службе на наиболее высокие должности в государстве. В частности, во Франции назначение на высшие должности происходит при наличии лояльности действующему правительству страны, но чаще используются меритократические критерии продвижения. Они подразумевают числовую оценку работы служащего в интервале от 0 до 20 баллов, которую выставляет его непосредственный руководитель³. По отношению к высшим должностям продвижение американского госслужащего может быть 4-х типов⁴: карьерное, некарьерное (на политические должности), временное (до 3 лет службы) и чрезвычайное (до 1,5 лет). В Англии нахождение на высших должностях госслужбы не должно превышать 4 лет⁵, т.е. существующая система способствует значительной ротации кадров в высшем звене бюрократии.

Во Франции и Англии специфичны и органы, занимающиеся продвижением по службе. Карьерные перемещения во Франции строятся на конкурсе, кандидатов для которого отбирает «жюри»⁶. В Великобритании кандидатов на должности старших гражданских служащих назначают представители гражданского общества (комиссия по гражданской службе)⁷.

История отечественной системы продвижения на службе не проста. Чиновничество как самостоятельный социальный слой сформировалось в XV в. При Иване Грозном уже существовала иерархия «чинов» служащих. Она включала в себя четыре статуса: судью, думного дьяка, дьяка и подьячего.

¹ См.: Государственное управление и государственная служба за рубежом. С. 35; Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 117.

² См.: Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 140.

³ Там же. С. 159.

⁴ См.: Артемьев Е.В. Управление карьерным процессом в государственной службе Великобритании и США: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. С. 76.

⁵ См.: Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства. С. 90.

⁶ Там же. С. 157.

⁷ Там же. С. 92.

Бюрократия была закрытым слоем: чтобы попасть в ее ряды, необходимо было принадлежать к знатному роду. Вплоть до XVII в. высшие должности государственной службы занимались по родовым корпоративным принципам. В такой ситуации меритократические принципы замещения должностей отсутствовали. С XVII в. требование знатного происхождения (из бояр, дворян) отошло на второй план; актуализировалось ранжирование государственных служащих на основе разрядных списков. И в 1682 г. Комиссия во главе с В.В. Голицыным отменила необходимость генеалогического происхождения для вхождения в данный слой. При Александре II возрастает понимание того, что «Табель о рангах», введенная в петровское время, дискредитировала себя. Базировавшаяся на принципе выслуги лет «Табель о рангах» на практике привела к чинопочитанию и карьеризму.

Серьезной модернизацией государственной службы занимался М.М. Сперанский. Служащие теперь обязаны были иметь определенное образование, чтобы занимать должность в государственном аппарате. После революции 1905 г. при получении чина сословный критерий был заменен на критерий компетентностный, образовательный¹.

Однако вскоре, в советское время, страна, по сути, вернула прежний принцип формирования государственного аппарата – принцип социального происхождения. Тот аппарат сложно назвать истинно гражданской службой; изначально он был ближе всего к государевой службе в том смысле, что формировался в основном из членов партии и отражал ее интересы. Безусловно, такие служащие не были квалифицированными работниками в госуправлении, что потребовало привлечь на службу старых, дореволюционных специалистов. Номенклатура, т.е. часть госаппарата, занимающая важные, ответственные посты, получила возможность строить карьеру, не обладая особенной компетентностью, поскольку система продвижения по службе была не меритократической, а скорее, политической². При Л.И. Брежнев для

¹ См.: Государственная служба (комплексный подход) – политология, право, оплата труда, история, реформы, страноведение [Электронный ресурс].

² Там же.

набора госслужащих и продвижения по службе особое значение стали иметь родственные связи, что вновь закрыло пути для значительного карьерного роста квалифицированных сотрудников, истинных профессионалов.

Номенклатура была отменена в 1990 г. В современной России смена должностей на гражданской службе происходит на основе конкурсных процедур, с учетом деловых качеств и профессиональных знаний кандидатов¹. Претендовать на должность в вышестоящей группе должностей федеральной государственной службы можно при успешной сдаче государственного квалификационного экзамена². Это по закону, на практике же на карьерные перемещения влияет и лояльность чиновника к руководству³.

Рассмотренные выше аспекты государственной службы дают представление о культурных и правовых условиях совершения карьерных перемещений государственными служащими в России и за рубежом.

Изложенное в данном параграфе позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, в содержании терминов «госслужащие», «чиновник», «бюрократия» есть как общее, так и различное. В российском контексте государственные служащие – это работники государственных органов, несущие гражданскую, правоохранительную или военную службу. Во-вторых, госслужащие являются социальной группой с особыми функциями и привилегиями; государственная служба как социальный институт удовлетворяет общественные потребности и изменяется по мере развития общества. В-третьих, в мировой практике обычно законодательно закреплены меритократические принципы продвижения по службе или их сочетание с опытом работы госслужащих на службе. В отличие от отечественной практики, в некоторых странах наряду с конкурсной системой найма и продвижения по службе может использоваться система «по-

¹ См.: Рылько Е. Профессия – государственный служащий [Электронный ресурс] // Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/33541547.html> (дата обращения: 23.09.2013).

² См.: Бондарь А.Ю. Профессионализм, профессиональное образование и карьера государственных. С. 52.

³ См.: Гимпельсон В.Е., Магун В.С. Российская бюрократия: процедуры найма и организация карьеры // Управленческое консультирование. 2005. № 1. С. 63; Тавокин Е.П. Оптимизация кадрового состава государственной гражданской службы. С. 93.

жизненного найма», предполагающая определенные карьерные перемещения в течение жизни; возможно также назначение на новую должность специализированным органом (административным органом или представителями гражданского общества). Зарубежный опыт активного использования возможностей горизонтальных ротаций может быть полезным для функционирования российских органов власти¹.

Подводя итоги главы, подчеркнем, что трудовая карьера социологически может быть рассмотрена как часть трудовой (и шире – социальной) мобильности, ее анализ может вестись, к примеру, по части форм трудовой мобильности, разновидностей социальных процессов в сфере труда и социальных институтов. При рассмотрении мобильности в основных социологических теориях мы, сопоставив их, выявили в методологии П. Сорокина и М. Вебера наибольший потенциал для анализа трудовой карьеры как формы социальной мобильности и для конструирования типологии карьеры, базирующейся на мотивах построения госслужащими трудовой карьеры.

Государственная служба представляет собой особый социальный институт, формирующий свою систему социальных статусов, перемещение по которым осуществляется в процессе трудовой карьеры. Как и во многих странах мира, трудовая карьера российского госслужащего формально строится на основе конкурсных процедур по меритократическим принципам; неформально же в качестве критериев карьерного продвижения в нашей стране может использоваться лояльность к руководству.

¹ См.: Лазукова Е.А. Наем и карьера государственных служащих // Власть. 2013. №5. С. 185

Глава 2

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И ГОССЛУЖАЩИЕ В КОНТЕКСТЕ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ

На основе эмпирического исследования охарактеризуем государственных служащих как объект исследования с точки зрения их социального состава; отдельно уделим внимание их жизненным и трудовым ценностям (особенно – месту трудовой карьеры среди них); рассмотрим условия реализации карьерных перемещений государственных и муниципальных служащих; выясним значимость для них своей и чужой карьеры. Анкетный опрос на основе программы исследования (см. приложение 1) проведен в 2012–2013 гг. среди пермских государственных и муниципальных служащих. Выборка составляет 600 человек: 300 муниципальных и 300 государственных гражданских служащих. Контрольная группа – специалисты (300 человек). Итоговая анкета представлена в приложении 3.

§ 1. Госслужба и ее учреждения как сфера трудовых перемещений

Рассмотрим кадровую ситуацию на российской госслужбе после распада Советского Союза.

По одним данным постсоветская Россия является высокбюрократизированным государством с постепенно увеличивающимся аппаратом управления (их подтверждают и некоторые данные официальной статистики)¹, по другим данным доля госслужащих в населении нашей страны не больше, чем

¹ См.: Андрианов В. Государственное управление: мировой опыт и российские реалии // Общество и экономика. 2001. № 11–12. С. 119–122; Смирнов С.Н. Российская бюрократия и ее роль в процессах модернизации // Мир России. 2009. № 4. С. 118; Россия в цифрах. Федеральная служба государственной статистики. М., 2009. С. 56–57; Россия в цифрах. Федеральная служба государственной статистики. М., 2010. С. 56–58.

в других государствах, и наблюдается их нехватка¹. В частности, ни одно учреждение госслужбы в России не укомплектовано полностью (см. таблицу 1 приложения 2). В Пермском крае учреждения госслужбы заполнены работниками на 93–95 %. И это не больше, чем в других субъектах федерации нашего федерального округа. Возникает вопрос, есть ли реальная необходимость в таком количестве вакансий на государственной службе; если есть, то как недоукомплектованные учреждения справляются со своим объемом работы. Неполная укомплектованность учреждений госслужбы, нехватка кадров свидетельствуют о наличии потенциальных возможностей карьерных перемещений сотрудников.

Государственную (муниципальную) службу с точки зрения реализации карьерных устремлений ее сотрудников, возможностей продвижения по ступеням карьерной лестницы внутри госучреждений ее сотрудники и население могут характеризовать по-разному.

В нашем исследовании видение органов государственной власти дается через оценку респондентами различных условий труда в организации, престижности их работы, описание привлекательных сторон и недостатков госслужбы, через интерпретацию кадровой ситуации в органах госвласти, оценивание сотрудниками бюрократического аппарата психологической атмосферы в их коллективе и выделение основных причин реальной текучести кадров в сфере государственного (муниципального) управления. Все это необходимо для более полного представления и учета условий совершения трудовых перемещений, трудовой карьеры чиновника.

Одним из таких условий выступает социально-психологическая атмосфера в учреждении. Атмосфера в коллективах на государственной и муници-

¹ См.: Гимпельсон В.Е. Численность и состав российской бюрократии: между советской номенклатурой и госслужбой гражданского общества. М.: Теис, 2002. С. 34; Любарский Г. Чиновники и госслужащие: когда монету ценят за герб и ругают за решку [Электронный ресурс]; Лун Х. Сравнительный анализ системы государственной службы Китая и России // Власть. 2014. №8. С. 177; Поликанов Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. №5. С. 66; Стариков Ю.Н. Что происходит с институтом российской государственной службы // Журнал российского права. 2004. № 9. С. 11.

пальной службе (по 9-балльной шкале) оценивается примерно одинаково (см. таблицу 1). В целом пермские государственные (муниципальные) служащие оценивают атмосферу в своем коллективе как довольно благоприятную: почти три четверти опрошенных (74,8 %) позиционируют атмосферу на работе как равную 7, 8 или максимальным 9 баллам. Ниже среднего (до 3 баллов включительно из 9) ее оценивает мизерная часть опрошенных (2,5 % респондентов).

Низкие и средние оценки социально-психологической атмосферы дает примерно сходное число респондентов регионального и муниципального уровня власти. Отличается количество оценок в 8 и 9 баллов, наиболее высокие из них характерны больше для госслужбы, а 8 баллов – напротив, больше для муниципального уровня власти.

Таблица 1 – Оценка атмосферы в коллективе государственными и муниципальными служащими (в % по группам опрошенных)

Шкала атмосферы в коллективе (в баллах*)	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
1	0,0	0,0	0,0
2	0,0	2,3	1,2
3	2,7	0,0	1,3
4	6,0	7,3	6,7
5	8,6	9,7	9,1
6	6,0	7,3	6,7
7	20,7	17,0	18,8
8	35,3	26,7	31,0
9	20,7	29,4	25,0
Затруднились ответить	0,0	0,3	0,2

*1 балл характеризует атмосферу как конфликтную; 9 баллов – как атмосферу взаимного уважения, взаимопонимания.

При этом численность тех, кого отношения в коллективе устраивают, довольно высока (см. таблицу 5 приложения 2), что согласуется с преобладанием позитивных оценок атмосферы в коллективе, отраженных в таблице 1.

Из условий труда менее всего удовлетворяет служащих материальная сторона труда (см. таблицу 2 приложения 2): заработок и система поощрения. Также «возможностями профессионального роста, продвижения» недовольны более половины госслужащих (55,0), на муниципальной службе гораздо меньше – треть (33,3 %).

На разных уровнях власти существенно различается оценка лишь некоторых условий труда. Так, муниципальных служащих чаще, чем госслужащих, не устраивает «работа с людьми», связанная с их профессией (14,7 и 7,3 % соответственно), и «трудовой быт» в их учреждении (42,3 и 35,0 % соответственно). На государственной службе, в свою очередь, чаще, чем на муниципальной, встречается неудовлетворенность установленной «системой поощрения» (75,0 против 47,3 %). Возможности построения карьеры (включающей «должностной» и «профессиональный» аспекты¹), а также повышения квалификации устраивают чаще работников на муниципальной службе (соответственно 66,7 и 88,3 %), чем на государственной (соответственно 45,0 и 62,7 %). При этом не будем забывать, что проблемы с удовлетворенностью карьерным ростом повлекут за собой трудности в мотивировании трудовой активности².

Из рассматриваемой таблицы становится очевидной совокупность проблем на госслужбе в сравнении с местным уровнем власти: у региональных служащих меньше удовлетворенность возможностями карьеры, расстановкой кадров, отношениями с коллегами. Зато в составе государственных служащих не так много, как на муниципальной службе, «случайных людей» - индивидов, недовольных тем, что их работа связана с людьми.

Неудовлетворенность теми или иными параметрами трудовой ситуации выступает мотивирующим фактором карьерных перемещений³. Данные табли-

¹ См.: Данькова Е.В. Карьерная стратегия в государственной службе: социально-технологический аспект: дис. ... канд. социол. наук. М., 1999. С. 14.

² См.: Черемошкина Л. Актуальность проблемы стимулирования трудовой активности // Человек и труд. 2013. № 7. С. 67.

³ См.: Вишневский Ю.Р., Дидковская Я.В., Певная М.В. Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий: Информационно-аналитический отчет по материалам социологического исследования (2010–2011 гг.)

цы 3 приложения 2 свидетельствуют о том, что чем выше удовлетворенность работников своими перспективами работы, тем меньше среди них неудовлетворенных большинством условий труда.

Больше всего – примерно в 8 раз – снижается число неудовлетворенных содержанием и организацией труда, что позволяет сделать вывод о высокой значимости условий труда для определения перспектив работы в учреждении. Обратная зависимость не наблюдается лишь в 3 из 13 характеристик труда: в работе с людьми, режиме труда, трудовом быте. При этом наибольшее число недовольных особенностями работы с людьми встречается среди назвавших свои перспективы в организации средними («более или менее удовлетворительными»). Преобладающее число недовольных организацией труда и трудовым бытом констатируется среди считающих свои перспективы в учреждении неудовлетворительными.

Численность тех, кого не устраивают возможности продвижения по службе и возможности повышения квалификации, по мере роста удовлетворенности собственным будущим в организации сокращается примерно в 4 и 1,5 раза соответственно. Следовательно, оценка государственными (муниципальными) служащими своих перспектив работы связана в значительной мере с содержанием их деятельности, с тем, как поставлена работа, и не в последнюю очередь – с шансами на вертикальную и горизонтальную карьеру.

При этом о том, что содержание труда данной социально-профессиональной группы страдает, говорят высокие проценты таких трудовых ценностей государственных и муниципальных служащих, как льготы, предоставляемые организацией (38,7 %), «хорошие условия труда» (60,3 %), «хороший коллектив» (79,7 %) (см. таблицу 4 приложения 2).

Информированность о льготах для служащих среди них самих очень низка (см. таблицу 5 приложения 2): половина опрошенных (48,7 %) полагает, что их организация не предоставляет никаких льгот; при этом еще 8-я

часть респондентов затруднилась ответить на вопрос о льготах. Так существующие у служащих привилегии не могут выступать способом закрепления большинства сотрудников на государственной (муниципальной) службе и способствовать их стремлению прилежно трудиться.

У большинства государственных (муниципальных) служащих наблюдаются хоть и различной степени выраженности, но позитивные ассоциации при упоминании о госслужащих: такие имеют 8 человек из 10 (см. таблицу 6 приложения 2). Наиболее ярко выраженные положительные ассоциации возникают чуть чаще у служащих регионального, чем местного уровня. По-видимому, здесь сказывается общая формулировка вопроса (это касается ассоциаций, возникающих «при упоминании о государственных служащих»), а также деление на «своих» и «чужих». Идентификация с госслужащими выше среди государственных служащих, чем среди муниципальных, что вполне могло сказаться на результатах.

Принадлежность к региональному уровню власти дает позитивные ассоциации, а ее отсутствие порождает сокращение положительных ассоциаций, но не за счет роста негативного ассоциативного контекста, а за счет увеличения числа тех, у кого отсутствуют ассоциации с госслужбой.

Отсутствие ассоциаций при упоминании о госслужащих наблюдается примерно у одинакового числа респондентов (около 11 %) среди уже работающих в сфере государственного управления (по данным нашего опроса) и среди тех, кто только планирует работу там (по данным Д.В. Поликанова) (см. таблицу 7 приложения 2). Разной степени положительные мнения о госслужащих в 2 раза чаще встречаются среди работников госаппарата, чем среди кадрового резерва (83,3 и 43,0 % соответственно). С отрицательными ассоциациями все наоборот: почти половина респондентов кадрового резерва (47,0 %) имеет негативные ассоциации (разной степени) с госслужащими, в то время как среди самих служащих таких мнений чуть более 5 %. Следовательно, знакомство с профессиональной группой изнутри снижает число отрицательных ассоциаций с ней. В то же время настораживает факт значительного количест-

ва резервистов (из привлеченного для вторичного анализа опроса), имеющих «отрицательные» и «скорее отрицательные» ассоциации с профессиональной группой, куда они могут сами войти.

Взгляд на госслужбу «снаружи» довольно специфичен и более критичен. Достаточно вспомнить разделение в общественном сознании чиновников и госслужащих: социологические исследования фиксируют негативное отношение к «чиновникам» и более позитивное – к «госслужащим» со стороны населения страны в целом¹ и отдельных ее групп². Таким образом, обыватели различают понятия «чиновник» и «государственный служащий» скорее на основе эмоций и чувств, чем на основе научных знаний. При этом, по данным нашего пилотажного исследования³, несмотря на негативные оценки чиновников, часть молодежи не отказалась бы от возможности оказаться в составе чиновничества. Кроме того, социологические исследования ранее показывали⁴, что при выборе профессии у современных студентов возросла ориентация на карьерный рост и высокий материальный статус⁵.

Сами государственные (муниципальные) служащие по-своему смотрят на привлекательные стороны их службы (см. таблицу 8 приложения 2).

В сравнении с общероссийским исследованием 2005 г. пермских государственных и муниципальных служащих в меньшей мере может мотивировать к усердному труду понимание необходимости их труда обществу и стремление самореализоваться на работе. Так, в г. Перми заметна большая численность служащих, которых в своей деятельности привлекает надежность заработка и труда в целом (3/4 против 1/2); наблюдается примерно на 10 % меньше желающих служить людям и стране, а также проявить себя на

¹ См.: Петухов В.В. Бюрократия и власть // Социологические исследования. 2006. №3. С. 10.

² См.: Лазукова Е.А. Восприятие чиновников студентами // Современные проблемы социально-гуманитарных и юридических дисциплин: вклад молодых ученых в развитие науки: сб. материалов VI Междун. науч.-практ. конф. 15 марта 2013 г. Краснодар, 2013. С. 114.

³ Опрошены студенты ссуза (ГБОУ СПО ППКК) и вуза (ФГБОУ ВПО ПНИПУ) г. Перми (N=230, 2013).

⁴ См.: Курлов А.Б. Мотивы получения высшего технического образования // Социологические исследования. 1997. № 8. С. 101; Стегний В.Н., Курбатова Л.Н. Социальный портрет студенчества в условиях трансформации российского общества: моногр. Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2009. С. 134.

⁵ См.: Лазукова Е.А. Восприятие чиновников студентами. С. 116.

работе. При этом решение личных задач с помощью работы в органах власти хотя и не широко распространено – до 4 % (нами публиковалось ранее¹), но ставит вопрос об этичности поведения таких сотрудников. Недаром этике служебной карьеры посвящено множество работ отечественных и зарубежных авторов².

Возможность сделать карьеру популярна среди пятой части служащих в обоих опросах. Реже в обеих выборках называют только корыстные цели (решение с помощью работы личных задач), цели накопления социального капитала (обретение нужных знакомств) и властные цели (возможность влиять на других).

Если проранжировать привлекательные стороны госслужбы для опрошенных в двух исследованиях, то выявляются многие сходства в позициях той или иной ее стороны. Отличия более чем в 1 ранг коснулись четырех аспектов службы. Так, на две позиции выше в нашем опросе находятся преимущества данного труда: стремление «быть в курсе всего нового» (которое сменило 5-й ранг на 3-й) и возможности получения льгот (переместившиеся с 7-й позиции на 5-ю). Менее популярны в Перми ответы, демонстрирующие альтруизм (работа «на благо страны» с 4-го ранга переместилась на 6-й), однако это не связано с ростом жажды власти: ценность власти³ также менее популярна в нашем исследовании по сравнению с общероссийским («возможность влиять на других людей» вместо 8-го ранга занимает последний 10-й).

Респонденты переносят свои критерии оценивания государственной службы и на обычных людей, полагая, что для индивидов не из сферы государственного управления госслужба интересна в первую очередь своей «ста-

¹ См.: Лазукова Е.А. Оценка госслужбы чиновниками и населением // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2014. №1 (22). С. 80.

² См.: Hopkins H. A challenge to managers: five ways to improve employee morale // Executive Development. 1995. No. 7. P. 26–28; Кузнецов И.Н. Корпоративная этика. М.: Изд-во дел. и учеб. лит., 2003. 480 с. и др.

³ См.: Чернышов А. Власть как ценность // Власть. 2014. № 9. С. 42–43.

бильностью», надежностью – это мнение 4/5 респондентов (см. таблицу 9 приложения 2).

Заманчивые стороны госслужбы по-разному оцениваются в различных возрастных группах (см. таблицу 2).

Таблица 2 – Привлекательные стороны государственной службы для различных групп государственных (муниципальных) служащих по возрасту (в % по возрастным группам)*

Привлекательные стороны госслужбы	Возраст			
	до 29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50 лет и старше
Альтруистическая	19,0	25,3	28,3	17,0
Материальная	44,9	40,6	33,5	49,7
Карьерная	23,6	20,6	23,9	17,0
Властная	12,5	13,5	14,3	16,3

* Для определения альтруистической стороны госслужбы суммировались ответы респондентов, назвавших в качестве привлекательных сторон госслужбы «возможность приносить пользу людям» и «возможность работать на благо страны»; для определения материальной стороны – «надежность работы, заработка», «различные социальные льготы и гарантии» и «возможность с помощью работы чиновником решить личные задачи (получить квартиру, устроить кого-то на работу)»; для определения карьерной стороны – «возможность сделать карьеру», «возможность проявить себя», «возможность завести нужные знакомства»; для определения властной стороны – «возможность быть в курсе всего нового, что происходит в стране и там, где они проживают», «возможность влиять на других людей, быть причастным к власти». В нашей анкете использовались некоторые варианты ответов из инструментария исследования, проведенного в 2005 г. Институтом социологии (ИКСИ) РАН совместно с Представительством Фонда им. Ф. Эберта в РФ. (См.: Бюрократия и власть в новой России: позиция населения и оценки экспертов. Аналитический доклад Института социологии РАН / М.К.Горшков [и др.]. М., 2005. С. 43).

Альтруистическая сторона государственной службы значима в большей мере для ее сотрудников среднего возраста (примерно для четверти среди 30 и 40-летних), что объясняется большей возможностью в этот возрастной период ощущать значимость личного труда для окружающих (посколь-

ку некоторый профессиональный опыт уже накоплен, а «уступать дорогу» молодым необходимости еще нет). К 50 годам снижается интерес к материальной стороне труда, однако старшее поколение озабочено ею не менее молодежи (по-видимому, по причине грядущего снижения доходов после выхода на пенсию). Стремление к власти не зависит от возраста, поэтому привлекательной для себя властную сторону службы называет примерно одинаковое число респондентов различного возраста. Карьера привлекательна для одинаковой части опрошенных в возрастных группах до 50 лет и по понятным причинам при приближении пенсионного возраста – с 50 лет – становится интересной для меньшего числа людей.

Итак, анализ привлекательных сторон службы показывает, что в исследуемых органах власти Перми возможность сделать карьеру занимает 7-е место среди привлекательных сторон данной деятельности (после возможности иметь экономическую стабильность, возможности самореализоваться и трудиться на благо людей, страны и пр.). Причем возможность продвинуться по карьерной лестнице как привлекательную сторону работы на службе чаще называют молодые ее сотрудники (до 30 лет) и служащие на 5-м десятке лет. Такие ответы связаны с отсутствием необходимости в эти возрастные периоды много времени уделять своим детям. Имеющие больший возраст группы реже считают продвижение по карьерной лестнице для себя соблазнительным, скорее всего, потому, что уже добились определенных трудовых позиций в организации и консервативны в этом вопросе.

Сравним наши результаты по конкретным привлекательным сторонам службы с данными, полученными в Уральском федеральном округе (УФО)¹ (см. таблицу 10 приложения 2).

Среди респондентов до 40 лет пермские государственные (муниципальные) служащие чаще опрошенных в исследовании под руководством Н.Г. Чевтаевой отмечают «надежность работы и заработка» и реже такие ас-

¹ См.: Чевтаева Н.Г. Факторы профессиональной карьеры российского чиновника: традиции и современность // Регион-86. 2009. № 2. С. 63.

пекты службы, как «возможность сделать карьеру», «причастность к власти», «возможность завести нужные знакомства». Результаты сравнения по группе старше 40 лет отличаются от выше описанных тем, что карьеру заманчивой стороной госслужбы называет примерно равное число опрошенных в обоих исследованиях, а возможность влиять на других людей не интересна ни для кого из пермских госслужащих данной возрастной категории. Таким образом, в сравнении с Уральским федеральным округом, в Перми сложнее управлять трудовым поведением 20-30-летних государственных (муниципальных) служащих, реже называющих карьеру среди привлекательных для них аспектов труда.

В нашем исследовании государственным служащим люди видятся более меркантильными (оценивающими материальные выгоды от службы и почти не думающими о пользе для общества, которую она приносит), чем муниципальным служащим (см. таблицу 11 приложения 2). Так, госслужащие чаще полагают, что обычное население привлекает в государственной службе материальное благополучие (примерно 80 против 60 %). Что людей госслужба привлекает карьерой, упоминает не большинство, но значимая часть респондентов; чаще это – служащие муниципального уровня власти (50 %), чем регионального (почти 30 %). То, что людей привлекают властные аспекты данной работы, полагают редко – около 5,5 % и на государственной, и на муниципальной службе. Остальные стороны службы в качестве притягательных для людей, не имеющих к ней отношения, чаще называют респонденты муниципального уровня власти (имеются в виду статус, условия труда, общественная польза и карьера).

У нас есть возможность сравнить эти данные с исследованием Д.В. Поликанова¹, проведенным в 2010 г. среди государственных служащих и кадрового резерва (см. таблицу 12 приложения 2). Госслужащие обоих опросов чаще всего считают, что для людей привлекательна стабильность рабо-

¹ См.: Поликанов Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 5. С. 79.

ты на госслужбе, – так ответила половина в органах госуправления в 2010 г. (51,0 %) и 8 человек из 10 в 2012–2013 гг. (а именно 80,2 %). Среди представителей кадрового резерва чаще встречаются предположения, что в глазах обывателей наиболее привлекательная сторона работы в госаппарате – это «возможность профессионального роста» (59,0 %).

Совмещение личной выгоды и госслужбы – дело не новое, существует анализ подобных явлений¹. Оптимистично, что во всех сравниваемых социально-профессиональных группах «возможность получения «левых» доходов» как привлекательный для обывателей аспект службы называет мизерное число людей – не более 5 %.

Если проранжировать наиболее популярные ответы среди государственных служащих, то станет очевидным, что наше исследование подтверждает данные 2010 г. по наиболее распространенному представлению о достоинствах госслужбы («стабильность»), далее появляются небольшие различия. В нашем исследовании ниже ранг ответов «возможность продвижения по карьерной лестнице» (7-е место по сравнению с 6-м) и выше ранг статуса, значимости организации (2-е место по сравнению с 5-м).

Если в рангах ответов отличия небольшие, то в процентах различия существенны. По сравнению с 2010 г. опрошенные в 2012–2013 гг. представляют население более эгоистичным и ищущим материальную выгоду: примерно на 40 % больше респондентов назвали «возможность решения личных проблем» как заманчивый аспект госслужбы для обычных россиян (44,0 против 3,0 %), почти на 30 % больше – «стабильность» госслужбы (80,2 против 51,0 %), примерно на 20 % больше – «статус организации» (53,7 против 32,0 %) и «нормированный рабочий день» (25,5 против 8,0 %), на 7–8 % больше отметили варианты «получение льгот» (11,7 против 5,0 %) и «обучение за счет организации» (16,5 против 8,0 %).

Профессиональный и должностной рост оказались среди аспектов службы, которые в пермском исследовании называют реже среди ее заманчи-

¹ См.: Луночкин А.В. Служба и выгода // Власть. 2009. № 5. С. 108.

вых сторон для населения («возможность профессионального роста» 7,7 в сравнении с 47,0 % в опросе 2010 г., а «возможность продвижения по карьерной лестнице» 11,8 в сравнении с 31,0 % в исследовании 2010 г.).

Теперь о том, что негативного видят на государственной и муниципальной службе сами опрошенные (см. таблицу 13 приложения 2).

Наше исследование подтверждает данные 2010 г. и подчеркивает ключевые проблемы данной сферы труда: среди лидирующих ответов на вопрос о недостатках государственной службы присутствуют варианты «низкий уровень оплаты труда» (78,7 и 51,0 % в исследовании 2010 г.), а также «высокий уровень ответственности при небольших полномочиях» (42,0 и 33,0 % соответственно). Важная для нашего исследования ситуация с построением карьеры в г. Перми выглядит лучше сравниваемой: «невозможность карьерного продвижения» назвал каждый десятый респондент пермского исследования (11,3 %), что в 2 раза реже, чем в ответах госслужащих в опросе 2010 г. (22,0 %).

Ответы кадрового резерва значительно отличаются от мнения уже работающих в сфере государственного управления. Так, низкий заработок и высокая ответственность при небольших полномочиях оказались у них на более низких позициях (имея 3-й и 6-й ранг соответственно), чем у госслужащих. На первых местах среди недостатков государственной службы у потенциальных ее сотрудников стоят трудности в выражении активности индивидов: «невозможность проявить инициативу» (58,0 %) и «самореализоваться» (46,0 %), в то время как последний вариант не входит в лидирующую пятерку ответов госслужащих обоих опросов, а первый, связанный со сложностями проявления инициативы, присутствует лишь в одной трети анкет исследования 2010 г. (36,0 %) и в одной десятой части анкет нашего исследования (9,2 %).

Так, гипотеза эмпирического исследования о привлекательных и отталкивающих сторонах госслужбы подтвердилась частично: достоинствами государственной службы служащие действительно чаще считают надежность работы, заработка и возможность приносить людям пользу; а

среди недостатков больше называют не трудности продвижения по карьерной лестнице и ненормированный рабочий день, как мы предполагали (на самом деле они находятся на 7-м и 3-м месте соответственно), а низкий уровень зарплаток и высокий уровень ответственности при небольших полномочиях (1-е и 2-е место соответственно).

К сожалению, среди недостатков своей профессиональной деятельности государственные (муниципальные) служащие все-таки упоминают невозможность сделать карьеру. Доля таких мнений в пермском исследовании обнадеживает больше, поскольку она ниже, чем в опросе Д.В. Поликанова.

Сравнение ответов на двух уровнях власти в нашем исследовании (см. таблицу 14 приложения 2) высветило нюансы недовольства карьерой: в ответах «муниципалов» в 3,5 раза чаще фигурирует «невозможность продвижения по карьерной лестнице» (17,7 против 5,0 госслужбе), а в ответах служащих регионального уровня – почти в 5 раз чаще «невозможность профессионального роста» (14,7 в противовес 3,0 % на муниципальной службе). Иными словами, на муниципальной службе больше недовольны вертикальной карьерой, а на государственной службе – горизонтальной.

В связи с этими недостатками работы в сфере государственного управления наблюдается, по мнению респондентов, кадровая проблема. Это согласуется с данными Федеральной службы государственной статистики, показывающими неполную укомплектованность органов власти нашего региона (см. таблицу 1 приложения 2). Чаще всего недостаток работников респонденты отмечают в среднем и низшем звене на государственной (муниципальной) службе: более 90 % опрошенных (см. таблицу 15 приложения 2).

О недостатке «специалистов с мотивацией "слуга народа"» говорят чаще, имея в виду среднее управленческое звено, чем низшее, уровень «рядовых специалистов» (9,7 против 4,2 % соответственно).

Ответы опрошенных свидетельствуют о некоторых трудностях построения карьеры молодыми специалистами. Что среди сотрудников среднего звена не хватает молодежи, считает около 12 % респондентов. При этом

меньше всего нехватка молодых кадров отмечается среди высшего управленческого звена (менее 3 %). По-видимому, у большинства молодежь на высоком уровне учреждения ассоциируется с неопытностью, и ответственность подобного уровня работы делает неуместным увеличение доли в нем молодых кадров.

Уровень рядовых специалистов оказывается наиболее неблагоприятным, по мнению служащих, с точки зрения обеспеченности «специалистами с профильным образованием». Такую проблему называют почти 15 % опрошенных, в то время как о дефиците работников с профильным образованием среди управленцев высшего звена отмечают в 2 раза реже (лишь 7 % респондентов).

По оценкам пермских государственных и муниципальных служащих, в их сфере труда женщин не хватает на наиболее высоком управленческом уровне в учреждении (8,3 %), а мужчин – в среднем управленческом звене и среди рядовых сотрудников (около 10 и 12 % соответственно).

Следовательно, наибольшие проблемы с кадрами респонденты ощущают на среднем уровне и уровне рядовых специалистов в организации.

При этом основные причины увольнения сотрудников на основе оценок опрошенных представлены в таблице 16 приложения 2.

Важной причиной увольнения госслужащих пермские респонденты считают «перегрузки в работе» (что выступает следствием нехватки сотрудников), этого мнения придерживаются примерно 6 из 10 муниципальных служащих и 5 из 10 работников государственных органов власти. Низкий уровень разнообразия и самостоятельности в работе отмечают как основание для увольнения больше «муниципалы» (почти 18 %), чем госслужащие (около 7 %).

Значительные отличия двух групп служащих существуют по отношению к оценке низкой оплаты труда как причины текучести в сфере государственного

управления. Такую причину называют лишь 5 % работников регионального уровня власти и в 17 раз больше работников муниципалитетов (85,3 %).

Особый интерес у нас вызывает невозможность реализовать свои карьерные устремления как мотив для увольнения с работы. О том, что долго приходится ждать повышения в должности, и это становится причиной ухода из организации, говорит почти половина пермских государственных и около трети муниципальных служащих (46,3 и 32,3 % соответственно). Нельзя оставить этот факт без внимания, поскольку исследования в нескольких регионах фиксируют на первом месте в структуре мотивов поступления на службу именно стремление построить карьеру¹.

Сравним полученные нами данные с исследованием 1995 г. на российском материале (см. таблицу 17 приложения 2).

Оба опроса показывают, что недостаточный уровень оплаты труда является одной из существенных причин увольнения служащих. Однако в пермском исследовании почти в 2 раза меньше респондентов назвали данную причину увольнения госслужащих, а «перегрузки в работе» набрали чуть большее «число голосов». Подтолкнуть к уходу со службы может также «неопределенность прав и обязанностей» работника. Так считает почти пятая часть среди пермских служащих (18,8 %) и вдвое больше – среди служащих в общероссийской выборке (43,3 % руководителей администраций и 41,0 % госслужащих).

При этом результативность труда государственных служащих оценивается ими самими невысоко (см. таблицу 18 приложения 2). Что госслужащие работают эффективно, считает всего около 15 % работников муниципальных органов власти и вдвое меньше государственных (7,7 %). Госслужащие меньше склонны давать категоричные ответы, обозначать крайние позиции по данному вопросу, они, как правило, дают не очень смелые оценки результативности работы сотрудников органов власти: среди государственных служащих 9

¹ См.: Новокрещенов А.В. Кадровый состав местных органов власти: отбор кандидатов и их мотивация поступления на муниципальную службу // Социологические исследования. 2008. № 10. С. 66.

из 10 утверждает, что «госслужащие в целом справляются со своими обязанностями» в противовес 3/4-м среди сотрудников муниципального уровня с подобным мнением.

Низкую эффективность труда госслужащих государственные (муниципальные) служащие объясняют несколькими причинами (см. таблицу 19 приложения 2). Респонденты двух уровней власти сходятся во мнении, что трудности построения карьеры являются предпосылкой неэффективности работы государственной службы. Так, отсутствие оптимальной системы продвижения по карьерной лестнице как причину неэффективной работы данных сотрудников называет примерно каждый 10-й служащий и муниципального, и государственного уровня среди отметивших неэффективность его труда. Однако работники учреждений регионального уровня власти причину плохой работы госслужбы чаще видят в оплате труда (4 из 10), а муниципальные служащие – в нехватке кадров (так считает более половины из них). Примечательно, что почти каждый пятый муниципальный служащий, заявивший об отсутствии эффективности функционирования госслужбы, не смог объяснить причину этого (19,1 %), что довольно много.

При этом авторитетность собственного места работы большинством опрошенных не ставится под сомнение (см. таблицу 20 приложения 2). Образ профессии влияет на видение индивидом своего карьерного развития¹. По поводу престижа работы на госслужбе среди пермских респондентов муниципального и государственного уровня наблюдается единодушие. С разной степенью уверенности о престиже упоминают 91 и 90 % респондентов соответственно (учитывая ответы: работа «престижна» и «пожалуй, престижна»).

Подобное исследование ранее проводилось в Н. Новгороде² (см. таблицу 21 приложения 2). Пермский опрос и нижегородское исследование показывают, что большинство считает работу в органах госвласти разной степени

¹ См.: Профессиональный имидж и престиж социальной работы: монография / М.В. Певная, Ю.Р. Вишневский, Я.В. Дидковская, Н.Б. Качайнова; под ред. д-ра филос. наук, проф. Ю.Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во Урал. федерал. ун-та, 2011. С. 64.

² См.: Анурин В.Ф., Садулина А.М. Бюрократия: взгляды «извне» и «изнутри» // Социологические исследования. 2010. № 2. С. 29–38.

престижной: так полагают 7 из 10 обычных нижегородцев (74,1 %) и почти 8 из 10 госслужащих Н. Новгорода (78,3 %), т.е. взгляд «извне» на статус и репутацию органов государственного управления почти не отличается от взгляда «изнутри». Однако среди пермских государственных (муниципальных) служащих доля отмечавших престижность подобных учреждений выше: здесь высокого мнения о статусе органов власти придерживается 9 из 10 служащих (90,0 %). При этом российская практика отличается от зарубежной: во многих странах мира наблюдается снижение престижности государственной службы¹.

Когда речь идет о собственной организации, а не обобщенных органах власти, то ответы респондентов меняются (см. таблицы 21–23 приложения 2): чем больше масштаб оцениваемого явления, тем чаще респонденты считают его престижным. Так, престижной в той или иной мере работу в своей должности называют 65 и 70 % государственных и муниципальных служащих соответственно, работу в собственной организации – 75 и 80 % соответственно, а трудовую деятельность в рамках органов власти – уже 90 и 91 % соответственно. При этом, как видим, оценка престижности труда в органах власти, в своей организации и в своей должности на двух уровнях службы (муниципальном и государственном) почти идентична.

Таким образом, негативные оценки престижности своей собственной организации (см. таблицу 22 приложения 2) опрошенные дают чаще, чем престижности органов государственной власти в целом; престижность своей должности государственные (муниципальные) служащие (а в нашем исследовании это среднее и низшее управленческое звено) оценивают еще ниже (см. таблицу 23 приложения 2).

Полученные данные свидетельствуют о том, что около трети респондентов трудится на непрестижных, с их точки зрения, должностях. Это влияет на степень удовлетворенности возможностями построения карьеры (см.

¹ См.: Оболонский А.В. Бюрократия: в поисках новой модели (Эволюция теории и практики государственного управления в последние десятилетия) // Общественные науки и современность. 2014. № 3. С. 8.

таблицу 24 приложения 2). Отнесение своей должности к группе престижных почти вдвое увеличивает число респондентов, удовлетворенных возможностями продвижения. И наоборот – среди назвавших работу в своей должности в той или иной мере непрестижной значительно преобладают те, кого не устраивают возможности продвижения по карьерной лестнице в их организации.

Изменение своего социального статуса не ограничивается возможностями основного места работы. Свои карьерные и материальные амбиции можно параллельно реализовывать и в другой организации. Однако вторичная занятость наблюдается у немногих: у 5–10 % служащих (см. таблицу 25 приложения 2). Столь низкие цифры можно объяснить значительными ограничениями, накладываемыми нормативными актами на деятельность государственных служащих¹. В частности, изучаемой группе запрещено заниматься бизнесом. Как правило, государственные и муниципальные служащие подрабатывают преподаванием в сфере образования.

Рассмотренное выше обнажило «болевые точки» органов государственной и муниципальной власти г. Перми: это неудовлетворенность возможностями профессионального и должностного роста (характерная больше для регионального уровня власти), недовольство системой поощрения и зарплатами. Сложившаяся ситуация нивелирует стимулы к наиболее добросовестной, эффективной работе сотрудников организаций государственной (муниципальной) службы. Не случайно респонденты отмечают нехватку некоторых групп работников (особенно молодежи) в сфере госуправления. Ухудшает ситуацию долгое ожидание повышения в должности: это третья причина ухода с работы после перегрузок и недостаточного уровня зарплат в данной сфере труда. При этом настораживает, что у служащих встречаются отрицательные установки на службу как вид деятельности: у 3–7 % опрошенных в зависимости от вида службы наблюдаются «скорее негативные ассоциации»

¹ См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 15.07.2004 № 79-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=161253> (дата обращения: 24.12.2012).

с государственной службой; встречаются и недовольные тем, что их профессиональная деятельность – «работа с людьми». Это либо «случайные» люди, либо разочаровавшиеся в своем профессиональном выборе.

Оценка перспективности своей работы связана у государственных (муниципальных) служащих не только с содержанием трудовой деятельности, но и с условиями, в которых они трудятся, в том числе с шансами на карьеру. О том, что наблюдаются некоторые трудности реализации карьерного роста, но проблема пока не является острой, говорят следующие факты. Во-первых, респонденты включают в перечень недостатков государственной (муниципальной) службы сложности продвижения по службе, хотя такое мнение не является самым популярным в среде опрошенных. Во-вторых, по оценкам респондентов, среди причин неэффективной деятельности государственных служащих фигурирует отсутствие оптимальной системы продвижения в учреждении. В-третьих, трудящихся на непрестижных (с их точки зрения) должностях, как правило не устраивают возможности продвижения по карьерной лестнице в их организации. Не считает свою должность престижной около трети респондентов, однако и это – не тревожная ситуация, поскольку наша выборка из среднего и низшего звена.

Таким образом, учреждения государственной и муниципальной службы г. Перми как сфера трудовых перемещений выглядят не оптимально, но не критично. Сам факт выбора госслужащими данной работы (дающей власть, определенный уровень доходов и стабильность) является существенным фактором их адаптации. Для изменения трудового поведения и сознания государственных (муниципальных) служащих необходимо менять условия их деятельности, в том числе возможности профессионального и должностного роста.

§ 2. Социальные характеристики государственных (муниципальных) служащих различных типов карьеры

После описания государственной службы как сферы совершения трудовой карьеры остановимся на социальном составе постсоветских госслужа-

щих и социальных характеристиках государственных (муниципальных) служащих, ориентированных и не ориентированных на карьеру. Такие характеристики обычно даются в целом, без учета карьерных ориентаций¹.

В нашем исследовании преимущественно приняли участие работники среднего и низшего звена на государственной и муниципальной службе. Составим социальный портрет различных типов опрошенных по основным социально-демографическим характеристикам: пол, возраст, уровень образования, стаж работы, семейное и материальное положение.

Исследование позволило сконструировать идеальные типы карьеры государственных (муниципальных) служащих. Согласно веберовским идеям, типология акцентирует несколько аспектов рассматриваемого явления². Данная типология базируется на двух критериях, выраженных в вопросах: 1) Какой вид продвижения Вас более всего устроил бы? (получение более содержательного труда; повышение в должности; повышение зарплаты без повышения в должности; не стремлюсь к продвижению, меня все устраивает); 2) Удовлетворены ли Вы занимаемой должностью? (вполне удовлетворен; в основном удовлетворен, но могло быть лучше; в чем-то удовлетворен, а в чем-то нет, трудно сказать, чего больше; не удовлетворен, но терпимо; совсем не удовлетворен).

Таким образом, в формально-рациональном построении карьеры мы выделили различную мотивацию служащих: мотивы самосовершенствования (иметь более содержательный труд), статусные мотивы (приобрести новую должность), экономические мотивы (получать более высокую зарплату).

По первому вопросу выделены три группы работников: «профессионалы» (предпочитающие «получение более содержательного труда»); «карьеристы» (ориентированные на «повышение в должности»); «индифференты», т.е. ненацеленные на построение карьеры индивиды (давшие такие ответы о

¹ См.: Степанчук Д.Ю. Жизненные стратегии современных государственных гражданских служащих: дис. ... канд. социол. наук. Тюмень, 2013. С. 98.

² См.: Бабич Н.С. Контент-анализ популярности типологического метода в западной социологии XX в. // Социология: 4М. 2008. № 27. С. 32.

своих карьерных предпочтениях: «не стремлюсь к продвижению, меня все устраивает» и «повышение зарплаты без повышения в должности»). Профессиональный и должностной рост противопоставлялись учеными и ранее¹.

Ответы на второй вопрос также были сгруппированы, что позволило выделить три группы опрошенных: удовлетворенных нынешней должностью, неудовлетворенных должностью и не определившихся (те, кому «трудно сказать»). Те, кто дал неопределенный ответ на этот вопрос («в чем-то удовлетворен, а в чем-то нет, трудно сказать, чего больше»), были исключены из анализа ввиду противоречивости собственной позиции.

На основании данных вопросов были сконструированы типы трудовой карьеры государственных и муниципальных служащих (далее – типы карьеры):

– «Удовлетворенные профессионалы» видят своей целью работу с более богатым содержанием труда, хотя в настоящее время удовлетворены своей должностью. Для таких людей в большей степени важно содержание их деятельности, чем заработок или должность.

– «Неудовлетворенные профессионалы» также стремятся к большему содержанию труда, однако при этом должностью не удовлетворены.

– «Удовлетворенные карьеристы» неумны, так как характеризуются стремлением к должностному росту, будучи довольными своим трудовым положением.

– «Неудовлетворенные карьеристы» в отличие от «удовлетворенных» недовольны своим должностным положением и жаждут повышения по службе.

– «Удовлетворенные индифференты» – тип, характеризующийся удовлетворенностью своей должностью и отсутствием стремления к трудовым перемещениям, хотя может быть неудовлетворенным при этом своими доходами.

– «Неудовлетворенные индифференты» недовольны своей нынешней должностью, но также консервативны в карьерном отношении, как «удовле-

¹ См.: Попова И.П. Профессия и карьера в стратегиях занятости женщин и мужчин // Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / под редакцией Е. Ярской-Смирновой, П. Романова; ООО Вариант, ЦСПГИ. М., 2007. С. 92.

творенные индифференты». Данный тип своим бездействием в построении карьеры напоминает героя русских сказок Емелю. Будучи недовольным своей должностью, он при этом не готов быть активным и предпринимать что-то для изменения своего положения. По-видимому, причина такой пассивности в отсутствии наглядных примеров успешного карьерного продвижения в их организации.

Данные типы показывают различные способы адаптации государственных (муниципальных) служащих к ситуации. Количество представителей каждого типа отражено в таблице 3 исходя из общего числа респондентов, попавших в типы.

Таблица 3 – Распределение государственных (муниципальных) служащих по типам карьеры

Типы карьеры	Численность респондентов	
	в абсолютных числах	в %
Удовлетворенные профессионалы	38	8,2
Неудовлетворенные профессионалы	8	1,7
Удовлетворенные карьеристы	139	30,0
Неудовлетворенные карьеристы	38	8,2
Удовлетворенные индифференты	224	48,2
Неудовлетворенные индифференты	17	3,7
Всего	464	100,0

Преобладает тип удовлетворенных своей должностью и не стремящихся к трудовым перемещениям (почти половина – 48,2 %). Таким образом, гипотеза о доминировании государственных и муниципальных служащих, проявляющих намерение строить свою карьеру, опровергнута: данные типы в сумме составляют менее половины, в то время как не нацеленные на карьеру типы – «удовлетворенные» и «неудовлетворенные индифференты» (самые неэффективные в карьерном отношении типы) – около 52 %. Это свидетельствует о том, что ситуация в исследуемых организациях не является благополучной. Неэффективные типы уже ни к чему не стремятся, у них нет стиму-

лов для освоения новых методов работы, для повышения эффективности своей трудовой деятельности.

Подтвердилось предположение о том, что большинство государственных (муниципальных) служащих относится к типам, ориентированным на должностной рост, в сравнении с профессиональным ростом.

Четыре типа карьеры, нацеленных на профессиональный или должностной рост, в сумме составляют 48,1 %. Примерно такое же число государственных (муниципальных) служащих (в среднем по уровням власти 44,2 %) не устраивают «возможности профессионального роста, продвижения» (см. таблицу 2 приложения 2).

Тип «неудовлетворенных профессионалов» в дальнейшем был исключен из анализа в силу невысокой представленности (8 человек): этот тип не может претендовать на статистическую значимость.

Выявленные типы отражают личные усилия работников, а потому являются фактором социальной стратификации государственных (муниципальных) служащих.

Типы карьеры по возрасту представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Возраст государственных (муниципальных) служащих различных типов карьеры (в % по типам карьеры)

Возраст (лет)	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
21–30	34,2	52,5	29,0	21,9	70,6
31–40	36,9	34,6	34,2	35,8	29,4
41–50	21,0	10,1	34,2	29,0	0,0
51 и старше	7,9	2,9	2,6	13,4	0,0

Тип «удовлетворенные профессионалы» встречается преимущественно среди молодежи и людей среднего возраста (от 31 года до 40 лет). Доля среди них группы до 40 лет – 70 % данного типа. Безусловно, разнообразие деятельности и некая независимость, дать которые может более содержательный труд, – ценность молодых кадров, что объясняет более редкое наблюдение типа довольных должностным положением при стремлении к более содержательному труду в старших возрастных группах.

Более половины «удовлетворенных карьеристов» встречается среди молодежи (52,5 %). Примерно треть данного типа фиксируется среди 30-летних (34,6 %). Выявленная тенденция, проявляющаяся в сокращении типа «удовлетворенных карьеристов» в каждой следующей возрастной категории, вероятно, связана либо с уменьшением с возрастом амбиций государственных (муниципальных) служащих, либо со снижением их активности в течение жизни.

Следующий тип – «неудовлетворенные карьеристы» – характерен для нескольких поколений двадцатилетних–сорокалетних (от 24,2 до 34,2 %). Не так часто он зафиксирован в старшей возрастной группе (менее 3 % данного типа среди респондентов старше 50 лет). Это объяснимо: стремление к должностному росту при неудовлетворенности настоящей должностью накануне выхода на пенсию выглядит несвоевременным, актуальнее дослужить до пенсии.

Тип «удовлетворенные индифференты» репрезентирован чаще среди второй и третьей возрастной группы (35,8 и 29,0 % соответственно). Это не удивительно, так как для занятия желаемой должности обычно требуется определенное время. Судя по данной таблице, большая часть достигает оптимального положения в трудовой иерархии в период от 30 до 50 лет (64,8 %).

Аморфность в поведении «неудовлетворенных индифферентов» характерна обычно для молодежи: 7 из 10 служащих данного типа – работники до 30 лет. Скорее всего, мировоззрение лентяя-Емели, связанное с пассивностью, бездействием, с возрастом все меньше разделяется людьми.

Охарактеризуем рассматриваемые типы по семейному положению (см. таблицу 5).

Для типа «удовлетворенных профессионалов» чаще характерны холостые (незамужние): более половины (55,3 %) «удовлетворенных профессионалов» так обозначили свое семейное положение. Стремление данного типа к автономному и более содержательному труду соответствует их независимому поведению в жизни – отсутствию семейных обязательств.

Таблица 5 – Семейное положение государственных (муниципальных) служащих различных типов карьеры (в % по типам карьеры)

Семейное положение	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
Холост (не замужем)	55,3	30,2	10,5	19,6	47,1
Женат (замужем); состою в гражданском браке	31,6	59,0	60,5	66,5	41,2
Разведен(а); вдовец (вдова)	10,5	10,8	29,0	12,1	11,7
Мать-одиночка	2,6	0,0	0,0	1,8	0,0

Из таблицы видно, что «удовлетворенные карьеристы» преимущественно имеют семью (официальную или неофициальную). В 2 раза меньше среди них незамужних или неженатых (30,2 %).

Большинство типа «неудовлетворенные карьеристы» (так же как и предыдущего типа) встречается среди имеющих семью официально или неофициально (60,5 %); в 2 раза меньше их – в группах овдовевших и разведенных (29,0 %). Лишь десятая часть неудовлетворенных должностью и жаждущих повышения холосты или незамужем. Вероятно, данный тип в латентном виде стремится вместе с должностным ростом улучшить финансовое положение своей семьи.

Два последних в таблице типа консервативны. «Удовлетворенные индифференты» – чаще имеющие супруга(у) (66,5 %). А тип «неудовлетворенные индифференты» специфичен тем, что встречается примерно одинаково среди никогда не имеющих семью (47,1 %) и живущих с супругом(ой) (41,2 %).

Непростым является вопрос трудовой карьеры женщины, особенно во властных структурах. Он обсуждается и в России, и за рубежом¹. Характеристика типов карьеры по полу на основании результатов нашего исследования представлена в таблице 6.

Таблица 6 – Группы по полу среди государственных (муниципальных) служащих различных типов карьеры (в % по типам карьеры)

Пол	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
Мужской	26,7	14,6	25,7	13,8	25,0
Женский	73,3	85,4	74,3	86,2	75,0

Во всех типах преобладают представители «слабого пола». Преобладание женщин не специфика г. Перми². Меньше всего мужчин среди типов «удовлетворенные карьеристы» и «удовлетворенные индифференты» – примерно по 14 %. Это группы удовлетворенных своей должностью, что, воз-

¹ См.: Barlaup T. Female Future: Turning the tide // World of work. 2011. No. 72. P. 16–19; Lie H. Combining family life and a career is possible // World of work. 2011. № 72. P. 19; Канапьянова Р.М. Женщины во властных структурах // Социологические исследования. 2007. № 2. С. 68–75; Орлова В.Н. Карьера женщин в региональных органах исполнительной власти: Особенности, факторы управления: дис. ... канд. социол. наук. Орел, 2001. 140 с.

² См.: Степанчук Д.Ю. Жизненные стратегии современных государственных гражданских служащих: дис. ... канд. социол. наук. Тюмень, 2013. С. 98.

можно, говорит о меньшей амбициозности «слабого пола» по сравнению с запросами мужчин.

Образование – важная характеристика госслужащего, поскольку научность управления находится в зависимости от его уровня образования¹. Типы карьеры, классифицированные по критерию образования, представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Уровень образования государственных (муниципальных) служащих различных типов карьеры (в % по типам карьеры)

Уровень образования	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
Среднее специальное	0,0	2,9	0,0	1,3	17,6
Высшее	81,6	85,6	68,4	98,7	82,4
Два высших и более	18,4	11,5	31,6	0,0	0,0

Все типы карьеры – это преимущественно респонденты с одним высшим образованием, варьируется лишь их численное выражение (примерно от 70 до 100 %). Категории, не желающие продвижения (типы «удовлетворенные» и «неудовлетворенные индифференты»), характерны лишь для группы с одним высшим образованием.

Малая численность респондентов со средним специальным образованием связана с требованием более высокого уровня квалификации на многих должностях государственной и муниципальной службы.

Тип «неудовлетворенные карьеристы» отличается в сторону большей представленности в нем респондентов, имеющих два и более диплома о высшем образовании (таковых почти треть). Вероятно, для данного типа об-

¹ См.: Стегний В.Н. Прогнозирование будущей социальной модели развития России // Вестник Пермского государственного технического университета. Социально-экономические науки. 2010. № 5 (24). С. 7.

разование выступает инструментом построения карьеры, мотивирующей их трудовое поведение.

Не ориентированные на карьеру типы – «удовлетворенные» и «неудовлетворенные индифференты» – совсем не включают в себя обладателей нескольких дипломов о высшем образовании. «Удовлетворенные индифференты» по-видимому, по причине невысоких должностных и образовательных притязаний, а «неудовлетворенные индифференты» – по причине трудовой и образовательной апатии.

В целях описания государственных (муниципальных) служащих, опрошенных на предмет материального положения, предлагалась 7-балльная шкала, в которой 1 балл означает самые низкие доходы, 7 – самые высокие. В 6 и 7 баллов ни один респондент свое положение не оценил (см. таблицу 26 приложения 2).

Согласно данной таблице тип «удовлетворенные профессионалы» представлен больше всего среди респондентов, выразивших свое материальное положение 3 баллами или определивших его немного ниже среднего (почти 50 %). Тип «удовлетворенных карьеристов» также доминирует среди опрошенных с доходом чуть ниже среднего. Отличается этот тип карьеры весьма значительным (по сравнению с другими типами) числом считающих свой доход средним (более 1/5 данного типа).

Следовательно, удовлетворенные в настоящее время собственной должностью, чаще дают своему материальному положению оценки в 4–5 баллов (наиболее высокие оценки, полученные в исследовании) из максимальных 7, чем неудовлетворенные ей.

Стремление к должностному росту при неудовлетворенности должностью свойственно низкодоходным (по самооценке) группам государственных и муниципальных служащих. «Неудовлетворенные карьеристы» – это чаще респонденты с «низкими» доходами (около трети) и доходами «чуть ниже среднего» (42,1 %).

При сравнении «удовлетворенных» и «неудовлетворенных индифферентов» отметим, что «костяк» данного типа смещается от категорий с материальным положением «чуть ниже среднего» к еще более бедным группам респондентов. Тип «неудовлетворенных индифферентов» целиком оценивает свои доходы хуже, чем средние; будучи не удовлетворенными своей должностью и опустив руки, представители этого типа преимущественно считают себя «бедными» (47,1 %). Так, более низкие самооценки материального положения свойственны типу «неудовлетворенных индифферентов».

Типы карьеры по опыту работы в своем учреждении описаны в таблице 27 приложения 2. Респонденты низшего и среднего звена в пермских органах власти, как правило, имеют небольшой стаж работы в своей организации (до 6 лет). Это может быть связано с попаданием в высшее звено после продолжительной работы в одной организации и (или) с высокой текучестью кадров на нижних уровнях государственной и муниципальной службы. Причем тип неудовлетворенных должностью и нежелающих строить карьеру («неудовлетворенные индифференты») полностью сосредоточен в группе с наименьшим опытом труда в своем учреждении; вполне вероятно, что с увеличением стажа его представители переместятся в иной тип.

Важной является информация, характеризующая удовлетворенность типов определенными условиями труда (см. таблицу 8).

Типы, неудовлетворенные своей настоящей должностью, одновременно недовольны и многими условиями трудовой ситуации. Так, среди «неудовлетворенных карьеристов» и «неудовлетворенных индифферентов» по сравнению с другими типами меньше всего доли государственных (муниципальных) служащих, довольных возможностями вертикальной карьеры (21,1 и 23,5 % соответственно), расстановкой руководителей (44,7 и 47,1 % соответственно), отношениями с непосредственным руководителем (76,3 и 76,5 % соответственно), содержанием трудовой деятельности (65,8 и 76,5 %), а также материальными условиями труда: зарплатой (10,5 и 11,8 % соответственно) и системой поощрения (34,2 и 0,0 % соответственно).

Таблица 8 – Доля удовлетворенных теми или иными условиями труда среди государственных (муниципальных) служащих различных типов карьеры (в % по типам карьеры)

Устраивает...	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
Содержание труда	100,0	89,9	65,8	88,8	76,5
Работа с людьми	89,5	93,5	97,4	94,2	94,1
Режим, график, сменность, продолжительность рабочего дня	79,0	94,2	79,0	83,0	23,5
Размер заработка	34,2	20,9	10,5	26,8	11,8
Отношения с непосредственным руководителем	89,5	97,1	76,3	97,8	76,5
Отношения с коллегами	100,0	97,8	89,5	98,7	100,0
Возможности профессионального роста, продвижения	65,8	78,4	21,1	76,8	23,5
Подбор и расстановка руководящих кадров	94,7	75,5	44,7	86,2	47,1
Техническая оснащенность	89,5	69,1	55,3	75,0	70,6
Самостоятельность в работе	94,7	97,1	79,0	90,2	23,5
Возможность повышения квалификации	86,8	84,2	65,8	62,1	52,9
Система поощрения	73,7	46,8	34,2	41,1	0,0
Организация труда на рабочем месте	65,8	87,8	55,3	86,2	88,2
Трудовой быт (питание в т.ч.)	92,1	81,3	57,9	62,5	70,6

*В столбце сумма больше 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Итак, значительную часть ориентированных на карьеру и удовлетворенных своей должностью (имеются в виду типы «удовлетворенных профессионалов» и «удовлетворенных карьеристов») составляет молодежь – служащие до 30 лет. Если же государственные и муниципальные служащие не нацелены на построение карьеры, то это либо 30- или 40-летние, довольные своей должностью, либо молодые сотрудники, неудовлетворенные своей должностью.

Большинство представителей различных типов карьеры создали семью, официально оформив отношения или не зарегистрировав их (см. таблицу 5). Отличаются лишь два типа. Довольно высок процент холостых или незамужних (более 50 %) среди «удовлетворенных профессионалов». По-видимому, мечтающие о более содержательном труде без оглядки на финансовую сторону работы в большинстве случаев не могут позволить себе иметь семью. Противоречивая позиция второго типа – «неудовлетворенных индифферентов», не ориентированных на должностной или профессиональный рост при недовольстве своей теперешней должностью, – также почти в половине случаев характерна для холостых (незамужних), скорее всего, в силу независимости государственных (муниципальных) служащих данного типа в определении своего карьерного поведения.

Таким образом, тип «удовлетворенные профессионалы» – это преимущественно незамужние 20–30-летние женщины с высшим образованием, оценивающие свое материальное положение немного ниже среднего (на 3 балла из 7).

«Удовлетворенные карьеристы» – это, как правило, молодые женщины с высшим образованием, имеющие официальную или неофициальную семью, характеризующие свое материальное положение на балл ниже среднего (на 3 балла из 7). Следовательно, данный тип отличается от предыдущего более молодым возрастом и наличием семьи.

Тип «неудовлетворенных карьеристов» большей частью состоит из 40-летних женщин с высшим образованием (треть при этом имеет несколько дипломов о высшем образовании), имеющих семью, оценивающих свои доходы немного ниже средних (на 3 балла из 7). Данный тип в сравнении с предыдущим типом, также ориентированным на должностной рост, отличается большей долей обладателей нескольких дипломов о высшем профессиональном образовании и большим возрастом.

Наиболее неэффективными с точки зрения управления их трудовым поведением являются два типа, равнодушные к собственной карьере.

Первый из них - «удовлетворенные индифференты» – это главным образом неодинокие (состоящие в зарегистрированном или неофициальном браке) женщины в возрасте 31–40 лет, обладающие одним дипломом о высшем образовании и оценивающие свои доходы немного ниже среднего (на 3 балла из 7).

Второй неэффективный тип – «неудовлетворенные индифференты» – включает в себя в основном незамужних женщин до 30 лет с высшим образованием, характеризующих свое материальное положение как низкое (на 2 балла из 7). Их невысокие оценки материального положения сочетаются с низкой удовлетворенностью должностью и отсутствием активности в построении карьеры. Тип «неудовлетворенных индифферентов» различается в характеристиках с типом «удовлетворенных индифферентов» более низкими оценками своего дохода, более младшим возрастом и отсутствием семьи.

Оба этих типа редко бывают удовлетворены материальными условиями труда (заработками и системой поощрения); один из этих типов – «неудовлетворенные индифференты» – также, как правило, недоволен «возможностями профессионального роста, продвижения», режимом работы и самостоятельностью в труде.

Существенно, что неэффективные типы карьеры характеризуются более низким уровнем образования, молодым возрастом (до 40 лет), более низкой самооценкой материального положения. Так, не подтвердилась гипотеза о социальном составе данных типов («не ориентированные на карьеру типы состоят преимущественно из женщин старшего возраста, имеющих среднее специальное образование и оценивающих свои доходы как средние»).

Полученные данные означают, что интерес к горизонтальной или вертикальной карьере потеряли работники, которые должны составлять «костяк» организации (т.е. сотрудники в возрасте 20–40 лет), а также менее образованные и недовольные своим заработком. Это те категории государственных и муниципальных служащих, на которые руководству стоит обратить внимание в своей работе.

§ 3. Трудовая карьера в системе ценностей государственных (муниципальных) служащих

Для описания карьеры как ценности для государственных (муниципальных) служащих, во-первых, раскроем место трудовой карьеры в системе их трудовых ценностей. Во-вторых, выясним, важна ли для данной социально-профессиональной группы возможность сделать карьеру. В-третьих, определим, какое место занимает должностной рост в системе жизненных ценностей сотрудников органов государственного управления. В-четвертых, выявим отношение пермских государственных и муниципальных служащих к работникам, строящим карьеру.

Работа для государственных (муниципальных) служащих в целом является в первую очередь источником получения средств к существованию, однако вторым по «популярности» ответом является суждение о работе как о возможности сделать успешную карьеру (см. таблицу 9).

Таблица 9 – Сущность работы для государственных
и муниципальных служащих (в % по группам опрошенных)

Работа	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
Интересна и важна сама по себе независимо от оплаты	14,7	26,7	20,7
В основном источник получения средств к существованию	47,0	41,6	44,3
Это возможность сделать успешную карьеру, приобрести профессиональный опыт	38,3	31,7	35,0

Следовательно, государственная и муниципальная служба для ее сотрудников имеет не просто экономический смысл, давая средства на жизнь, но и социальное значение, выступая способом изменения должностного и тем самым социального статуса служащего. При этом само содержание

труда важно чаще сотрудникам госслужбы, а инструментальный взгляд на работу (как способ заработать или построить карьеру) более распространен на муниципальной службе, что, по-видимому, отражает насущные проблемы разных уровней власти.

Ранжирование критериев оценки работы позволяет увидеть значительное сходство между ответами на двух уровнях службы (см. таблицу 4 приложения 2). Если взять весь массив опрошенных, то наиболее существенно на мнение о работе влияют взаимоотношения в коллективе («хороший коллектив» – 79,7 %), стабильность, дающая уверенность в завтрашнем дне («гарантированность рабочего места и зарплаты» – 65,3 %) , а на третьем месте – «высокая зарплата» (63,5 %).

Содержательные характеристики профессии в трудовых ценностях государственных (муниципальных) служащих уступают место таким внешним параметрам, как коллектив, гарантия места работы, заработок.

Наблюдается интерес к более содержательному труду (который проявляет почти половина пермских чиновников – 49,5 %). Однако он не подкрепляется стремлением к самостоятельности в работе (16,0 %) и к соответствию труда образованию (29,5 %).

При оценке опрошенными той или иной работы горизонтальная и вертикальная карьера оказалась в середине списка критериев, занимая 5–6-е места из 13. Напомним, около половины респондентов упоминают проявления горизонтальной мобильности – возможности повышения квалификации. Чуть реже профессионального роста при оценке работы государственные и муниципальные служащие учитывают должностной рост («возможность сделать карьеру» – 42,7%).

Возможности построения карьеры как важную характеристику работы отмечает примерно одинаковое число опрошенных в пермском опросе и в си-

бирском исследовании; реже в Перми ценят реализацию способностей, стабильность места работы, но чаще – высокие доходы¹.

Жизненные ценности государственных (муниципальных) служащих представлены в таблице 28 приложения 2². Они довольно оригинальны, своеобразны. По значимости после жизненно-важных вещей (потребностей в семье (90,8 %) и стабильности (68,0 %)) у респондентов стоят ценности дружбы (59,7 %) и высоких доходов (54,2 %). При этом «материальный достаток, обеспечивающий нормальные условия» (53,2 %) уступает место значению высоких доходов. Это означает, что высокие заработки входят в принципиальную жизненную позицию государственных и муниципальных служащих, что подтверждают и данные исследования в Татарстане³. Это ценности большинства данной социально-профессиональной группы.

Менее значимыми ценностями опрошенных являются «любимая работа» (49,0 %) и «хорошее образование» (41,0 %). Если учесть место данной социально-профессиональной группы в структуре общества, то ценность образования в их жизни очень низка (она имеет лишь 7-й ранг). Своеобразие структуры жизненных ценностей служащих проявляется также в том, что при 6-м месте ценности любимой работы такие ценности, как «реализация способностей» (11 ранг), «успехи в профессии» (12 ранг), «карьера» (14 ранг) оказываются отброшенными во второй десяток значимых в жизни явлений.

Наибольшие различия в ответах на двух уровнях власти зафиксированы по отношению к следующим ценностям: полноценный отдых, гармония с самим собой, любовь на всю жизнь, удовлетворение культурных потребностей. Все перечисленные явления среди служащих муниципальных органов власти имеют более высокий вес, чем среди респондентов учреждений госслужбы,

¹ См.: Бушуева И.П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект: дис. ... канд. социол. наук. Нижний Новгород, 2015. с. 91.

² Их подробный анализ производился в статье: Лазукова Е.А. Карьера и ценности чиновников // Актуальные научные вопросы современности: материалы междунар. заоч. науч.-практ. конф. 19 апр. 2013 г. Липецкая областная общественная организация Всероссийского общества изобретателей и рационализаторов. Липецк, 2013. С. 198–199.

³ См.: Юрьева О.Ю. Управление организационными изменениями на государственной гражданской службе: социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук. Нижний Новгород, 2015. С. 84.

занимая ранг на 5 позиций выше. Это показывает большую потребность работников муниципального уровня власти по сравнению со служащими региональной власти в духовно-психологических аспектах жизни. Успешная должностная карьера также более значима для «муниципалов», но различия в рангах уже не так велики (и в процентах почти незаметны): высокая должность занимает 12-й ранг среди муниципальных и 14-й ранг среди государственных служащих.

Подытоживая результаты исследования жизненных ценностей служащих, подчеркнем следующее. Семья часто находится в центре жизненных ценностей человека, в ценностном «ядре», это показали исследования А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова еще в советское время¹. Поэтому почти тотальное обозначение среди респондентов крепкой, благополучной семьи в качестве чего-то ценного в жизни не удивляет. Стабильность собственного положения и доходов выходят на передовые позиции, скорее всего, в связи со стремлением адаптироваться к жизни в сложившейся социально-экономической обстановке в стране. Понятно, что при этом о карьерном росте задумывается меньшинство. Уровень власти – муниципальный или государственный – в этом случае не влияет на долю обладателей таких ответов. Однако ценности государственных (муниципальных) служащих незаурядны: идеалы дружбы и высокого материального положения для них важнее образования и профессиональной деятельности. Данная структура ценностей отражает невысокое содержание труда служащих и слабый интерес к нему, а также гендерно-возрастной состав опрошенных (преимущественно женщины; большинство до 40 лет).

Обратим внимание на отношение респондентов к карьеристам. Часто термин «карьеристы» носит негативный оттенок, когда в их число относят тех, «для которых близость к власти прежде всего – средство решения личных или групповых проблем»². Уйдем от негативного смысла этого понятия и назовем карьеристами «работников, заинтересованных в своем карьерном

¹ См.: Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 216.

² См.: Оболонский А.В. Мораль и право в политике и управлении. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006. С. 50.

продвижении». В различных обществах и в разное время встречаются специфические оценки карьеры. Советское общество приветствовало отсутствие эгоистичного интереса в должностной или профессиональной карьере¹. После распада СССР преследование собственных целей в построении карьеры стало более легитимным. Итак, посмотрим, как к людям, заинтересованным в карьере, относятся сегодня государственные (муниципальные) служащие.

Нами выбраны наиболее многочисленные группы должностей для получения более объективной информации. Свое расположение к работникам, ориентированным на карьеру, проявляет большинство всех должностных групп (см. таблицу 29 приложения 2). Наибольшая доля с позитивным отношением к этим личностям наблюдается в младшей группе должностей на госслужбе (87,5 %) и в ведущей группе на муниципальной службе (83,1 %).

Ведущая группа госслужбы не пытается абсолютно идеализировать образ коллег, строящих карьеру. Довольно заметная часть этих респондентов объясняет нацеленность на карьеру рациональным мотивом – приспособлением к существующей социально-экономической реальности в России. Почти каждый третий госслужащий в ведущей группе государственной службы склонен объяснять стремление людей к построению карьеры сложным материальным положением населения страны (29,3 %). Эта доля больше, чем в остальных должностных группах. Возможно, с этим связано сравнительно небольшое число ответов в данной (ведущей) группе должностей на государственной службе, проявляющих уважительное отношение к людям, строящим карьеру (61,0 %).

Негативное отношение к строящим карьеру чаще встречается в старшей группе должностей на госслужбе (около 13 %). По-видимому, служащим данной группы довольно сложно продвинуться дальше со своих должностей, и люди, стремящиеся к карьере, для них выглядят как «работники, рвущиеся к власти и богатству».

Выявлена следующая тенденция: чем выше в иерархии находится группа должностей, тем меньшая ее доля называет «карьеристов» работни-

¹ См.: Лыткина Т.С. Социальная биография исключения в постсоветской России // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14. № 1. С. 107.

ками, имеющими цели и способными их добиваться. Скорее всего, самостоятельное прохождение по иерархической лестнице в организации открывает служащим иное представление о людях, стремящихся к карьере. В частности, на госслужбе параллельно с каждой более высокой группой должностей наблюдается повышение числа отмечающих необходимость карьеры в наши дни для того, чтобы «поправить материальное положение».

Исходя из вышеизложенного, нельзя сказать, что трудовая карьера занимает ведущие позиции в системе жизненных ценностей государственных (муниципальных) служащих. Размышляя над вопросом, «что для Вас важно в жизни?», менее четверти опрошенных вспоминает о карьере. При этом уважительное отношение к работникам, строящим карьеру, снижается по мере перехода к более высоким группам должностей в иерархической структуре организаций государственной (муниципальной) власти.

Таким образом, можно заключить, что интересная работа – это последнее, что привлекает государственных и муниципальных служащих; на первом месте для них стоят деньги, на втором – трудовая карьера. Следовательно, работа для государственных (муниципальных) служащих имеет социальное и экономическое значение, выступая в первую очередь источником получения средств к существованию и возможностью изменить свой социально-трудовой статус благодаря карьерному росту. С этими данными согласуются их основные жизненные и трудовые ценности, где на ключевых позициях – важность стабильного положения, гарантии заработка и рабочего места, а среднюю значимость имеет карьера. Так, немаловажным для закрепления кадров в организации и управления эффективностью их деятельности является экономический аспект службы, который может быть удовлетворен в том числе за счет карьерного продвижения.

Выявленное снижение уважительного отношения к карьеристам по мере роста должности может говорить о страхе служащих более высокой группы должностей перед конкуренцией со стороны коллег и (или) об отсутствии налаженной системы продвижения по службе в организации.

Подводя итог по данной главе, сделаем несколько выводов. Для низшего и среднего управленческого звена на государственной (муниципальной) службе в Перми их организации не идеальны с точки зрения возможностей построения карьеры. Обучение и карьерное продвижение ее кадров должны быть связаны в большей мере. Для самих организаций проблематично управление эффективностью деятельности сотрудников, поскольку отсутствуют способы стимулирования труда многочисленной группы неэффективных типов – нежелающих строить горизонтальную или вертикальную карьеру, – работников, которые должны составлять основу учреждения (поскольку они находятся в возрасте 20–40 лет). Улучшить ситуацию можно путем изменения условий, в которых действует служащий. Воздействие на сознание и поведение государственных (муниципальных) служащих возможно благодаря реализации ценных для них условий труда, связанных с материальным благополучием, стабильным положением; нельзя оставлять без внимания и осуществление их карьерных устремлений. Указанные ценности могут быть реализованы за счет построения более оптимальной системы продвижения по службе, которая позволит работнику планировать карьеру и ощущать гарантированность рабочего места.

Глава 3

ФАКТОРЫ И ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Для описания основных особенностей трудовой карьеры пермских государственных (муниципальных) служащих обратимся к двум ее разновидностям – вертикальной и горизонтальной карьере, проанализируем наиболее значимые ее факторы, а также сопоставим результаты исследования карьеры среди специалистов и государственных (муниципальных) служащих.

§ 1. Горизонтальная и вертикальная карьера госслужащих

Для объективной характеристики трудовой карьеры изучаемой группы нами использованы следующие ее показатели:

- 1) переход на другую должность;
- 2) наличие периодов повышения квалификации и переобучения;
- 3) количество пройденных должностей;
- 4) время осуществления трудовых перемещений.

Горизонтальную и вертикальную трудовую карьеру обычно характеризуют как профессиональный и должностной аспекты карьеры соответственно¹. Эмпирически горизонтальную карьеру мы исследовали через переобучение респондентов и их повышение квалификации. Для того чтобы охарактеризовать особенности вертикальной карьеры, был рассмотрен стаж работы государственных (муниципальных) служащих, занимавших различное количество должностей на службе.

Рассмотрим горизонтальную карьеру служащих. Ранее социологические исследования показали, что общие планы по повышению квалификации

¹ См.: Данькова Е.В. Карьерная стратегия в государственной службе: Социально-технологический аспект: дис. ... канд. социол. наук. М., 1999. С. 14.

и переподготовке кадров существуют лишь в 60 % отечественных учреждений государственной службы¹. Организуются различные формы обучения и переобучения кадровыми службами².

Повышение квалификации государственные и муниципальные служащие обязаны проходить 1 раз в 3 года, поэтому оно должно присутствовать в обучении всех представителей данной группы. Неудивительно, что этот ответ доминировал в нашем исследовании (см. таблицу 10). Однако его называли не абсолютно все, а 8 из 10 муниципальных и 9 из 10 государственных служащих. Связано это, скорее всего, с низкой информированностью молодых служащих о формах обучения в их организации – те, кто работают менее трех лет, с повышением квалификации еще не сталкивались.

Таблица 10 – Формы обучения кадров, используемые в организациях государственных и муниципальных служащих
(в % по группам опрошенных)*

Формы обучения кадров	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
Повышение квалификации	80,3	94,7	87,5
Стажировка	3,7	4,7	4,2
Наставничество	26,0	18,3	22,2
Самообразование	66,0	50,7	58,3
Внутриведомственное обучение	8,0	12,7	10,3
Переподготовка	18,3	20,3	19,3
Дистанционное обучение	9,7	18,0	13,8
Другое обучение	4,3	4,0	4,2

*В столбце сумма больше 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Другие формы формального обучения знакомы меньшинству респондентов: переподготовка, дистанционное и внутриведомственное обучение – 10-19 %, реже всего отмечают стажировку – около 4 % опрошенных.

¹ См.: Амбалова А.Б. Управление карьерой государственного гражданского служащего: Социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук. М., 2006. С. 96.

² См.: Стариков Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации: Теоретико-правовое исслед.: дис. ... д-ра юрид. наук. Воронеж, 1996. С. 77.

В обучении государственным (муниципальным) служащим в значительной мере приходится полагаться на себя: вторым по популярности способом обучения после повышения квалификации является самообразование. На государственной службе его отмечает половина респондентов (50,7 %), а на службе местного уровня больше – 2/3 ее представителей (66,0 %).

Для «новичков» в организации особое значение имеет наставничество¹; оно присутствует в обучении пермских государственных (муниципальных) служащих, о чем упоминает примерно пятая их часть.

Таким образом, как видим, наиболее распространенной формой обучения в учреждениях государственной и муниципальной службы является проявление горизонтальной карьеры – повышение квалификации; а различий на двух уровнях службы по рангам разных форм обучения нет.

Эффективность различных форм обучения госслужащих в современной социологии уже изучалась. По мнению экспертов², наиболее продуктивной формой является повышение квалификации; на втором месте находится стажировка (которая, судя по нашему исследованию, в г. Перми встречается редко), а далее наставничество и самообразование.

В таблице 11 отражена нацеленность респондентов на горизонтальную карьеру. Имеющих желание повысить свою квалификацию в 2 раза больше среди респондентов муниципального уровня власти (63,0 %), чем среди респондентов региональной власти (36,3 %). Кстати сказать, это все равно меньше, чем число выражающих желание повысить уровень своей квалификации среди муниципальных служащих Приволжского федерального округа в целом (83 %) ³.

¹ См.: Юданова Д.М. Наставничество как необходимый элемент государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. 2014. № 1 (16). URL: <http://ego.uara.ru/ru-ru/issue/2014/01/05/> (дата обращения: 10.11.2014).

² См.: Тавокин Е.П. Оптимизация кадрового состава государственной гражданской службы// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 5. С. 95.

³ См.: Газизова Л., Дорожкин Ю., Фролова И. Муниципальные органы власти в Приволжском федеральном округе Российской Федерации // Власть. 2014. № 8. С. 135.

Настораживает, что треть респондентов указывает на нехватку повышенных общих знаний для себя, заявляя стремление получить более высокий уровень образования. И это при большинстве уже имеющих высшее образование.

Таблица 11 – Потребности в обучении среди государственных и муниципальных служащих (в % группам опрошенных)*

Суждения относительно своего обучения	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
У меня есть желание получить более высокий уровень образования	33,0	35,3	34,0
У меня есть желание повысить свою квалификацию	63,0	36,3	63,2
У меня есть желание пройти переобучение, чтобы моя работа соответствовала специальности	6,0	9,3	7,7
У меня есть желание пройти переобучение, чтобы сменить работу	9,3	18,3	13,8
У меня нет желания повышать образование, квалификацию, проходить переобучение	7,7	16,0	11,8

*В столбце сумма больше 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Не ориентируются на горизонтальную карьеру в нашем исследовании, наоборот в 2 раза чаще госслужащие (16,0 %), нежели муниципальные (7,7 %). Позиция «регионалов» противоречива: они не стремятся к горизонтальной карьере чаще «муниципалов», но как отмечалось ранее, госслужащие больше коллег муниципального уровня власти не довольны ею.

Желающих пройти переобучение в целях смены работы чуть больше, чем не ориентированных на обучение вообще, описанных выше (18,3 и 9,3 % соответственно). В среднем 14 человек из 100 нацелены на уход с государственной (муниципальной) службы.

При этом возникает вопрос, связано ли обучение служащих с их стремлениями к вертикальной карьере? Проходя обучение, хотели добиться продвижения по службе около четверти служащих муниципального уровня

(27,7 %) и около трети – государственного (36,3 %) (см. таблицу 30 приложения 2). Достигли этого больше госслужащие (почти 27 % из них против 3 % «муниципалов»). Следовательно, в органах госвласти обучение больше способствует построению карьеры сотрудников, чем на муниципальной службе.

Однако то, что повышение квалификации или переподготовка совсем не способствуют вертикальной карьере, в Перми отмечает значительная доля респондентов и государственной, и муниципальной службы (более четверти и около пятой части соответственно) (см. таблицу 12). Противоречие заключается в том, что в целом в выборке две близкие по объему группы дают полярные ответы на данный вопрос: около четверти государственных (муниципальных) служащих заявляет о полном отсутствии способствования переподготовки служебному росту, а пятая часть респондентов – о значительном способствовании. Почти 65 % респондентов указывает на малую связь или на ее отсутствие между повышением квалификации и продвижением по службе.

Таблица 12 – Значение переподготовки или повышения квалификации для служебного роста среди государственных и муниципальных служащих (в % по группам опрошенных)

Степень способствования переподготовки или повышения квалификации служебному росту	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
Очень способствует	19,3	23,7	21,5
Не очень способствует	38,3	41,7	40,0
Совсем не способствует	20,7	27,3	24,0
Не повышали квалификацию	21,7	7,3	14,5

Если не учитывать не проходивших обучение служащих, то данные можно сравнить с теми, что были получены социологами при экспертном опросе на федеральном уровне госслужбы. Респонденты в нашем опросе смотрят на данный вопрос несколько пессимистичнее (см. таблицу 31 приложения 2): явное способствование обучения карьерному росту видит треть экс-

пертов, у нас – лишь четверть служащих; незначительное содействие видит примерно половина респондентов в обоих опросах (49,3 и 46,8 %).

Теперь обратим внимание на вертикальную карьеру государственных (муниципальных) служащих. На теоретическом уровне в отечественной науке обосновывается необходимость профессионализма, деловых и моральных качеств для карьерного роста¹. Анализ иерархии критериев продвижения по службе в нашем эмпирическом исследовании показывает, что перечисленные в таблице 13 критерии в той или иной степени используются на обоих уровнях службы, хотя и в разной степени.

Таблица 13 – Мнения государственных и муниципальных служащих о критериях продвижения в их организации (в % и рангах по группам опрошенных)*

Критерии продвижения по службе	Муниципальные служащие		Государственные служащие		Всего	
	%	ранг	%	ранг	%	ранг
Профессиональный опыт, стаж	85,3	1	53,7	1	69,5	1
Добросовестность	53,0	2	46,3	2	49,7	2
Образование	23,7	3	12,3	3	18,0	3
Честность, порядочность	17,7	4	9,7	4	13,7	4
Принципиальность, твердость	11,7	5	5,0	7	8,3	5
Покровительство начальника	8,7	6	7,3	5-6	8,0	6
Умение нравиться руководству	6,0	7	7,3	5-6	6,7	7
Покладистость	3,0	9	0,3	9	1,7	9
Другие критерии	5,7	8	3,7	8	4,7	8

* В столбце сумма больше 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа. Использовалась шкала критериев, предложенная Е.П. Тавокиным².

По мнению опрошенных, наиболее распространенными в организациях являются меритократические критерии повышения по службе. Так, стаж и профессиональный опыт как критерий карьерного продвижения называет

¹ См.: Дементьева А.А. Развитие профессиональной карьеры государственных служащих [Электронный ресурс] // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. 2014. № 2 (17). URL: <http://ego.uara.ru/ru-ru/issue/2014/02/02/> (дата обращения: 10.11.2014).

² См.: Тавокин Е.П. Государственные служащие. Ч. 2. Тенденции развития кадрового состава федеральной гражданской службы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 3(97). С. 15.

большинство пермских государственных (муниципальных) служащих (около 70 %).

Наблюдается невысокое значение «образования» для карьерного роста (несмотря на общее 3-е место среди всех критериев, его называет всего примерно пятая часть респондентов). Вспомним, что при этом треть опрошенных считает свой уровень образования недостаточным и желает его повысить.

Исследование выявило, что, говоря о своей организации, меритократические критерии своего служебного повышения служащие называют в разы чаще критериев лояльности. Если опираться на утверждения респондентов, то опровергается гипотеза о том, что лояльность по отношению к руководству используется как основной критерий продвижения по службе.

Если сравнить службу государственную и муниципальную, то можно заметить, что региональные служащие значительно реже своих коллег муниципального уровня власти отмечают в качестве используемых критериев продвижения в их организации «профессиональный опыт» (53,7 против 85,3 %) и «образование» (12,3 против 23,7 %), а «умение нравиться руководству» - хоть не существенно, но чаще (7,3 против 6,0 %).

Контрольный вопрос в анкете позволил выяснить следующее (см. таблицу 32 приложения 2). «Муниципалы» чаще называют профессиональные и личностные качества как способствующие продвижению, а госслужащие чаще своих коллег муниципального уровня склонны отмечать взаимоотношения с коллегами (социальный капитал). Социально-демографические характеристики сотрудников как мерило повышения по службе почти не используются.

Следовательно, критерии карьерного продвижения менее оптимально выглядят у госслужащих, чем у их коллег муниципального уровня власти. Это проверено двумя таблицами: основной (таблица 13) и контрольной (таблица 32 приложения 2). Контрольная таблица подтвердила основную.

Интересно, что ответы, занявшие первые позиции у респондентов нашего исследования полностью совпали с мнением, выявленным среди госслужащих в Татарстане другими социологами (имеется в виду уровень компетентности и способность развиваться, осваивать новые виды работы)¹. Примерно с одинаковой частотой респонденты г. Перми и Республики Татарстан называют «хорошую работу на предыдущей должности», «знание тонкостей работы» и такие социально-демографические критерии, как «общий стаж работы», а также «приобретение еще одного высшего образования»².

Однако наблюдаются существенные отличия в ответах о критериях карьерного роста в своей организации пермских респондентов по сравнению с опросом служащих Министерства юстиции России (см. таблицу 33 приложения 2). Если в случае Минюста преобладающие ответы связаны с лояльностью (покровительство руководства и умение ему нравиться), то в нашем исследовании, как уже было отмечено, замечен акцент в сторону меритократичности продвижения (опыт, стаж). Суммарный процент указавших в двух опросах деловые характеристики (профессиональный опыт и образование) примерно равен: 92,1 % – в Минюсте РФ и 87,5 % – в пермском исследовании. Заметно реже (почти в 5 раз) наши респонденты называют покровительство начальника, от которого может зависеть их продвижение по службе (13,7 против 66,2 % в Министерстве юстиции). Личностные качества (умение нравиться руководству, покладистость, честность, принципиальность) респонденты в 2010 г. отмечали гораздо чаще, чем государственные (муниципальные) служащие нашего исследования. При этом такое качество служащего, как «добросовестность в труде», значимым для своего продвижения считает довольно значительная часть респондентов: почти 6 из 10 в Министерстве юстиции и 5 из 10 государственных (муниципальных) служащих г. Перми.

¹ См.: Гимпельсон В.Е., Магун В.С. Российская бюрократия: процедуры найма и организация карьеры // Управленческое консультирование. 2005. № 1. С. 64.

² См.: Герасимова О.В. Карьерные процессы в системе государственной службы субъекта Российской Федерации: на материалах Республики Татарстан: дис. ... канд. социол. наук. Нижний Новгород, 2006. С. 112.

В целом пермские служащие указывают на более справедливое, беспристрастное продвижение по службе, существующее в их организациях, нежели респонденты Минюста, поскольку гораздо реже называют необходимость «быть на короткой ноге» с руководством, обладать умением подстраиваться и чаще упоминают профессионализм как критерий повышения по службе.

Каковы притязания респондентов относительно карьеры, показано в таблице 14.

Таблица 14 – Предпочитаемый вид продвижения среди служащих муниципальной и государственной службы (в % по группам опрошенных)

Вид службы	Вид продвижения				
	Получение более содержательного труда	Повышение в должности	Повышение зарплаты без повышения в должности	Не стремлюсь к продвижению, меня все устраивает	Затруднились ответить
Муниципальная служба	12,7	25,7	40,3	9,3	12,0
Государственная служба	14,0	33,7	40,0	3,3	9,0

От принятия кадровых решений управленцев зависит не только социально-психологический климат коллектива¹, но и эффективность деятельности учреждения. Такие решения должны учитывать установки, ценности, мотивы². Значительная часть опрошенных в нашем исследовании мечтает лишь об изменении их материального положения без смены должностного статуса (по 40 % на двух уровнях службы). Так, подтвердилась гипотеза о том, что государственные (муниципальные) служащие, как правило, предпочитают

¹ См.: Севастьянова И.Г., Стегний В.Н. Принятие решений и делегирование полномочий как составляющие эффективного менеджмента // Формирование гуманитарной среды в вузе: Инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход: материалы XIV Всерос. науч.-практ. конф., г. Пермь, 24–25 апр. 2014 г. Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2014. С. 162.

² См.: Севастьянова И.Г., Стегний В.Н. Принятие эффективных решений в современной бизнес-среде // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2014. № 1 (22). С. 63.

«повышение зарплаты без повышения в должности», что характеризует их установки и адаптационное поведение в нынешних социально-экономических условиях. Вспомним, что треть опрошенных хотела бы расширить свои общие знания за счет повышения уровня образования, но к карьере при этом стремятся немногие.

Как видим, респонденты регионального уровня власти чаще жаждут вертикальной карьеры (примерно треть против четверти на муниципальном уровне) за счет меньшего числа довольных тем, что имеют (3 против 9 % на муниципальной службе). Профессиональный рост предпочитает примерно одинаковое число государственных и муниципальных служащих (около 13 %). Эти данные выявляют серьезную негативную характеристику данной социально-профессиональной группы – ее слабый интерес к содержанию труда.

На государственной и муниципальной службе ранги предпочтений одинаковы: в первую очередь для служащих предпочтителен доход, во вторую очередь – должность, в третью – содержание труда. По-видимому, немалую роль здесь играет специфика службы – стабильный в сравнении с частным сектором экономики заработок, иерархичность трудовых позиций государственных (муниципальных) служащих и зачастую небогатое содержание труда.

Предпочитаемый вид продвижения говорит о планировании индивидом своего социального будущего в сфере труда. Так, не стремящиеся к продвижению соответствуют в типологии В.Н. Стегния¹ группе экстраполирующих свое настоящее в будущее при отсутствии ориентации на изменение своего социального статуса; нацеленные на должностной, профессиональный или материальный рост соответствуют группе стремящихся изменить свой социальный статус в будущем; затруднившиеся ответить на вопрос о предпочитаемом виде продвижения ближе всего к группе не выработавших определенного отношения к своему будущему. Наиболее многочисленной оказыва-

¹ См.: Стегний В.Н. Осознание личностью своего социального будущего: моногр. Изд. 3-е, стереотип. Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2013. С. 114–116.

ется категория, намеренная изменить свой статус, реализовать социально-экономическую мобильность. Однако при этом служащих больше другого привлекает улучшение своего материального положения без изменения своих трудовых позиций и функций, т.е. повышение экономического статуса без приложения каких бы то ни было усилий.

Исследования в других регионах России показывают большую заинтересованность в должностном и профессиональном росте в сравнении с пермским опросом, где должностной рост привлекателен в среднем для 29,7 % опрошенных, а более содержательный труд – для 13,4 % (см. таблицу 14). Так, по данным А.Б. Амбаловой, не достигли или не совсем достигли пика своей вертикальной и горизонтальной карьеры примерно по 60 % опрошенных¹.

Таким образом, в нашем исследовании муниципальные служащие, реже, чем госслужащие, интересуются собственным должностным ростом. Они меньше региональных служащих проявляют активность, стремление к изменению своего социального статуса (суммарно: профессионального, должностного и материального).

Рассмотрим интенсивность вертикальной карьеры (см. таблицу 15).

Таблица 15 – Стаж работы среди государственных (муниципальных) служащих, занимавших различное количество должностей на службе
(в % по количеству должностей)

Количество последовательно занимаемых должностей	Стаж в организации				
	до 5 лет включительно	6–10 лет	11–15 лет	16–20 лет	более 20 лет
Одну	94,3	2,4	1,9	1,4	0,0
Две	78,3	7,4	8,0	5,8	0,5
Три	62,0	19,8	8,3	6,6	3,3
Четыре	0,0	61,1	5,6	33,3	0,0
Пять	0,0	0,0	41,2	41,2	17,6
Шесть	0,0	0,0	23,0	38,5	38,5

¹ См.: Амбалова А.Б. Управление карьерой государственного гражданского служащего: Социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук. М., 2006. С. 91.

Для большей части государственных (муниципальных) служащих смена их должностей имеет прямую зависимость от стажа работы в организации.

Среди занимавших лишь одну должность подавляющее большинство (около 95 %) работает не более 5 лет; бóльший стаж работы на одной должности скорее исключение из правил. Чтобы занимать две или три должностные позиции, как правило, необходимо отработать не больше 5 лет. Для занятия 4-ой должности требуется иметь опыт работы в учреждении не менее 6 лет; для получения 5-й и 6-й должности необходимо минимум 11 лет стажа.

Тревожно, что почти 15 % респондентов за стаж работы свыше 10 лет занимает лишь вторую должность в своей карьере; среди них встречаются даже проработавшие в организации более 20 лет. Не случайным является причисление 10-й частью опрошенных к перечню недостатков госслужбы «невозможности продвижения по карьерной лестнице» (11,3 %) (см. таблицу 13 приложения 2).

В остальном интенсивность смены должностей на службе выглядит целесообразной; однако надо иметь в виду, что должности могли занимать индивидами и в другой (предыдущей) организации, а стаж учитывался лишь в последнем учреждении.

Насколько популярны в умах пермских государственных (муниципальных) служащих трудовые перемещения, показывает таблица 16.

Таблица 16 – Предпочтительное место работы среди государственных и муниципальных служащих (в % по группам опрошенных)

Предпочтительное место работы	Муниципальные служащие	Государственные служащие
Настоящее место работы	85,4	77,6
Другой отдел (сектор, управление)	3,1	7,3
Подобная служба, но в другом городе	2,4	7,0
Не государственная (не муниципальная) служба	6,3	0,8
Не имеет значения, все равно	2,8	5,0
Затрудняюсь ответить	0,0	2,3

Подавляющее большинство довольно своим местом работы, муниципальные служащие при этом чаще государственных (85,4 % среди муниципальных и 77,6 % среди госслужащих). Предпочли бы работать в другом месте, не на службе немногие: около 6 % первых и менее 1 % вторых. Остальные варианты не выявили больших различий между двумя группами опрашиваемых.

Можно сказать, что служащие нацелены на стабильность: трудовые перемещения внутри организации являются предпочтительными для малого числа людей (для 3 и 7 % в зависимости от уровня службы); не заинтересованы в трудовой мобильности более 3/4 респондентов на государственной и муниципальной службе.

Несмотря на высокую численность предпочитающих настоящее место работы (примерно 85 %), довольных своей должностью не так много: около трети на муниципальной и пятая часть на госслужбе (см. таблицу 34 приложения 2). Это указывает на значение для респондентов принадлежности к социальной группе государственных (муниципальных) служащих (и на важность должности, которую можно занимать, находясь именно в этой социальной группе), а не на значимость самой должности для работника.

Сравнение рангов наиболее предпочтительных должностей на двух уровнях власти показывает небольшие различия. В учреждениях муниципальной службы на первом месте находится работа в настоящей должности, а на втором – работа в качестве начальника отдела; на госслужбе – наоборот.

Данная таблица отражает и карьерные амбиции опрошенных. Предел мечтаний основной массы служащих – должность начальника отдела, о ней мечтают почти по 23 % в обеих группах респондентов. Кстати сказать, по данным других социологических исследований выявлено, что около трети госслужащих в качестве своего карьерного потолка видят должность начальника отдела¹. В пермской выборке встречались и менее определенные ответы, такие как «любая руководящая должность» (она интересна 10-й части оп-

¹ См.: Гимпельсон В. Е., Магун В. С. Российская бюрократия: процедуры найма и организация карьеры // Управленческое консультирование. 2005. № 1. С. 62.

рошенных), которая подразумевает место руководителя отдела или другого структурного подразделения.

Нашлись также люди, мечтающие возглавить г. Пермь (3,6 % среди муниципальных служащих), Пермский край (0,4 % госслужащих) и Российскую Федерацию (0,4 % респондентов муниципальной службы).

Бросается в глаза довольно значительная часть респондентов, ориентированная на должности руководителей от уровня отдела до уровня управления (начальников, их заместителей, а также на «любую руководящую должность»). Таковых в сумме почти половина: 44,3 % на муниципальном и 48,6 % на государственном уровнях власти. Эти данные вкупе с тем, что госслужащие реже «муниципалов» намерены остаться в настоящей должности, говорят о бóльших претензиях служащих регионального уровня по сравнению с муниципальным.

Несмотря на достаточно высокий уровень образования социальной группы госслужащих¹, учеными в сфере государственного управления России фиксируется проблема, связанная с недостатком их компетентности². Таблица 17 показывает, стремятся ли пермские государственные (муниципальные) служащие соответствовать квалификационным требованиям своей работы.

Работники с уровнем квалификации ниже требуемого выглядят более равнодушными к своим квалификационным характеристикам, чем группа респондентов с квалификацией выше, чем того требует работа. Это относится и к сознанию, и к практикам респондентов: у первых чаще вторых повышение квалификации не входит в их планы (13,3 % в противовес 6,8 % служащих, имеющих квалификационные характеристики, превосходящие необ-

¹ См.: Любарский Г. Чиновники и госслужащие: когда монету ценят за герб и ругают за решку [Электронный ресурс].

² См.: Дементьева А.А. Развитие профессиональной карьеры государственных служащих [Электронный ресурс] // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. 2014. № 2 (17). URL: <http://ego.uara.ru/ru-ru/issue/2014/02/02/> (дата обращения: 10.11.2014); Золотухина-Аболина Е., Золотухин В. Бесы российской бюрократии // Свободная мысль. 2015. № 1 (1649). С. 31.

ходимые); первые реже вторых уже повысили квалификацию в результате обучения (73,3 и 85,4 % соответственно).

Таблица 17 – Стремления, связанные с повышением квалификации в ходе обучения, среди государственных (муниципальных) служащих с разным уровнем соответствия работы квалификации (в % по уровню соответствия работы квалификации)

Стремления при обучении	Квалификация ниже выполняемой работы	Работа соответствует квалификации	Квалификация выше, чем того требует работа
Хотели повысить квалификацию	6,7	23,9	7,8
Повысили квалификацию	73,3	62,9	85,4
Не планировали повысить квалификацию	13,3	12,1	6,8
Не проходили обучение	6,7	1,1	0,0

Среди тех, у кого квалификация соответствует требованиям работы, в 3,5 раза больше желающих ее повысить, чем среди группы с квалификацией ниже необходимого уровня (23,9 против 6,7 %).

Замечено, что чем ниже уровень квалификации опрошенных, тем больше доля не планирующих его поднять с помощью обучения. Респондентов с недостаточной квалификацией немного – 2,5 % (см. итоговую анкету в приложении 3), однако во властных структурах такой категории работников вообще не должно быть.

Итак, имеющие недостаток квалификации апатичны относительно собственной компетентности. Это свидетельствует о наличии проблемы: в органах государственной и муниципальной власти не просто существуют работники, признающие свою недостаточную компетентность, но и не стремящиеся повысить свой уровень знаний до требуемого. Возможно, для сотрудников с квалификацией ниже, чем того требует работа, отсутствие желания и практических действий для устранения данного несоответствия объясняется отмечавшимся ранее фактом: для большинства опрошенных видна лишь слабая связь (или

ее отсутствие) между повышением квалификации и продвижением по службе (см. таблицу 12).

Ранее социологические исследования показали, что госслужащие склонны считать трудовую карьеру целью труда, способом самоутверждения или, что встречается чаще всего, результатом успешного труда¹. Наш инструментарий позволил выделить различное отношение к сотрудникам, строящим карьеру. Выяснилось, что предпочитаемая форма продвижения по службе сказывается на мнении государственных (муниципальных) служащих о людях, строящих карьеру (см. таблицу 18).

Таблица 18 – Влияние предпочитаемого вида продвижения государственных (муниципальных) служащих на их отношение к лицам, заинтересованным в карьерном продвижении (в % по виду продвижения)*

Отношение к работникам, заинтересованным в своем карьерном продвижении	Вид продвижения			
	Получение более содержательного труда	Повышение в должности	Повышение зарплаты без повышения в должности	Не стремятся к продвижению
Уважительное	75,6	83,1	76,9	58,3
Понимающее	6,5	14,3	20,5	19,5
Критичное	17,9	2,6	2,6	22,2

* Уважительное отношение определялось по ответу респондентов: такие работники «заслуживают уважения окружающих, так как это целеустремленные личности, работающие над собой, умеющие добиваться своих целей»; понимающее отношение – на основе ответа: «это люди, пытающиеся поправить свое материальное положение, что в наше время никому не мешает»; критичное отношение – на основе ответа: «это работники, рвущиеся к власти и богатству».

Среди уважительно относящихся к работникам, заинтересованным в своем карьерном продвижении, преобладают респонденты, сами жаждущие повышения в должности (более 83 %). Реже всего такое отношение к людям, строящим карьеру, встречается среди неких консерваторов в карьерном смысле, т.е. среди не стремящихся к продвижению по службе; тем

¹ См.: Амбалова А.Б. Управление карьерой государственного гражданского служащего: Социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук. М., 2006. С. 92.

не менее, и среди них более половины имеют такое уважительное отношение к карьеристам (58,3 %).

Среди относящихся с пониманием к работникам, заинтересованным в своем карьерном продвижении, и делающих ссылку на современные социально-экономические условия в стране доминируют группы, которые можно назвать «меркантилистами» и «консерваторами», имея в виду предпочитающих «повышение зарплаты без повышения в должности» и не нацеленных на карьеру индивидов (примерно по 1/5 в каждой группе). Реже всего работников, заинтересованных в своей карьере, называют «людьми, пытающимися поправить свое материальное положение» те, кого бы устроил профессиональный рост («получение более содержательного труда»).

Критикуют сотрудников, заинтересованных в своей карьере, чаще те, кого все устраивает в собственном трудовом положении (более 1/5) (видимо, в силу невысоких притязаний), и те, кто мечтает о профессиональном росте (около 1/6). Ответы последних, скорее всего, связаны с особыми собственными предпочтениями в виде интересного разнообразного труда, которые противостоят в их сознании формальному карьерному росту в виде повышения должности. Группы респондентов, ищущих должностного роста и мечтающих о повышении своего экономического статуса без изменения должностного, одинаково редко называют людей, заинтересованных в своем карьерном продвижении, «рвущимися к власти и богатству» (менее 3 % в обеих группах опрошенных).

Таким образом, отношение к людям, строящим карьеру, зависит от собственных потребностей индивида. Так, целеустремленными их считают больше те, кто своей целью поставил повышение в должности; решающими свои материальные задачи видят работников, заинтересованных в своем карьерном продвижении, чаще те, кто сам хотел бы улучшить материальное положение; подвергают критике таких сотрудников в большей мере те, кто не намерен строить вертикальную карьеру.

При этом важно подчеркнуть, что более половины респондентов, попавших в сконструированные нами с учетом предпочитаемого продвижения типы, не нацелено на горизонтальную или вертикальную карьеру (см. таблицу 3): типы «удовлетворенных» и «неудовлетворенных индифферентов» в сумме составляют 51,9 %. Они, будучи удовлетворенными или не удовлетворенными должностью, стремятся к «повышению зарплаты без повышения в должности» либо «не стремятся к продвижению, их все устраивает». Первая группа ответов объясняется материальными заботами в нынешних социально-экономических условиях в России; вторая группа ответов может быть связана с осуществлением личных карьерных планов или с наблюдением сложностей построения карьеры в учреждении.

Наиболее широко на службе представлен тип не нацеленных на карьеру «удовлетворенных индифферентов» (почти 1/2 всех респондентов в типах) и тип стремящихся к должностному росту, – «удовлетворенные карьеристы», однако последних все-таки меньше (около трети).

Таким образом, анализ горизонтальной и вертикальной мобильности привел к ряду выводов. Для большего числа опрошенных предпочтительнее вертикальная карьера (29,7 %), нежели горизонтальная (13,4 %); большинство при этом вообще не стремится дальше строить карьеру. По сравнению с другими регионами пермские государственные (муниципальные) служащие меньше заинтересованы в вертикальных и горизонтальных перемещениях в сфере труда.

Больше половины респондентов не намерено дальше строить свою карьеру. При этом интенсивность смены должностей государственными (муниципальными) служащими не является замедленной, однако около 15 % получивших вторую должность трудятся в организации уже более 10 лет.

Отрицательно характеризует государственных и муниципальных служащих их равнодушие к содержанию труда, проявляющемуся в том числе в слабом интересе к профессиональному росту. Тревожно, что недостаточно

квалифицированные сотрудники не стремятся соответствовать квалификационным требованиям своего места труда. Часть пермских государственных (муниципальных) служащих готова получить образование для того, чтобы сменить работу, оставаясь на государственной (муниципальной) службе (около 14 %); некоторые выбрали бы работу не на службе (почти 4 % опрошенных). Это говорит о неудовлетворенности данных служащих какими-то сторонами труда, а также об отсутствии их заинтересованности в прилежном труде на настоящем месте работы.

Значительная доля не планирует свое продвижение по службе с помощью прохождения обучения (45 %). Это объясняется в том числе тем, что мнение государственных (муниципальных) служащих о содействии переподготовки или повышения квалификации служебному росту встречается редко. Значит обучение и продвижение по службе связаны слабо.

Из всего перечисленного выше становится понятным, почему 40 % респондентов горизонтальной и вертикальной карьере предпочло бы изменение материального статуса – увеличение своих доходов без перемены своих трудовых обязанностей.

§ 2. Факторы трудовой карьеры государственных (муниципальных) служащих

Анализировались такие факторы, влияющие на типы карьеры, как социально-демографические характеристики (пол, возраст, семейное положение, наличие детей); уровень образования; должность; материальное положение; стаж работы в организации; оценка атмосферы в организации; предпочитаемое место труда.

Рассмотрим социально-демографические факторы.

Необходимо выявить влияние возраста на типы карьеры муниципальных и государственных служащих (см. таблицу 19). Особенно важно обратить внимание на группу молодых служащих: препятствия в построении

карьеры не способствуют закреплению молодых кадров в учреждениях государственной службы, что уже не раз показывали социологические исследования¹.

Таблица 19 – Влияние возраста на тип карьеры государственных (муниципальных) служащих (в % по возрасту)

Возраст (лет)	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
21–30	8,2	46,2	7,0	31,0	7,6
31–40	8,8	30,0	8,1	50,0	3,1
41–50	8,0	14,0	13,0	65,0	0,0
51 и старше	7,9	10,6	2,6	78,9	0,0

Среди молодых кадров на государственной и муниципальной службе доминируют «удовлетворенные карьеристы» (около половины (46,2 %) респондентов до 30 лет), что существенно отличает данную группу от более старших возрастных категорий, где преобладают удовлетворенные своей должностью и не стремящиеся к какой-либо карьере «удовлетворенные индифференты» (50,0-78,9 %). Следовательно, молодежь отличается наличием должностных амбиций при удовлетворенности занимаемой должностью.

Весомые доли равнодушных к карьере «удовлетворенных индифферентов» в возрастных категориях, которые обычно составляют «ядро» трудовых коллективов – 31-50 лет, тревожны. Однако нужно понимать, что состав данного типа противоречив: это сотрудники, которые «нашли» себя и трудятся «на своем» месте, или те, кто работает спустя рукава и безразличен к своему труду.

¹ См.: Герасимова О.В. Карьерные процессы в системе государственной службы субъекта Российской Федерации: на материалах Республики Татарстан: дис. ... канд. социол. наук. Нижний Новгород, 2006. С. 96.

Влияние возраста на типы карьеры раскрывают также следующие факты.

Во-первых, респонденты, довольные своей должностью, но стремящиеся и дальше продвигаться по должностной лестнице («удовлетворенные карьеристы»), с увеличением возраста встречаются все реже и реже (в самой старшей возрастной группе от 51 года таковых в 4,3 раза меньше – всего 1/10 часть), зато в 2,5 раза с возрастом увеличивается доля «удовлетворенных индифферентов» (с 31,0 до 78,9 %). Эти тенденции выглядят естественными. Надо учитывать однако, что большинство опрошенных находится в возрасте до 41 года.

Во-вторых, при неудовлетворенности собственной должностью с возрастом сокращается процент равнодушных к карьере «неудовлетворенных индифферентов» (с 7,6 до 0,0 %) и до 51 года растет доля нацеленных на более высокую должность «неудовлетворенных карьеристов» (с 7 до 13 %), снижаясь в предпенсионном возрасте. Это говорит о том, что к 41-50 годам сотрудники сферы государственного и муниципального управления либо добиваются намеченных должностей, либо их ориентация на ротацию нивелируется желанием доработать до пенсии на своем месте, чтобы избежать необходимости адаптации к новым обязанностям и новому положению в коллективе. Низкую долю «неудовлетворенных карьеристов» более молодого возраста (около 7 и 8 % среди 20- и 30-летних соответственно) можно объяснить их здравым смыслом – пониманием невозможности требовать в начале своего трудового пути высоких должностей.

Вышеописанное означает, что возраст среди довольных своей должностью сокращает желание строить карьеру, а среди недовольных должностной позицией – наоборот, повышает настрой на карьеру.

Исключение – лишь ориентированные на более содержательный труд «удовлетворенные профессионалы», на долю которых возраст не влияет. Скорее всего, это связано с тем, что стремление к большему содержанию труда зависит больше от психофизиологии работника, которая не меняется с

возрастом. Доля данного типа во всех возрастных группах очень мала (около 8 %), что вновь отражает отсутствие интереса служащих к содержанию своего труда (интерес проявляется лишь к должности или к сфере управления), но небогатое содержание труда – специфика функций государственных (муниципальных) служащих.

Рассмотрим далее влияние гендера (см. таблицу 35 приложения 2).

Среди обоих полов доминируют «удовлетворенные индифференты», при этом среди женщин их доля больше (более половины в группе служащих «слабого пола»), чем среди служащих-мужчин (42,4 % мужского пола).

В 2 раза больше «удовлетворенных профессионалов» среди представителей «сильного пола». Это значит, что женщины, удовлетворенные должностью, реже стремятся к более содержательному труду по сравнению с противоположным полом.

Видно также, что недовольство своей должностью и ориентация в связи с этим на более высокую должность свойственна больше мужчинам: «неудовлетворенных карьеристов» среди них 15 против 9 % среди женщин.

Как видим, доля типов, предпочитающих карьерный рост, выше среди мужчин или примерно равна между полами. С долями типов, не нацеленных на карьеру, все наоборот: в случае удовлетворенности должностью они преобладают среди женщин (речь об «удовлетворенных индифферентах»); в случае неудовлетворенности должностью - доли примерно равны между группами слабого и сильного пола (речь о типе «неудовлетворенные индифференты»).

Исследования социологов ранее выявляли ситуацию, когда широкие возможности карьерного роста сужают возможности индивида иметь семью и детей¹. Существует ли обратное влияние? Рассмотрим, может ли воздействовать семейное положение на тип карьеры государственных (муниципальных) служащих (см. таблицу 36 приложения 2).

¹ См.: Баскова Н.А. Гендерный компонент в формировании демографических процессов в России: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2009. С. 18.

В различных группах по семейному положению наиболее представленным типом являются удовлетворенные должностью и не ориентированные на карьеру «удовлетворенные индифференты». При этом более многочислен этот тип среди имеющих официальную и неофициальную семью (более половины) и среди матерей-одиночек (8 из 10 относится к этому типу). Однако низкая представленность матерей-одиночек в типах может исказить истинную картину.

Если респонденты еще не создали семью, то среди них распространена ситуация, когда служащий доволен своей трудовой позицией в организации и при этом либо жаждет должностного роста, либо наоборот – собирается остановиться на достигнутом. В остальном влияние семейного положения на типы карьеры не выявлено.

Как влияет наличие детей на типы карьеры, показано в таблице 20.

Таблица 20 – Влияние количества детей
на тип карьеры государственных (муниципальных) служащих
(в % по количеству детей)

Количество детей	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
Нет детей	14,0	45,8	1,9	38,3	0,0
Один ребенок	24,6	17,4	17,4	40,6	0,0
Двое детей	7,5	5,9	20,9	64,2	1,5
Трое детей и более	2,6	5,3	26,3	23,7	42,1

С увеличением числа детей растет доля стремящихся к повышению в должности при недовольстве ею (с 2 до 26 %) и снижается интерес к карьерному росту при удовлетворенности собственной должностью (с 46 до 5%). Как правило, с увеличением количества детей в семье растет и доля типов,

равнодушных к продолжению своей карьеры. Особенно это заметно при суммировании данных неэффективных типов: их число возрастает от 38,3 до 65,8 %. Однако отсутствие детей не панацея от данных неэффективных типов («удовлетворенных индифферентов» среди бездетных государственных (муниципальных) служащих около 40 %).

Квалифицированное выполнение своих обязанностей в современных условиях, по данным социологов¹, часто требует от специалистов дополнительного образования. Образование как фактор, влияющий на тип карьеры служащих, рассматривается в таблице 21.

Таблица 21 – Влияние уровня образования
на тип карьеры государственных (муниципальных) служащих
(в % по уровню образования)

Уровень образования	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
Среднее специальное	0,0	40,0	0,0	30,0	30,0
Высшее	7,5	29,0	6,3	53,8	3,4
Два высших и более	20,0	45,7	34,3	0,0	0,0

Чем выше уровень образования, тем больше доля «удовлетворенных профессионалов» и «неудовлетворенных карьеристов». Скорее всего, это связано с тем, что при получении нового образования притязания служащих растут, а ожидания от каждого следующего документа об образовании оправдываются не всегда. В связи с этим увеличивается доля неудовлетворенных своим положением в организации и нацеленных на должностной рост «неудовлетворенных карьеристов». Первый же тип – довольных своей долж-

¹ См.: Рыкун А.Ю., Южанинов К.М. Высшее образование и деконструкция профессионализма // Журнал исследований социальной политики. 2006. Т. 4, № 1. С. 7.

ностью и предпочитающих более содержательный труд – растет с повышением уровня образования в силу умственного развития, которое требует более разнообразной работы.

Чем выше уровень образования, тем меньше наблюдается процент «смирившихся» со своей трудовой судьбой «неудовлетворенных индифферентов».

Высшее образование дает прирост удовлетворенных своими должностными позициями в иерархической структуре органов государственной или муниципальной власти и предпочитающих при этом оставить все как есть. Наличие нескольких дипломов о высшем образовании является залогом попадания в типы, нацеленные на карьеру.

Между уровнем образования и долей неэффективных (неориентированных на карьеру) типов существует обратная зависимость. Причем наличие двух документов о высшем образовании не просто сокращает данные типы, а сводит их к нулю. Следовательно, два высших образования коренным образом меняют отношение государственных (муниципальных) служащих к карьере.

В нашу выборку попали 3 категории должностей: руководители, специалисты и обеспечивающие специалисты. Чем выше категория должностей, тем больше интерес к переводу на более содержательный труд (растет доля «удовлетворенных профессионалов») (см. таблицу 22). В остальном прямых зависимостей от должности нет.

Менее всего мотивированы горизонтальной или вертикальной карьерой «специалисты», добившиеся определенного (хоть и не самого высокого) должностного положения. При этом доля неэффективных типов – не нацеленных на продолжение карьеры – меньше всего суммарно представлена среди низшей категории («обеспечивающие специалисты»), которой есть к чему стремиться в карьерном отношении – около 8 %. Это в 8-10 раз ниже, чем в категориях «руководители» (около 65 %) и «специалисты» (почти 78 %).

Таблица 22 – Влияние должности
на тип карьеры (в % по категориям должностей)

Категории должностей	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
Руководители	17,6	11,8	5,9	58,8	5,9
Специалисты	12,0	6,7	3,5	74,6	3,2
Обеспечивающие специалисты	0,9	66,7	24,3	1,8	6,3

Идентификация индивида с определенными группами в экономической и трудовой сфере может влиять на карьерные притязания индивида. Однако именно в этих сферах социологи фиксируют наибольшие затруднения с самоидентификацией¹. В нашем исследовании облегчить оценку респондентами своего материального положения призвана 7-балльная шкала. Самооценка государственным (муниципальным) служащим своего дохода как фактора, влияющего на типы карьеры, представлена в таблице 23.

Доход влияет противоречиво. Он снижает интерес к профессиональному росту и (при удовлетворенности своей должностью) повышает интерес к должностному росту. Более низкий доход приводит также к большей доле пассивных «неудовлетворенных индифферентов». Следовательно, низкие оценки служащими своего материального положения увеличивают их бездействие, апатичное отношение к карьере, несмотря на неудовлетворенность своей должностью².

¹ См.: Ганеева Е.И., Саралиева З.Х. Практики проблемной социальной идентификации молодежи в основных сферах жизнедеятельности // Молодежь – позитивная сила развития российского общества: материалы всерос. науч.-практ. конф., посвященной 80-летию со дня рождения профессора факультета социологии СПбГУ, заслуженного деятеля науки РФ, члена-корреспондента РАО В.Т. Лисовского, СПб., 24–25 сентября 2009 г. / под ред. А.А. Козлова. – СПб., 2009. С. 89–90.

² См.: Лазукова Е.А. Социально-демографические факторы трудовой карьеры чиновников // Власть 2014. №1 (22). С. 159.

Таблица 23 – Влияние дохода на типы карьеры государственных (муниципальных) служащих (в % по материальному положению)

Материальное положение	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
1 и 2 балла – низкое	14,3	21,7	9,7	46,9	7,4
3, 4 и 5 баллов – среднее и около среднего	8,5	34,5	7,2	48,5	1,4

* В интервале от 1 до 7 баллов, где 1 балл – самый низкий уровень материального положения, 7 – самый высокий. Оценки, равные 6 и 7 баллам, в исследовании не встречались.

На число неэффективных в карьерном отношении типов доход не влияет (среди обозначивших свой доход в 1 и 2 балла таковых суммарно 54,3 %; среди оценивших свои доходы в 3, 4 или 5 баллов – 49,9 %). Подчеркнем, что 1 и 2 балла означают скорее самые низкие доходы в сравнении с другими категориями государственных (муниципальных) служащих, чем самые низкие заработки в России. Вне зависимости от дохода доминирует тип «удовлетворенных индифферентов». Ощущается, что доход – это фактор, привлекающий на службу, независимо от карьеры.

Рассмотрим, как влияет срок службы в учреждении на интересующие нас типы карьеры (см. таблицу 37 приложения 2). Сложность в определении влияния стажа заключается в том, что большинство опрошенных работало до этого в иных организациях.

Недовольство своей должностной позицией в учреждении в сочетании с нежеланием каких бы то ни было перемен по мере приобретения трудового опыта в организации элиминируется. Только среди респондентов с самым низким стажем работы в данном учреждении (до 5 лет) присутствуют «неудовлетворенные индифференты». Вполне возможно, что здесь проявляется

не столько влияние стажа, сколько скрытого в нем возраста (среди респондентов старше 40 лет данный тип не встречается).

В этой группе (кстати сказать, самой распространенной группе по стажу) с учетом малого опыта работы в организации весьма велика доля «удовлетворенных индифферентов», пассивно относящихся к построению карьеры.

Государственные и муниципальные служащие, имеющие опыт работы 6–10 лет и более 20 лет, – это в подавляющем большинстве «удовлетворенные индифференты» (80,5 и 100,0 % соответственно). В первой из данных двух групп по стажу не стремящиеся к какому-либо карьерному росту и удовлетворенные своей должностью составляют довольно весомую часть в силу того, что за меньшее время (до 6 лет) вряд ли можно добиться каких-либо удовлетворительных формальных позиций в трудовом коллективе. А при стаже 11–20 лет, видимо, появляется больше неоправданных надежд и ожиданий, что сокращает число удовлетворенных должностью «удовлетворенных индифферентов».

Абсолютное доминирование типа «удовлетворенных индифферентов» среди имеющих за плечами не менее 21 года стажа работы в одной организации говорит о том, что служащие нашли к этому времени «свою» организацию, место труда, которое соответствует их запросам, в том числе и относительно карьеры. Надо понимать, что численность данной группы невелика. Вполне возможно, что немалую роль в оценках данных государственных (муниципальных) служащих играет и приближающийся пенсионный возраст, который не способствует их мобильности.

Таким образом, стаж явно влияет только на тип «неудовлетворенных индифферентов», а на остальные типы – противоречиво.

Перейдем к анализу фактора, связанного с субъективным представлением места работы. Это оценка психологической атмосферы, сложившейся в организации.

Среди оценивающих атмосферу в своем коллективе как «нездоровую, конфликтную» (т.е. среди оценивших ее не более чем на 3 балла из 9) значительно преобладают «неудовлетворенные карьеристы» (почти 70 %) (см. таблицу 24). Примечательно, что среди негативно охарактеризовавших атмосферу (т.е. на 1–3 балла) совсем не представлены типы, ориентированные на более содержательный труд.

Таблица 24 – Влияние оценки атмосферы в коллективе на типы карьеры государственных (муниципальных) служащих
(в % по оценке атмосферы в коллективе)

Оценка атмосферы в коллективе (в баллах)*	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
1–3	0,0	12,5	68,7	6,3	12,5
4–6	6,6	32,9	2,6	48,7	9,2
7–9	9,1	31,0	7,4	50,4	2,1

* 1 балл характеризует атмосферу как конфликтную; 9 баллов – как атмосферу взаимного уважения, взаимопонимания.

Среди давших средние (4–6 баллов) и высокие (7–9 баллов) оценки атмосферы в коллективе доминирует тип «удовлетворенные индифференты» (примерно 50 %). Следовательно, взаимопонимание и уважение в собственном коллективе отмечают чаще довольные своей должностью и не нацеленные активно строить карьеру служащие.

Чем выше оценки респондентов атмосферы в коллективе, тем больше среди них доля удовлетворенных своей должностью – «удовлетворенных профессионалов», «удовлетворенных карьеристов» и «удовлетворенных индифферентов». А чем ниже оценивается коллективная атмосфера, тем больше среди

них «неудовлетворенных индифферентов» (неудовлетворенных должностью, но предпочитающих остаться без каких-либо трудовых перемещений).

Таким образом, оценка коллективной атмосферы влияет на типы карьеры государственных (муниципальных) служащих: чем менее конфликтной видится респондентам атмосфера, тем больше доля удовлетворенных своей нынешней должностью и наоборот.

Нами оценивалось также, какое влияние оказывает желаемое место труда на попадание государственных и муниципальных служащих в тот или иной тип (см. таблицу 25).

Таблица 25 – Влияние предпочитаемого места работы
на типы карьеры государственных (муниципальных) служащих
(в % по предпочитаемому месту работы)

Предпочитаемое место работы	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
Настоящее место работы	10,0	31,2	8,1	47,4	3,3
Другой отдел (сектор, управление)	0,0	37,1	0,0	62,9	0,0
Подобная служба, но в другом городе	14,3	71,4	0,0	14,3	0,0
Не государственная (не муниципальная) служба	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Не имеет значения, все равно	0,0	21,4	0,0	64,3	14,3
Затрудняюсь ответить	0,0	5,9	5,9	76,5	11,7

Среди предпочитающих не менять место работы преобладают «удовлетворенные индифференты» (47,4 %). Обобщая, отметим, что в группе избравших бы (в случае выбора) свое настоящее место работы, превалируют удовлетворенные своей должностью (кумулятивно 88,6 против 11,4 % неудовлетворенных ею).

Среди сторонников внутриорганизационных перемещений только два типа: другой отдел, сектор или управление предпочли бы «удовлетворенные индифференты» (примерно 6 из 10) и «удовлетворенные карьеристы» (4 из 10). Представители обоих типов довольны занимаемой в данный момент должностью, однако из них нежелающих карьерных перемещений почти в 1,5 раза больше доли ориентированных на должностной рост. По-видимому, другой отдел (сектор, управление) они предпочитают не по карьерным, а по иным соображениям.

Переезд в другой город без смены вида трудовой деятельности заинтересовал немногих («подобную службу, но в другом городе» выбрали бы 4,2 % респондентов – см. итоговую анкету приложения 3); и только 3 типа: «удовлетворенных профессионалов», «удовлетворенных карьеристов», а также «удовлетворенных индифферентов» (14,3, 71,4 и 14,3 % соответственно). Значит, удовлетворенные своей должностью желают, сменив географическое место пребывания, перейти на «подобную службу».

Покинуть государственную или муниципальную службу предпочли бы, напротив, недовольные своей должностью и нацеленные на должностной или профессиональный рост – «неудовлетворенные карьеристы» (100,0 %). Отсутствие «неудовлетворенных индифферентов» среди респондентов, предпочитающих службе иное место работы, связано, как нам кажется, с пассивностью последних, с их неготовностью менять свою трудовую жизнь, поэтому даже неудовлетворенность занимаемой трудовой позицией в организации не подталкивает представителей данного типа сменить место работы.

Место работы не имеет значения для значительного числа «удовлетворенных индифферентов» (64,3 %). В 3 раза меньше доля «удовлетворенных карьеристов» (21,4 %) среди тех, кому все равно где работать. Такие различия объясняются значимостью для представителей типа «удовлетворенные карьеристы» должностного роста, который ими может быть реализован не в каждой организации. Место труда не имеет значения и для некоторых представителей «неудовлетворенных индифферентов», однако их доля в

4,5 раза меньше доли «удовлетворенных индифферентов» (14,3 %). «Неудовлетворенных индифферентов» мало в их числе, видимо, по причине неудовлетворенности должностью.

Удовлетворенные своей должностью и ориентированные на профессиональный или должностной рост типы преобладают среди предпочитающих остаться работать в рамках государственной (муниципальной) службы или даже в собственной организации (тип «удовлетворенные профессионалы» и «удовлетворенные карьеристы»). «Неудовлетворенные карьеристы» – сторонники того, чтобы уйти со службы. Не нацеленные на карьеру типы преимущественно затруднились ответить на вопрос о предпочитаемом месте труда или безразлично относятся к нему.

Следовательно, потребность строить свою карьеру и удовлетворенность нынешним должностным положением порождает желание остаться в данной организации, а неудовлетворенность им порождает стремление уйти из сферы государственного (муниципального) управления.

Различается доля неэффективных типов среди желающих уйти со службы (0 %) и среди остальных служащих (в категориях, иначе ответивших на вопрос о предпочтительном месте труда, - от 14 до 88 %). Если потенциальная текучесть будет реализована, то ситуация усугубится: удельный вес нестремящихся строить карьеру возрастет.

Таким образом, ранжированный ряд факторов по сокращению меры связи (лямбды) на тип карьеры государственных (муниципальных) служащих выглядит следующим образом:

1. уровень образования (0,667);
2. возраст (0,444);
3. психологическая атмосфера в коллективе (0,167);
4. материальное положение (0,146);
5. должность (0,137);
6. стаж работы в организации (0,071);
7. предпочитаемое место работы (0,026);

8. группа таких демографических факторов, как пол, семейное положение, количество детей в семье (0,024 и менее).

Итак, наиболее существенное влияние на тип карьеры государственного (муниципального) служащего оказывает уровень его образования. Вспомним, что немалая часть служащих хотела бы повысить свой общекультурный уровень, свой уровень образования. С его повышением сокращается доля неэффективных (не нацеленных на карьеру) работников; обладание несколькими дипломами о высшем образовании является гарантией наличия установки на карьеру и означает увеличение эффективности деятельности служащего. Одно высшее образование, полученное большинством служащих, мало соответствует их функциям и слабо влияет на эффективность их деятельности.

Возраст влияет на карьерные установки государственных и муниципальных служащих, повышая интерес к должностному росту при неудовлетворенности должностью и увеличивая долю равнодушных к карьере при удовлетворенности своей должностью. Однако влияние возраста не распространяется на тип, стремящийся к более содержательному труду.

Чем менее конфликтной оценивают респонденты психологическую атмосферу в своем трудовом коллективе, тем больше типов, удовлетворенных своей нынешней должностью. Но все же в какой-то мере благоприятная атмосфера в трудовом коллективе останавливает карьеру его членов.

Противоречивым является влияние дохода на тип карьеры служащего. Улучшение материального положения одновременно порождает «апатию» к профессиональному росту и интерес к должностному росту. Скорее всего, доход играет роль аспекта службы, привлекающего в данную социально-профессиональную группу.

Чем выше категория должностей, тем больше интерес к более содержательному труду. Противоречивость влияния данного фактора заключается в том, что отсутствие интереса к карьере более характерно не для наиболее высокой категории должностей «руководители», а для «специалистов», занимающих средние позиции между «руководителями» и «обеспечивающими специалистами».

Увеличение стажа порождает карьерную «успокоенность», а ориентация на более содержательный труд встречается редко во всех группах по стажу. Стаж оказывает явное влияние лишь на тип неудовлетворенных должностью и равнодушных к дальнейшей карьере, на остальные типы его влияние противоречиво.

Влияние предпочитаемого места работы парадоксально: предпочтение работать на госслужбе порождает карьерное равнодушие, причем среди ориентированных на внутриорганизационные перемещения такое равнодушие встречается чаще, чем среди желающих остаться на своем месте работы. Предпочтение работать не на государственной (муниципальной) службе в большей мере возникает у тех, кто мечтает сделать должностную карьеру и не доволен своим служебным положением на данный момент; на прежнем же месте работы остались бы чаще удовлетворенные собственной должностью. Это показывает значение для кадров удовлетворения их карьерных амбиций в учреждении.

Чем больше в семье служащего детей, тем чаще он относится к неэффективным (с карьерной точки зрения) типам. Однако количество детей в семье может влиять на тип карьеры государственных (муниципальных) служащих опосредованно – через возраст и среднедушевой доход.

Отсутствие семьи (без учета малочисленной в выборке группы матерей-одиночек) приводит к большей ориентации на должностной или профессиональный рост и является предпосылкой сокращения индифферентно относящихся к своей карьере.

Пол на отдельные типы карьеры почти не влияет, заметно лишь, что среди женщин немного больше не нацеленных на какой-либо рост (должностной или профессиональный), чем среди мужчин.

§ 3. Сравнительный анализ трудовой карьеры государственных (муниципальных) служащих и специалистов

Социологическая наука невозможна без сравнительного метода¹. Сопоставление идеальнотипических моделей – одна из особенностей сравнения в социальных науках². Признанным классиком сравнительной социологии является М. Вебер³. Потому описание особенностей трудовой карьеры (в виде ее идеальных типов) государственных и муниципальных служащих было бы неполным без сравнения с подобными характеристиками контрольной группы. Сопоставим результаты исследования сотрудников государственных и муниципальных органов г. Перми с данными опроса сравниваемой группы специалистов⁴ (см. анкету в приложении 4). Сфера труда большинства опрошенных специалистов – это производство, строительство, транспорт (69,0 %), остальные трудятся в торговле и сфере услуг (включая медицину) (31,0 %).

В результате исследования опровергнута гипотеза о том, что критерии профессионализма, компетентности чаще используются в продвижении специалистов, чем на госслужбе: достаточный уровень компетентности для новой должности встречается в ответах государственных и муниципальных служащих в 1,5 раза чаще, чем в ответах сравниваемой группы (см. таблицу 26).

Полученные данные подчеркивают специфику госслужбы как особого социального института, как особого вида профессиональной деятельности. Неслучайно карьера государственных (муниципальных) служащих больше, чем карьера специалистов зависит от способности развиваться (вспомним регулярное повышение квалификации, характерное для органов власти) (около 70 % против 43 % среди специалистов) и от наличия знаний, умений, навы-

¹ См.: Валлерстайн И. Ответ И. Валлерстайна. О сравнении // Социологические исследования. 2014. №1. С. 105.

² См.: Резаев А.В., Трегубова Н.Д. Сравнительный анализ в социологии: уровни применения и концептуальные проблемы // Журнал социологии и социальной антропологии. 2012. Т. 15, № 4. С. 49.

³ Там же. С. 53.

⁴ N=300. Специалисты выбраны как социально-профессиональная группа, наиболее адекватно сопоставимая с чиновниками по карьерным позициям и по «функционалу».

ков (примерно 75 % против 46 % среди специалистов). И наоборот, продвижение государственных (муниципальных) служащих в меньшей мере, чем у специалистов, связано с независимостью в труде, которая сильно ограничена в условиях жесткой иерархии госслужбы (примерно 13 и 37 % соответственно).

Таблица 26 – Мнения государственных (муниципальных) служащих и специалистов об используемых в их организациях критериях продвижения (в % по группам опрошенных)*

Критерии продвижения по службе	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты
Достаточный уровень компетентности для новой должности	75,2	46,3
Способность осваивать новые виды работы, развиваться	69,3	43,3
Инициативность	45,2	39,3
Самостоятельность в работе	13,2	36,7
Хорошая работа на предыдущей должности	32,8	16,7
Принадлежность к группе единомышленников, к «команде»	18,3	29,3
Умение «подать» себя как хорошего работника	8,0	30,0
Знание тонкостей работы	28,3	47,3
Связи и знакомства	15,7	16,7
Лояльность по отношению к руководству	7,3	23,0
Общий стаж работы	15,2	6,7
Стаж работы в организации	19,3	20,0
Приобретение еще одного высшего образования	5,8	3,7
Наличие ученой степени	0,5	2,3
Возраст	2,2	3,3
Пол	2,0	0,3

*В столбце сумма больше 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

И среди служащих, и среди специалистов наиболее репрезентирован тип «удовлетворенных индифферентов» (см. таблицу 27). Отсутствие стремления к продвижению, которое характерно для данного типа, фиксировалось

ранее социологами среди специалистов¹. Наше исследование показало существенное превышение этого типа среди госслужащих (около половины) по сравнению с группой специалистов (треть).

Таблица 27 – Типы карьеры среди государственных (муниципальных) служащих и специалистов (в % по социально-профессиональным группам)

Социально-профессиональные группы	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
Государственные и муниципальные служащие	8,3	30,5	8,3	49,1	3,8
Специалисты	7,3	27,5	10,6	33,5	21,1

Различия между специалистами и государственными (муниципальными) служащими характерны лишь для типов, не нацеленных на карьерные перемещения. Однако различия нивелируются при суммировании данных неэффективных типов («удовлетворенные» и «неудовлетворенные индифференты» среди госслужащих составляют суммарно 52,9 %, а среди специалистов – 54,6 %). Выявленное констатирует некоторое сходство карьерных позиций специалистов и госслужащих, а также их потенциальные возможности продвижения, формирующие определенный тип карьеры работника.

Особенность служащих в том, что их должностные ожидания оправдываются чаще, чем ожидания специалистов: доля типов, удовлетворенных своей должностью, у них выше (87,9 и 68,3 % соответственно).

В группе до 30 лет среди государственных (муниципальных) служащих велика доля «удовлетворенных карьеристов» (около 46 %), среди специали-

¹ См.: Вишневский Ю.Р., Дидковская Я.В., Певная М.В. Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий: информационно-аналитический отчет по материалам социологического исследования (2010–2011 гг.) [Электронный ресурс]. Екатеринбург: Изд-во Урал. федер. ун-та, 2011. С. 112. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/10/25/126> (дата обращения: 24.11.2014).

стов в младшей возрастной группе преобладающий тип тот же самый, но его доля больше (около 53 %) (см. таблицу 28). Так, молодой контингент рассматриваемых профессиональных групп содержит в себе значительное число стремящихся к должностному росту, несмотря на общую удовлетворенность своим трудовым положением; в этом их сходство.

Однако есть и отличия. Молодежь на государственной и муниципальной службе чаще представлена типом «удовлетворенных профессионалов», ориентированных на профессиональный рост, и реже типами, «удовлетворенные карьеристы» и «неудовлетворенные карьеристы», нацеленными на должностной рост, чем молодежь сравниваемой группы. Это может говорить о том, что молодым служащим сложнее претендовать на повышение в должности, чем молодым специалистам других сфер труда.

Таблица 28 – Влияние возраста на типы карьеры государственных (муниципальных) служащих и специалистов (в %)*

Возраст (лет)	Типы карьеры									
	Удовлетворенные профессионалы		Удовлетворенные карьеристы		Неудовлетворенные карьеристы		Удовлетворенные индифференты		Неудовлетворенные индифференты	
	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты
21–30	8,2	0,9	46,2	53,3	7,0	17,8	31,0	27,1	7,6	0,9
31–40	8,8	18,6	30,0	7,0	8,1	11,6	50,0	16,3	3,1	46,5
41–50	8,0	3,0	14,0	21,7	13,0	4,8	65,0	34,9	0,0	35,6
51 и старше	7,9	21,6	10,6	0,0	2,6	3,9	78,9	58,8	0,0	15,7

*За 100% бралась определенная возрастная группа государственных (муниципальных) служащих и отдельно за 100 % та или иная возрастная группа специалистов.

В возрасте 31–40 лет у специалистов и государственных (муниципальных) служащих примерно одинаково представлена одна группа – «неудовлетворенные карьеристы». Значительные отличия видны в выборке служащих по типам «удовлетворенные индифференты» (в 3 раза чаще, чем среди специалистов) и «неудовлетворенные индифференты» (в 15 раз меньше, чем среди специалистов). Следовательно, в обеих профессиональных группах на 4-м десятке лет доминируют типы, не ориентированные на карьеру. При этом потребности у респондентов на государственной и муниципальной службе удовлетворены лучше, чем у специалистов в разных сферах труда: преобладающий тип для этой возрастной категории служащих «должностью удовлетворен», в отличие от доминирующего типа специалистов 31–40 лет.

В возрасте от 41 года до 50 лет, как и в предыдущей возрастной группе, самый представленный тип у государственных (муниципальных) служащих – это «удовлетворенные индифференты» (65,0 %), а у специалистов наряду с этим типом примерно в том же объеме встречается тип «неудовлетворенных индифферентов» (по одной трети). Это значит, что поколению 40-летних в обоих исследованиях свойствен по преимуществу отказ от дальнейшего построения карьеры, но в сфере государственного и муниципального управления этот отказ базируется на удовлетворенности собственной должностью в отличие от выборки специалистов, где наблюдается недовольство ею.

В группе от 51 года среди государственных (муниципальных) служащих и среди специалистов чаще всего встречается тип «удовлетворенных индифферентов», добившихся желаемой должности. Несмотря на это, нельзя не заметить различий в двух профессиональных группах. Доля данного (доминирующего) типа работников в старшей возрастной категории среди служащих примерно на 20 % больше, чем в сравниваемой группе (78,9 и 58,8 % соответственно).

Кроме того, в группе старше 50 лет у государственных (муниципальных) служащих менее репрезентирован, чем у специалистов, тип «удовлетворенные профессионалы», нацеленный на профессиональный рост (примерно в 2,5 раза). Зато тип «удовлетворенных карьеристов» существует лишь у со-

трудников органов государственного управления и в группе от 51 года представлен 10-й их частью. Следовательно, в возрасте старше 50 лет специалисты более склонны к профессиональному росту, а служащие – к должностному росту (что отражает их «профессиональное» тяготение к власти).

Кумулятивная доля неэффективных типов в сравниваемых группах почти не различается в возрастных категориях после 40 лет: в категории от 41 до 50 лет среди государственных (муниципальных) служащих они составляют 65,0 %, среди специалистов – 70,5 %; в категории от 51 года – соответственно 78,9 % и 74,5 %. Однако молодые (до 30 лет) служащие более пассивны, чем молодые специалисты (суммарный удельный вес типов, неориентированных на карьеру, в этом возрасте – 38,6 и 28,0 % соответственно).

Влияние возраста на типы карьеры специалистов не идентично влиянию на типы карьеры госслужащих. Так, например, на неэффективные в карьерном отношении типы влияние возраста сходно лишь в группах специалистов старше 30 лет (доля «удовлетворенных индифферентов» растет, а «неудовлетворенных индифферентов» снижается), но не в молодежной группе.

Таким образом, государственных (муниципальных) служащих отличает менее противоречивое влияние возраста на их тип по сравнению со специалистами. Объединяет обе изучаемые профессиональные группы тот факт, что после 30 лет среди них происходит переход большинства из типа, удовлетворенного своей должностью и стремящегося к должностному росту, в типы, не желающие строить дальнейшую карьеру.

Сравним типы среди разных групп опрошенных по семейному положению (см. таблицу 38 приложения 2). Неэффективные в карьерном отношении типы (не ориентированные на тот или иной вид карьеры) не доминируют лишь среди холостых (незамужних); это касается обеих выборок, т.е. не зависит от сферы приложения труда. Более того на неэффективные в карьерном отношении типы специалистов и служащих семейное положение не влияет: как и в целом по выборке, так и в различных группах по семейному положению среди

госслужащих «удовлетворенных индифферентов» больше, а «неудовлетворенных индифферентов» меньше, чем среди специалистов.

Наличие семьи у государственных (муниципальных) служащих сокращает интерес к профессиональному росту, а у специалистов – повышает его («удовлетворенных профессионалов» 4,4 и 11,7 % соответственно); однако хорошим показателем для органов власти является низкая доля апатичных «неудовлетворенных индифферентов» среди имеющих семью, которая у госслужащих в 8 раз меньше, чем в аналогичной группе сравниваемой выборки.

Сопоставим типы карьеры в обеих выборках, дифференцированные по уровню образования (см. таблицу 29).

Таблица 29 – Влияние уровня образования на типы карьеры государственных (муниципальных) служащих и специалистов (в %)*

Уровень образования	Типы карьеры									
	Удовлетворенные профессионалы		Удовлетворенные карьеристы		Неудовлетворенные карьеристы		Удовлетворенные индифференты		Неудовлетворенные индифференты	
	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты
Общее среднее	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Среднее специальное	0,0	4,1	40,0	8,2	0,0	6,1	30,0	14,3	30,0	67,3
Одно или несколько высших	8,5	8,2	30,3	31,6	8,5	11,5	49,6	37,6	3,1	11,1

*За 100% бралась определенная группа по уровню образования государственных (муниципальных) служащих и отдельно за 100 % та или иная группа по уровню образования специалистов.

Общего среднего образования недостаточно для занятия должностей в сфере государственного управления, поэтому такой минимальный уровень образования встречается лишь у специалистов, и все они в нашей типологии относятся к «неудовлетворенным индифферентам», т.е. к недовольным своим служебным положением, но и не стремящимся к трудовым перемещениям. Это согласуется с выявленной социологами¹ тенденцией нарастания в обществе понимания того, что высшее образование, будучи каналом социальной мобильности, имеет большое значение для построения карьеры.

Среди государственных (муниципальных) служащих со средним специальным образованием больше представлены «удовлетворенные карьеристы» (40 %, что почти в 5 раз больше, чем в сравниваемой группе), у специалистов же – примерно 7 из 10 относится к типу «неудовлетворенных индифферентов». При этом в группе с данным уровнем образования среди специалистов пассивные «неудовлетворенные индифференты» выявлены в 2 раза чаще (почти 68 %), чем в системе государственных органов (30 %).

Госслужащие – обладатели одного или нескольких высших образований – это чаще всего «удовлетворенные индифференты» (около половины высокообразованных государственных и муниципальных служащих – 49,6 %). Специалисты с дипломом о высшем образовании тоже, как правило, относятся к типу «удовлетворенных индифферентов», только представлен этот тип здесь реже (более трети – 37,6 %). Кстати сказать, второй по объему тип в обеих профессиональных группах с высшим образованием – это «удовлетворенные карьеристы»; и его доля в двух выборках примерно одинакова (около 30 %).

Если не брать во внимание общее среднее образование, которого не достаточно для работы на госслужбе, то на четыре типа из пяти образование влияет в двух выборках одинаково: увеличивая тип «неудовлетворенных карьеристов», «удовлетворенных профессионалов», «удовлетворенных ин-

¹ См.: Банникова Л.Н., Боронина Л.Н., Вишневский Ю.Р. Новые явления в ценностных ориентациях уральского студенчества // Социологические исследования. 2013. № 2. С. 59.

дифферентов» и снижая долю «неудовлетворенных индифферентов». Иное воздействие образования на тип удовлетворенных должностью и нацеленных на должностной рост («удовлетворенных карьеристов»): государственные (муниципальные) служащие, по-видимому, в силу специфики своей профессии ориентируясь на власть, не имея высшего образования, больше специалистов амбициозны в отношении своего повышения в должности (40,0 % и 8,2 % соответственно).

Существенно, что отсутствие высшего образования среди специалистов еще больше порождает работников неэффективных с карьерной точки зрения типов, чем среди госслужащих.

Сходным является влияние пола на преобладающие типы карьеры в обеих изучаемых группах (см. таблицу 30).

Таблица 30 – Влияние пола на тип карьеры
государственных (муниципальных) служащих и специалистов (в %)*

Пол	Типы карьеры									
	Удовлетворенные профессионалы		Удовлетворенные карьеристы		Неудовлетворенные карьеристы		Удовлетворенные индифференты		Неудовлетворенные индифференты	
	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты
Мужской	13,6	7,1	22,0	34,3	15,3	9,1	42,4	41,4	6,7	8,1
Женский	7,5	7,6	26,0	23,8	8,9	11,4	53,4	29,1	4,2	28,1

*За 100% бралась определенная гендерная группа государственных (муниципальных) служащих и отдельно за 100 % та или иная гендерная группа специалистов.

Наибольшие различия в карьерных установках мужчин заключаются в долях типов, ориентированных на должностной рост: среди госслужащих «удовлетворенных карьеристов» меньше, а «неудовлетворенных карьеристов» больше, чем среди специалистов «сильного пола». Это значит, что у мужчин в органах власти ориентация на должностной рост мотивируется в большей степени собственной неудовлетворенностью должностью.

Поскольку в обеих выборках доминируют женщины, влияние пола на типы работников сказалось и на общем распределении типов в двух социально-профессиональных группах. Особенно это касается неэффективных в карьерном отношении типов: среди женщин-госслужащих «удовлетворенных индифферентов» больше, чем среди женщин-специалистов, а «неудовлетворенных индифферентов» – меньше (см. таблицу 30); подобное соотношение данных типов наблюдается среди всех опрошенных государственных (муниципальных) служащих в сравнении со специалистами в целом, что отмечалось ранее (см. таблицу 27).

При этом сумма неэффективных типов среди госслужащих и специалистов различного пола практически идентична (в категории мужчин 49,1 и 49,5 % соответственно; в категории женщин 57,6 и 57,2 % соответственно).

По оценке своего дохода анализируемые типы среди госслужащих и специалистов распределились следующим образом (см. таблицу 31).

Следует понимать, что для оценки дохода социально-профессиональными группами используются разные точки отсчета: те зарплаты, которые государственные (муниципальные) служащие называют самыми низкими, в сравнении с зарплатами в других сферах труда могут не быть такими.

Влияние дохода на неэффективные в карьерном отношении типы карьеры госслужащих и специалистов сходное: в обеих профессиональных группах по мере роста материального положения доля «удовлетворенных индифферентов» почти не меняется, а – «неудовлетворенных индифферентов» снижается. Одинаково влияние и на типы, ориентированные на должностной рост

(доля «удовлетворенных карьеристов» с увеличением дохода растет, а доля «неудовлетворенных карьеристов» – остается неизменной).

Таблица 31 – Влияние самооценки материального положения на типы карьеры государственных (муниципальных) служащих и специалистов (в %)*

Материальное положение	Типы карьеры									
	Удовлетворенные профессионалы		Удовлетворенные карьеристы		Неудовлетворенные карьеристы		Удовлетворенные индифференты		Неудовлетворенные индифференты	
	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты
1 и 2 балла – низкое	14,3	5,2	21,7	16,4	9,7	11,2	46,9	31,0	7,4	36,2
3, 4 и 5 баллов – среднее и около среднего	8,5	8,9	34,4	35,1	7,2	10,2	48,5	35,1	1,4	10,7

* В интервале от 1 до 7 баллов, где 1 балл – самый низкий уровень материального положения, 7 – самый высокий. Оценки, равные 6 и 7 баллам, в исследовании не встречались. За 100% бралась определенная группа по материальному положению государственных (муниципальных) служащих и отдельно за 100 % та или иная группа по материальному положению специалистов.

Единственное различие в воздействии фактора дохода на тип карьеры госслужащих и специалистов касается «удовлетворенных профессионалов». Доход не меняет «вес» данного типа среди специалистов, а среди государственных (муниципальных) служащих – немного снижает его.

Госслужащие и специалисты одинаково обеспокоены своим материальным положением, поэтому представители обеих групп опрошенных по преимуществу видят в работе «источник получения средств к существованию» (44,3 и 47,5 % соответственно) (см. таблицу 32).

Таблица 32 – Сущность работы для государственных (муниципальных) служащих и специалистов (в % по группам опрошенных)

Работа	Государственные (муниципальные) служащие	Специалисты
Интересна и важна сама по себе независимо от оплаты	20,7	29,1
В основном, источник получения средств к существованию	44,3	47,5
Это возможность сделать успешную карьеру, приобрести профессиональный опыт	35,0	23,4

Слабый интерес бюрократии к содержанию труда, отмеченный ранее, вновь проявляется в ее ответе на вопрос: «Чем для Вас является работа?». Работа рассматривается как возможность карьерного продвижения госслужащими чаще, чем специалистами (35,0 % в противоположность 23,4 %) именно за счет пониженного интереса к ее содержательной стороне (20,7 % против 29,1 % среди специалистов).

В целом сравнительный анализ трудовой карьеры государственных (муниципальных) служащих и специалистов позволяет сделать ряд выводов.

Госслужащие чаще специалистов удовлетворены своей должностью, а при обладании желаемой должностью не стремятся к карьере, что может позитивно оцениваться самими сотрудниками органов власти, но означает сужение возможностей влияния на их поведение со стороны руководства.

Младшее и старшее поколение госслужащих можно назвать проблемными. Старшее поколение (более 50 лет) среди них чаще стремится к должностному росту и реже к профессиональному, чем специалисты, что обнажает проблему: к 51 году потребность в вертикальной карьере государственных и муниципальных служащих не удовлетворена, и ее реализация в полном объеме вряд ли возможна. Молодые госслужащие более пассивны в карьерном отношении, чем молодые специалисты (суммарный удельный вес типов, неориентированных на карьеру, – 38,6 % среди служащих и 28,0 % среди специалистов). Хотя молодых государственных (муниципальных) служащих

чаще, чем молодых специалистов интересует профессиональный рост, что позволяет при ограниченных возможностях вертикального роста удовлетворить потребности работника через горизонтальный рост.

Преобладание женщин в обоих исследованиях обусловило доминирование одного из неэффективных типов – удовлетворенных должностью и не стремящихся при этом к карьере и среди специалистов, и среди государственных (муниципальных) служащих.

Специфика государственной службы как социального института и особенности труда ее сотрудников проявляются:

- в критериях продвижения государственных (муниципальных) служащих (компетентностные критерии продвижения используются на госслужбе чаще, чем у специалистов, что согласуется с регулярным повышением квалификации служащими, а также вполне естественно порождает у них желание повысить свой уровень образования);

- во влиянии возраста и образования на типы карьеры, связанные с тягой к власти (не имеющие высшего образования госслужащие больше специалистов с аналогичным уровнем образования жаждут должностного роста; после 50 лет госслужащие также больше специалистов интересуются повышением в должности, что подчеркивает значимость иерархии на государственной службе);

- в основном предназначении работы для самого индивида (госслужащие чаще специалистов видят в своей работе шанс сделать успешную карьеру и реже интересуются содержанием своего труда, что еще раз подтверждает наш вывод: слабым местом государственной (муниципальной) службы выступает содержание труда);

- в более независимом положении группы государственных и муниципальных служащих (по сравнению с социально-профессиональной группой специалистов) от экономической ситуации и уровня безработицы в стране.

Резюмируя, отметим факторы и особенности трудовой карьеры государственных и муниципальных служащих.

Долгосрочная карьера, согласно М.Веберу – залог эффективной работы бюрократии¹, а часть наших фактов говорит о трудностях реализации индивидуальных карьерных планов государственных и муниципальных служащих. Пермские госслужащие, часто отмечая меритократичность продвижения по службе в их учреждении, меньше, чем в других регионах, заинтересованы в горизонтальной и вертикальной карьере и нередко дают негативные оценки возможностям построения карьеры в организации. Лояльность к руководству не широко распространенное, но все-таки встречающееся основание карьерного продвижения государственных (муниципальных) служащих.

Однако интенсивность смены должностей находится на оптимальном уровне, и более половины государственных и муниципальных служащих не имеет трудовой карьеры в своих предпочтениях (часть из них, по-видимому, достигла желаемого положения в организации).

Существующие кадры на госслужбе не всегда благополучны. Проблемной для учреждений является группа работников с квалификацией ниже, чем того требует работа, поскольку они зачастую не проявляют интереса к тому, чтобы довести свой уровень компетентности до необходимого на данной должности.

Наиболее сильное влияние на типы карьеры госслужащих оказывает уровень образования, психологическая атмосфера в коллективе и возраст.

Опасный феномен смирения с неудовлетворяющей служащего должностью, характерный больше для 20–30-летних респондентов и людей с невысоким уровнем образования, не фиксируется в коллективах со здоровой психологической атмосферой. В целях сокращения данного типа карьеры необходимо содействовать повышению уровня образования у молодого поколения госслужащих и способствовать формированию сплоченных коллективов.

Слабая ориентированность на карьеру среди довольных занимаемой должностной позицией также отличает кадры пермских органов власти и

¹ См.: Gimpelson V., Magun V., Brym R. J. Hiring and Promoting Young Civil Servants: Weberian Ideals versus Russian Reality // Russian bureaucracy and the state / Ed. D. Rowney and E. Huskey. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2009. P. 12.

требует значительных усилий по управлению трудовым поведением данной категории сотрудников.

Наиболее существенные результаты сопоставления государственных (муниципальных) служащих и специалистов связаны с двумя аспектами. Во-первых, молодые госслужащие более пассивны в карьерном отношении, чем молодые специалисты. Во-вторых, влияние образования на типы работников в двух выборках аналогично: чем выше его уровень, тем меньше доля неэффективных (относительно карьеры) типов. Карьерная заинтересованность государственных (муниципальных) служащих обусловлена спецификой госслужбы как вида профессиональной деятельности: причастностью к власти, преимущественно небогатым содержанием труда, а также иерархической организацией учреждений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Несмотря на давно объявленную модернизацию, государственная служба реформирована недостаточно, ее модернизация еще предстоит.

Данная работа, посвященная вопросам продвижения муниципальных и государственных гражданских служащих по службе, представляет их трудовую карьеру как внутр поколенную социальную мобильность, проявляющуюся в изменении их трудовой позиции, статуса. В данном случае социальная мобильность дифференцируется на горизонтальную и вертикальную в зависимости от того, что респондента интересует – более содержательный труд или повышение в должности.

В основу нашего исследования положена методология П. Сорокина, раскрывающая трудовую карьеру как процессы мобильности, а также методология М. Вебера, позволяющая анализировать государственных (муниципальных) служащих (с помощью концепции бюрократии), наш объект – их трудовую карьеру (через теорию социального действия, теорию социальной стратификации) и критерии продвижения по службе (благодаря противопоставлению лояльности и меритократии).

Итак, термины «чиновник» и «бюрократия» нередко используются как синонимы к категории «госслужащий». Однако в разных странах эти понятия могут иметь различное значение, что требует от исследователя более внимательного, осторожного сравнения результатов исследования.

Социальный институт государственной службы обладает иерархической структурой организаций; характеризуется специфическим содержанием труда, отнюдь не всегда богатым творчеством; ее сотрудники – представители государственной власти.

Специфика социальной группы госслужащих в России заключается в противоречивом отношении к ней (в нее стремятся попасть; ее критикуют), а

также в том, что часть ее пополняется работниками, пришедшими из других сфер труда.

Отечественная система карьерного продвижения существенно отличается от японской (системы «пожизненного найма»), где большое значение наряду с вертикальными имеют горизонтальные перемещения, и от французской (английской), где назначение на новую должность осуществляет специализированный орган (административный орган или представители гражданского общества).

Эмпирическое исследование выявило 5 наиболее распространенных типов карьеры, 3 из них нацелены на карьеру, 2 - не нацелены на нее. Типология отражает в том числе личные усилия государственных (муниципальных) служащих в построении карьеры, а значит выявленные типы карьеры выступают фактором социальной стратификации данной социально-профессиональной группы.

Типы карьеры государственных (муниципальных) служащих, не нацеленные на построение карьеры, напрямую снижают результативность деятельности органов власти. Данные типы были названы неэффективными в отношении карьеры.

На государственной и муниципальной службе выявлены следующие значимые факты:

1. Явно доминируют компетентностные критерии карьерного продвижения государственных (муниципальных) служащих. Лояльные критерии продвижения по службе используются наряду с компетентностными в соотношении примерно 1:4.

2. Выявлена значительная доля неэффективных типов карьеры (половина опрошенных!) – государственных (муниципальных) служащих, ненацеленных строить горизонтальную или вертикальную карьеру. Неэффективные типы карьеры характеризуются более низким уровнем образования, молодым возрастом (до 40 лет), более низкой самооценкой материального положения, чем типы, ориентированные на карьеру.

3. На двух уровнях власти наблюдаются различные «проблемные зоны». На государственной службе в сравнении с муниципальной реже используются такие меритократические критерии продвижения по службе, как образование и профессиональный опыт; чаще встречается отсутствие интереса к обучению. Однако на муниципальной службе есть свои недостатки: служащие этого уровня власти по сравнению с региональным чаще не имеют стремления к продолжению карьеры и реже добиваются карьерного продвижения после пройденного обучения.

4. Интерес к получению более содержательного труда на государственной и муниципальной службе примерно одинаков; служащие регионального уровня власти больше своих коллег муниципального уровня имеют установку на повышение в должности.

5. Зафиксировано противоречие: большинство государственных (муниципальных) служащих имеет высшее образование, но немалая часть (около трети) желает повысить свой уровень образования, что, скорее всего, означает недостаток общей культуры.

6. Наблюдается слабый интерес государственных (муниципальных) служащих к содержанию своего труда; десятую часть этой социально-профессиональной группы не устраивает «работа с людьми», однако данная работа является существенным элементом ее труда.

7. Работники с квалификацией ниже, чем того требует работа, равнодушны к повышению своего уровня компетентности.

8. Отсутствие интереса к карьере при недовольстве своей должностью характерно для 20–30-летних респондентов и сотрудников с невысоким уровнем образования. Данный феномен не встречается в коллективах с благоприятной психологической атмосферой.

9. Государственные (муниципальные) служащие «держатся» за свою работу, которая дает им стабильность. Желание остаться на госслужбе наблюдается, несмотря на слабый интерес к карьере и неудовлетворенность особенностями данного труда.

Гипотеза диссертационного исследования: «Заинтересованность государственных (муниципальных) служащих в трудовой карьере обусловлена противоречивым влиянием таких факторов, как уровень образования, возраст и социально-психологическая атмосфера в коллективе, положительное влияние которых преобладает над негативным» подтверждена.

Так, с повышением уровня образования сокращается доля неэффективных (не нацеленных на карьеру) госслужащих; обладание несколькими дипломами о высшем образовании является гарантией наличия установки на карьеру. Возраст не влияет на интерес к содержанию труда, но с возрастом увеличивается стремление к должностному росту в случае недовольства занимаемой трудовой позицией (и наоборот). Благоприятная атмосфера в трудовом коллективе увеличивает удовлетворенность имеющейся должностью и в какой-то мере порождает апатию к дальнейшей трудовой карьере.

Выбор государственными (муниципальными) служащими своей работы сам по себе является мощным фактором их адаптации к условиям переходного периода в стране, благодаря получаемым доходу, власти и стабильности. Стремление строить карьеру и отказ от нее также выступают различными способами их адаптации к ситуации.

Исследование показало, что типы трудовой карьеры – реальный стратифицирующий фактор группы государственных (муниципальных) служащих. Данную стратификацию нужно исследовать далее, поскольку от нее зависит результативность деятельности государственной власти.

Следует более четко описать ступени карьерной лестницы государственных и муниципальных служащих, уделяя внимание мерам не только материального, но и морального поощрения.

Необходимо искать способы повышения интереса госслужащих к трудовой карьере, поскольку это явно связано с эффективностью их деятельности.

Анализ результатов проведенного анкетирования подчеркнул актуальность данного исследования и определил значимость трудовой карьеры как со-

циального процесса в организациях государственной и муниципальной службы. Выявленные факты ставят под угрозу нормальную работу органов власти в силу низкой заинтересованности ее сотрудников в самоотдаче на служебном поприще.

Нами выдвинуты рекомендации в целях противодействия данным явлениям на государственной и муниципальной службе. Это 5 групп мер.

Во-первых, необходимо планировать карьеру, выявляя в определенной организации типы карьеры государственных (муниципальных) служащих, которые принимают во внимание степень удовлетворенности индивида своим служебным местом и предпочитаемый им вид карьеры.

Во-вторых, требуется организовать трудовые перемещения в горизонтальном и вертикальном направлениях; сделать их более открытыми.

В-третьих, необходимо организовать отбор сотрудников, предотвращающий прием на службу индивидов, для которых чужда, непривлекательна «работа с людьми».

В-четвертых, нуждается в пересмотре содержание обучения и переподготовки государственных (муниципальных) служащих. Квалификационные мероприятия должны расширять круг их общекультурных знаний и уделять серьезное внимание обучению работе с людьми. Это позволит удовлетворить потребности и сотрудников (в повышении своего общекультурного уровня) и потребности организаций (в наличии соответствия квалификации работников выполняемым функциям).

В-пятых, необходимо использовать социально-психологические методы улучшения психологической атмосферы в коллективе, учитывая противоречивые последствия таких мероприятий. При удовлетворенности занимаемой должностью более благоприятная атмосфера в коллективе увеличит интерес к более содержательному труду и к повышению в должности, однако при неудовлетворенности должностью сократит стремление к должностному росту.

Внедрение рекомендаций в жизнь позволит наиболее полно реализовать способности сотрудников органов государственной и муниципальной власти;

повысить эффективность их труда за счет мотивации к осуществлению своих карьерных амбиций и большей заинтересованности в оптимальных результатах своей деятельности; дополнительно получить возможность улучшения социально-психологического климата в коллективе и оптимизировать в учреждениях ситуацию с текучестью кадров. Эффективные госслужащие – это основа эффективности функционирования города и страны в целом.

Список литературы

I. Официальные документы

1. О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 113 [Электронный ресурс] // Федеральное агентство связи. – URL: <http://www.rossvyaz.ru/documents/decrees/doc45.htm?print=1> (дата обращения: 04.02.2013).
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: www.gks.ru (дата обращения: 20.12.2012).
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 15.07.2004 № 79-ФЗ [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=161253> (дата обращения: 24.12.2012).
4. О системе государственной службы Российской Федерации: федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/popular/gossluzh/> (дата обращения: 21.12.2012).
5. Россия в цифрах. 2009: Крат. стат. сб. – М.: Росстат, 2009. – 525 с.
6. Россия в цифрах. 2010: Крат. стат. сб. – М.: Росстат, 2010. – 558 с.

II. Научные монографии, брошюры

7. Granovetter M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View / M. Granovetter // The Sociology of Economic Life / M. Granovetter, R. Swedberg (eds.). – Boulder: Westview Press, 1992. – P. 233–263. ISBN 978-1-4899-3538-0
8. Gimpelson V. Hiring and Promoting Young Civil Servants: Weberian Ideals versus Russian Reality / V. Gimpelson, V. Magun, R.J. Brym // Russian bu-

reaucracy and the state / Ed. D. Rowney and E. Huskey. – Houndmills: Palgrave Macmillan, – 2009. – P. 3–25. – ISBN 978-0-230-22884-9

9. Ostrom V. The Intellectual Crisis in American Public Administration / V. Ostrom. – Tuscaloosa, 1989. – P. 21-24. – ISBN 9780817304188

10. Аксенова Е.А. Технология конкурсного набора в современном кадровом менеджменте / Е.А. Аксенова; под ред. Т. Ю. Базарова / ИПК госслужбы. – М., 2002. – 112 с. – ISBN 5-8081-0123-9

11. Афанасьев М.Н. Российские элиты развития: запрос на новый курс / М.Н. Афанасьев; фонд «Либеральная миссия». – М., 2009. – 132 с. – ISBN 978-5-903135-06-6

12. Бюрократия и власть в новой России: позиция населения и оценки экспертов: аналитический доклад Института социологии РАН [Электронный ресурс] / М.К. Горшков [и др.]. – М., 2005. – 98 с. – URL: http://www.isras.ru/analytical_report_bureaucracy.html (дата обращения: 21.09.2013).

13. Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. / М. Вебер; сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с. – ISBN 5-8243-0421-1

14. Вебер М. Хозяйство и общество / М. Вебер // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики / сост. В.В. Радаев. – М.: РОССПЭН, 2004. – С. 59–81. – ISBN 5-8243-0574-9

15. Вишневский Ю.Р. Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий: информационно-аналитический отчет по материалам социологического исследования (2010–2011 гг.) [Электронный ресурс] / Ю.Р. Вишневский, Я.В. Дидковская, М.В. Певная. – Екатеринбург: Изд-во Урал. федер. ун-та, 2011. – 167 с. – URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/10/25/126> (дата обращения: 24.11.2014). – ISBN 978-5-8295-0082-5

16. Гегель Г.В. Философия права: пер. с нем. / Г.В. Гегель // Академия наук СССР; Институт философии. – М.: Мысль, 1990. – 526 с. – ISBN 5-244-00384-4

17. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: содержание, диагностика, управление / В.И. Герчиков; под ред. В.В. Щербины // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. – М.: Независимый институт гражданского общества. – 2004. – С. 212–230. – ISBN 5-901493-06-0

18. Гимпельсон В.Е. На службе Государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников / В.Е. Гимпельсон, В.С. Магун. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2004. – 32 с.

19. Гимпельсон В.Е. Численность и состав российской бюрократии: между советской номенклатурой и госслужбой гражданского общества / В.Е. Гимпельсон. – М.: Теис, 2002. – 39 с.

20. Государственная служба (комплексный подход) – политология, право, оплата труда, история, реформы, страноведение [Электронный ресурс] / отв. ред. А.В. Оболонский. – М.: Дело, 2009. – 512 с. – URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2012/01/24/1269082888/%D0%93%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%B0%201.pdf> (дата обращения: 25.09.2013). – ISBN 978-5-7749-0539-3

21. Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом / под общ. ред. В.П. Иванова. – М.: Известия, 2003. – 410 с. – ISBN 5-206-00621-1

22. Государственное управление и государственная служба за рубежом / под общ. ред. В.В. Чубинского. – СПб.: Образование – Культура; изд-во Север.-Зап. акад. гос. службы, 1998. – 272 с. – ISBN 5-88857-050-8

23. Градовский А.Д. Сочинения / А.Д. Градовский; отв. ред. А.Ф. Замалеев. – СПб., 2001. – 512 с. – ISBN 5-02-026785-6

24. Егоршин А.П. Карьера одаренного менеджера / А.П. Егоршин, С.Г. Филимонова. – М.: Логос, 2007. – 408 с. – ISBN 978-5-98704-147-3

25. Здравомыслов А.Г. Человек и его работа в СССР и после / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с. – ISBN 5756702865

26. Кавелин К.Д. Избранное / К.Д. Кавелин; сост., авт. вступ. ст. и коммент. Р.А. Арсланов. – М., 2010. – 606 с. – ISBN 978-5-8243-1251-5

27. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления / Е.А. Могилевкин, М.В. Щербина, А.Н. Клена, А.С. Бажин; науч. ред. Е.А. Могилевкин. – Владивосток: Изд-во Владивосток. гос. ун-та экономики и сервиса, 2006. – 280 с. – ISBN 5-9736-0067-X

28. Кордонский С.Г. Сословная структура постсоветской России / С.Г. Кордонский. – М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2008. – 216 с. – ISBN 978-5-93947-025-4

29. Корчагина И.И. Влияние распада брака на профессиональную карьеру мужчин и женщин / И.И. Корчагина, Л.М. Прокофьева, П. Фести; науч. ред. С.В. Захаров, Т.М. Малева, О.В. Синявская // Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе. Сборник аналитических статей. – М., 2009. – С. 291-322. – ISBN 978-5-903599-03-5

30. Кузнецов И.Н. Корпоративная этика / И.Н. Кузнецов. – М.: Изд-во дел. и учеб. лит., 2003. – 480 с. – ISBN 5944860286

31. Макаренко В.П. Анализ бюрократии классово-антагонистического общества в ранних работах Карла Маркса (Очерк проблематики и методологии исследования) / В.П. Макаренко. – Ростов н/Д.: Изд-во Рост. ун-та, 1985. – 158 с.

32. Маркс К. Соч. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1960. – Т. 23. – 907 с.

33. Мертон Р.К. Социальная структура и аномия // Социология преступности (Современные буржуазные теории). – М.: Прогресс, 1966. – С. 299–313.

34. Миронов Б.Н. Социальная история России периода империи (XVIII—начало XX в.) / Б.Н. Миронов. – 3-е изд., испр., доп. – СПб.: Дмитрий Буланин, 2003. – Т. 2. – 583 с. – ISBN 5-86007-394-1

35. Мэннинг Н. Реформа государственного управления. Международный опыт / Н. Мэннинг, Н. Парисон; под ред. Г.Н. Чепыговой. – М.: Весь мир, 2003. – 496 с. – ISBN 5777702759

36. Наумов С.Ю. Социальный статус государственного служащего / С.Ю. Наумов, Е.В. Масленникова, О.И. Марченко. – Саратов: Изд-во Поволж. акад. гос. службы, 2001. – 160 с. – ISBN 5-8180-0036-2

37. Оболонский А.В. Мораль и право в политике и управлении. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006. – 262 с. – ISBN 5-7598-0398-0

38. Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства: реформы государственной службы. Международный опыт и российские реалии / А.В. Оболонский; фонд Либеральная миссия. – М., 2011. – 448 с. – ISBN 978-5-903135-22-6

39. Осборн Д. Управление без бюрократов: пять стратегий обновления государства / Д. Осборн, П. Пластрик; общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Лопатникова / «Прогресс». – М., 2001. – 536 с. – ISBN 5-01-004676-8

40. Охотский Е.В. Бюрократия и бюрократизм / Е.В. Охотский, В.Г. Смольков. – М., 1996. – 130 с.

41. Охотский Е.В. Государственное управление в современной России / Е.В. Охотский. – М.: МГИМО(У) МИД России, 2008. – 548 с. – ISBN 5922803344

42. Очерки по истории теоретической социологии XX столетия (от М. Вебера к Ю. Хабермасу, от Г. Зиммеля к постмодернизму) / Ю.Н. Давыдов, А.Б. Гофман, А.Д. Ковалев [и др.]. – М.: Наука, 1994. – 380 с. – ISBN 5-02-013016-8

43. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М.: Академический Проект, 2000. – 880 с. – ISBN 5-8291-0016-9

44. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – 2-е изд. – М.: Академический Проект, 2002. – 879 с. – ISBN 5-8291-0237-4

45. Паршин М.В. Социологический портрет государственного служащего / М.В. Паршин, М.В. Кирсанов // Реформа государственного управления в России: взгляд изнутри. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2004. – 142 с.

46. Попова И.П. Профессия и карьера в стратегиях занятости женщин и мужчин / И.П. Попова // Профессии.doc. Социальные трансформа-

ции профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри; под ред. Е. Ярской-Смирновой, П. Романова / ООО «Вариант», ЦСПГИ. – М., 2007. – С. 87–110. – ISBN 978-5-903360-08-4

47. Профессиональный имидж и престиж социальной работы: моногр. / М.В. Певная, Ю.Р. Вишневский, Я.В. Дидковская, Н.Б. Качайнова; под ред. д-ра филос. наук, проф. Ю. Р. Вишневского. – Екатеринбург: Изд-во Урал. федер. ун-та, 2011. – 184 с. – ISBN 978-5-321-01907-8

48. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество / П. Сорокин. – М.: Политиздат, 1992. – 544 с. – ISBN 5-250-01297-3

49. Сорокин П.А. Социальная мобильность / П.А. Сорокин; пер. с англ. М.В. Соколовой; под общ. ред. В.В. Сапова. – М.: Academia; LVS, 2005. – 588 с. – ISBN 5-87444-221-9

50. Стегний В.Н. Осознание личностью своего социального будущего: моногр. / В.Н. Стегний. – 3-е изд., стереотип. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2013. – 152 с. – ISBN 978-5-88151-724-3

51. Стегний В.Н. Социальный портрет студенчества в условиях трансформации российского общества: моногр. / В.Н. Стегний, Л.Н. Курбатова. – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2009. – 384 с. – ISBN 978-5-398-00241-6

52. Чередниченко Г.А. Образовательные траектории и профессиональные карьеры (на материалах социологических исследований молодежи) [Электронный ресурс] / Г.А. Чередниченко; Ин-т социологии РАН. – М., 2012. – 332 с. – URL: http://www.isras.ru/files/File/publ/Cherednichenko_Obrazovat_traektorii.pdf (дата обращения: 01.12.2014). – ISBN 978-5-89687-217-4

53. Чичерин Б.Н. Курс государственной науки [Электронный ресурс]. Ч. 3: Политика / Б.Н. Чичерин. – М., 1898. – URL: <http://constitution.garant.ru/science-work/pre-revolutionar/3948892/> (дата обращения 13.08.2013).

54. Шелдрейк Д. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Д. Шелдрейк. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с. – ISBN 5-318-00028-2

55. Шкаратан О.И. Социально-профессиональная структура и ее воспроизводство в современной России. Предварительные итоги представительного опроса экономически активного населения России 2006 г. / О.И. Шкаратан, Г.А. Ястребов. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 92 с.

III. Статьи

54. Barlaup T. Female Future: Turning the tide / T. Barlaup // World of work. – 2011. – № 72. – P. 16–19.

55. Beamter [Электронный ресурс] // Academic dictionaries and encyclopedias. – URL: <http://en.academic.ru/dic.nsf/enwiki/400749> (дата обращения: 12.10.2014).

56. Hopkins H. A challenge to managers: five ways to improve employee morale / H. Hopkins // Executive Development. – 1995. – № 7. – P. 26–28.

57. Lie H. Combining family life and a career is possible / H. Lie // World of work. – 2011. – № 72. – P. 19.

58. Swedberg R. New Economic Sociology: What Has Been Accomplished, What Is Ahead / R. Swedberg // Acta Sociologica. – 1997. – Vol. 40. – P. 161–182.

56. Александер Дж. «Проект марксизма» в истории своего времени / Дж. Александер // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2011. – Т. 14, № 3. – С. 20–23.

57. Александер Дж. Марксизм и дух социализма: культурные истоки антикапитализма / Дж. Александер // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2011. – Т. 14, № 3. – С. 24–49.

58. Андрианов В. Бюрократия и государственная служба / В. Андрианов // Общество и экономика. – 2010. – №9. – С. 27–65.

59. Андрианов В. Государственное управление: мировой опыт и российские реалии / В. Андрианов // Общество и экономика. – 2001. – № 11–12. – С. 117–129.

60. Антонова Н.Л. Проблема оснований в классификации социальных практик / Н.Л. Антонова // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Гуманитарные и общественные науки. 2011. – №1 (118). – С. 240–243.

61. Антонова Н.Л. Теория рационального выбора как инструмент развития идеологии обязательного медицинского страхования / Н.Л. Антонова // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Гуманитарные и общественные науки. – 2011. – № 3 (131). – С. 16–20.

62. Антонова О.И. Роль религиозных общностей в реализации социальной политики / О.И. Антонова, Н.Б. Костина // Социологические исследования. – 2009. – № 9. – С. 89–96.

63. Антошина Н.М. Проблемы и перспективы реализации государственной кадровой политики в сфере государственной гражданской службы / Н.М. Антошина // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2009. – № 21. – С. 4–8.

64. Анурин В.Ф. Бюрократия: взгляды «извне» и «изнутри» / В.Ф. Анурин, А.М. Садулина // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 29–38.

65. Анурин В.Ф. Профессиональная стратификация и закон перемены труда / В.Ф. Анурин // Социологические исследования. – 2006. – № 7. – С. 23–34.

66. Бабич Н.С. Контент-анализ популярности типологического метода в западной социологии XX в. / Н.С. Бабич // Социология: 4М. – 2008. – № 27. – С. 30–47.

67. Банникова Л.Н. Новые явления в ценностных ориентациях уральского студенчества / Л.Н. Банникова, Л.Н. Боронина, Ю.Р. Вишневский // Социологические исследования. – 2013. – № 2. – С. 58–57.

68. Банных Г.А. Реформирование государственной службы как способ регулирования управленческих аномалий [Электронный ресурс] / Г.А. Банных // Чиновникъ. – 2006. – № 5. – С. 34–41. – URL: <http://chinovnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2006/05/10/> (дата обращения: 23.10.2013).

69. Барабашев А.Г. Риски реформирования государственной службы России, или Почему так трудно реформировать государственный аппарат России / А.Г. Барабашев, Т.В. Зайцева, М.А. Краснов, А.В. Оболонский // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2007. – № 2–3. – С. 91–124.

70. Барбер М. Три парадигмы реформы сектора государственного управления / М. Барбер; пер. с англ. Э.Г. Зверевой // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2011. – № 2. – С. 74–86.

71. Баснак Д.В. Создание системы управления российской государственной службой в современных условиях / Д.В. Баснак // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2008. – № 4. – С. 4–26.

72. Беленький В.Х. Пересекающиеся параллели (О книге Шкаратана О.И. «Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России») / В.Х. Беленький // Социологические исследования. – 2010. – № 8. – С. 145–154.

73. Биликтуева Е.Б. Карьерные стратегии государственных гражданских служащих (на материалах Республики Бурятия): автореф. дис. ... канд. социол. наук / Е.Б. Биликтуева. – М., 2010. – 27 с.

74. Битэм Д. Бюрократия / Д. Битэм // Муниципальная служба. – 2006. – № 1. – С. 29–40.

75. Бозрикова Л.В. На вершине управленческой пирамиды / Л.В. Бозрикова, Л.Д. Докторова, П.Н. Лебедев // Социологические исследования. 1990. – № 1. – С. 34–41.

76. Бойков В.Э. Государственные служащие: штрихи коллективного портрета / В.Э. Бойков // Социологические исследования. – 1997. – № 6. – С. 99–108.

77. Бондарь А.Ю. Профессионализм, профессиональное образование и карьера государственных служащих [Электронный ресурс] / А.Ю. Бондарь // Чиновникъ. – 2001. – № 6. – С. 50–52. – URL: <http://chinovnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2001/06/08/> (дата обращения: 23.10.2013).

78. Буравлев Ю.М. Проблемы реформирования и управления системой государственной службы в России / Ю.М. Буравлев // Государство и право. – 2003. – № 7. – С. 10–18.

79. Бурдые П. Дух государства: генезис и структура бюрократического поля / П. Бурдые // Поэтика и политика: альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии Российской Академии наук / Институт экспериментальной социологии. – М.; СПб.: Алетейя, 1999. – С. 125–166.

80. Бурлуцкая М.Г. Фрилансеры: специфика социального статуса, стратегии карьеры и профессионального развития / М.Г. Бурлуцкая, В.С. Харченко // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2013. – Т. 16, № 1. – С. 111–123.

81. Валлерстайн И. Ответ И. Валлерстайна. О сравнении / И. Валлерстайн // Социологические исследования. – 2014. – № 1. – С. 105–107.

82. Вебер М. Основные социологические понятия (пер. Филиппова А.) [Электронный ресурс] / М. Вебер // Социологическое обозрение. – 2008. – Т. 7, № 2. – С. 86–127. – URL: http://sociologica.hse.ru/data/2011/03/30/1211833582/7_2_11.pdf (дата обращения: 22.12.2014).

83. Вебер М. Хозяйство и общество. Гл. II. Основные социологические категории хозяйствования / М. Вебер // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6, № 1. – С. 46–68.

84. Веселкова Н.В. Новые исследования мобильности: совпадающие и несовпадающие потоки и социальная компетентность / Н.В. Веселкова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2011. – Т. 14, № 3. – С. 50–66.

85. Газизова Л. Муниципальные органы власти в Приволжском федеральном округе Российской Федерации / Л. Газизова, Ю. Дорожкин, И. Фролова // Власть. – 2014. – № 8. – С. 131–138.

86. Ганеева Е.И. Практики проблемной социальной идентификации молодежи в основных сферах жизнедеятельности / Е.И. Ганеева, З.Х. Сара-

лиева // Молодежь – позитивная сила развития российского общества: материалы всерос. науч.-практ. конф., посвященной 80-летию со дня рождения профессора факультета социологии СПбГУ, заслуженного деятеля науки РФ, члена-корреспондента РАО В.Т. Лисовского, Санкт-Петербург, 24–25 сентября 2009 г. / под ред. А.А. Козлова. – СПб., 2009. – С. 88–91.

87. Гениндоржиева Д.Б. Концепция харизмы Макса Вебера / Д.Б. Гениндоржиева // Вестник Бурятского государственного университета. – 2013. – № 5. – С. 131–135.

88. Гимпельсон В.Е. На службе Государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников / В.Е. Гимпельсон, В.С. Магун // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. – 2004. – № 5 (73). – С. 19–36.

89. Гимпельсон В.Е. Найм и карьера молодых чиновников: идеи М. Вебера и российская реальность / В.Е. Гимпельсон, В.С. Магун // Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2004 / отв. ред. Л.М. Дробижева / Институт социологии РАН. – М., 2004. – 408 с.

90. Гимпельсон В.Е. Российская бюрократия: процедуры найма и организация карьеры / В.Е. Гимпельсон, В.С. Магун // Управленческое консультирование. – 2005. – № 1. – С. 47–73.

91. Голосенко И.А. Три толкования феномена бюрократии в дореволюционной социологии России / И.А. Голосенко // Социологический журнал. – 2001. – № 3. – С. 161–176.

92. Государственная служба Китайской Народной Республики [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. – URL: http://www.gmu-countries.ru/asia/china/gos_sluzhba.html (дата обращения: 23.12.2012).

93. Государственная служба Королевства Швеция [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. – URL: <http://www.gmu-countries.ru/europa/swed/sweden-gs.html> (дата обращения: 23.12.2012).

94. Государственная служба Республики Индии [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. – URL: http://www.gmu-countries.ru/asia/india/gos_sluzhba.html (дата обращения: 23.12.2012).

95. Государственная служба Федеративной Республики Германии [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. – URL: <http://www.gmu-countries.ru/europa/germany/germ-gs.html> (дата обращения: 23.12.2012).

96. Государственная служба Японии [Электронный ресурс] // Государственное и муниципальное управление зарубежных стран. – URL: http://www.gmu-countries.ru/asia/japan/gos_sluzhba.html (дата обращения: 23.12.2012).

97. Дашковская О. Профессия – специалист в области государственного и муниципального управления [Электронный ресурс] / О. Дашковская // Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». – URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/38173758.html> (дата обращения: 23.09.2013).

98. Дементьева А.А. Развитие профессиональной карьеры государственных служащих [Электронный ресурс] / А.А. Дементьева // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. – 2014. – № 2 (17). – URL: <http://ego.uapa.ru/ru-ru/issue/2014/02/02/> (дата обращения: 10.11.2014).

99. Жабреев А.А. Современный российский чиновник (наброски к социологическому портрету) / А.А. Жабреев // Социологические исследования. – 1996. – № 8. – С. 48–50.

100. Заславская Т. Структура российского общества через призму трансформационного процесса [Электронный ресурс] / Т. Заславская // Полит.ру. – URL: <http://polit.ru/article/2002/09/06/474873/> (дата обращения: 11.11.2014).

101. Зинченко Г.П. Госслужащие региона: состав и социальные особенности / Г.П. Зинченко // Социологические исследования. – 1999. – № 2. – С. 25–33.

102. Золотарев А.Ю. Коррупция в традиционном обществе (на примере России и Западной Европы в средние века) / А.Ю. Золотарев // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. – Т. 9, № 1. – С. 93–96.

103. Золотухина-Аболина Е. Бесы российской бюрократии / Е. Золотухина-Аболина, В. Золотухин // Свободная мысль. – 2015. – № 1 (1649). – С. 31.

104. Ильин В.И. Социальная мобильность региональной административной элиты в переходный период (партийно-советская номенклатура на рынке труда) / В.И. Ильин, Н.В. Хосуева // Рубеж (альманах социальных исследований). – 1997. – № 10–11. – С. 124–138.

105. Йоас Х. Макс Вебер и происхождение прав человека: исследование культурной инновации / Х. Йоас // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2011. – Т. 14, № 1. – С. 32–50.

106. Канапьянова Р.М. Женщины во властных структурах / Р.М. Канапьянова // Социологические исследования. – 2007. – № 2. – С. 68–75.

107. Кириченко В.В. Деление государственной службы на три вида – благо или вред? / В.В. Кириченко // Власть и управление на востоке России. – 2004. – № 2. – С. 12–14.

108. Клименко А.В. Российский чиновник – задачи на сегодня / А.В. Клименко, Н.Н. Клищ // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2012. – № 2. – С. 23–32.

109. Козырева П.М. Карьера и благополучие в России: особенности и структура взаимосвязи / П.М. Козырева // Россия реформирующаяся: Ежегодник-2011; отв. ред. академик РАН М.К. Горшков / Институт социологии РАН. – М.; СПб.: Нестор-История. – 2011. – Вып. 10. – С. 44–60.

110. Колодин Д.В. Социальная стратификация в виртуальных социальных сообществах / Д.В. Колодин // Власть и управление на востоке России. – 2013. – № 4 (65). – С. 207–213.

111. Комаровский В.С. Отношение граждан к реформе государственной службы / В.С. Комаровский // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2007. – № 2(82). – С. 73–79.

112. Кордонский С.Г. Административно-территориальная структура и ее ресурсно-сословная природа / С.Г. Кордонский // Мир России. – 2009. – Т. 18, № 3. – С. 3–38.

113. Кордонский С.Г. Сословная структура постсоветской России. Ч. II / С.Г. Кордонский // Мир России. – 2008. – Т. 17, № 4. – С. 3–36.

114. Корогодин И. Воспроизводство человеческого капитала как процесс и результат / И. Корогодин, Ю. Саломахина // Человек и труд. – 2013. – № 9. – С. 43–45.

115. Костин А.К. К вопросу об определении понятия «социальная организация» / А.К. Костин, Н.Б. Костина // Социологические исследования. – 2001. – № 10. – С. 64–69.

116. Костин А.К. Социальные изменения в концепциях исторического процесса / А.К. Костин, Н.Б. Костина // Социологические исследования. – 2000. – № 1. – С. 6–15.

117. Костина Н.Б. Эффективность государственного управления глазами населения города Екатеринбурга: опыт эмпирического исследования / Н.Б. Костина, Ю.П. Озорнина // Социум и власть. – 2011. – № 3. – С. 20–25.

118. Коулман Дж. Экономическая социология с точки зрения теории рационального выбора / Дж. Коулман // Экономическая социология. – 2004. – Т. 5, № 3. – С. 35–44.

119. Кощеев Э.Б. Рациональность как идеологическое клише / Э.Б. Кощеев // Формирование гуманитарной среды в вузе: Инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход: материалы XIV Всерос. науч.-практ. конф., г. Пермь, 24–25 апр. 2014 г. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2014. – С. 261–263.

120. Култыгин В.П. Теория рационального выбора – возникновение и современное состояние / В.П. Култыгин // Социологические исследования. – 2004. – № 1. – С. 27–36.

121. Курлов А.Б. Мотивы получения высшего технического образования / А.Б. Курлов // Социологические исследования. – 1997. – № 8. – С. 98–103.

122. Лазукова Е.А. Восприятие чиновников студентами / Е.А. Лазукова // Современные проблемы социально-гуманитарных и юридических дисциплин: вклад молодых ученых в развитие науки: сб. материалов VI Междунар. науч.-практ. конф. 15 марта 2013 г. – Краснодар, 2013. – С. 114–117. ISBN 978-5-905292-03-3

123. Лазукова Е.А. Карьера и ценности чиновников / Е.А. Лазукова // Актуальные научные вопросы современности: сб. науч. тр. по материалам междунар. заоч. науч.-практ. конф. 19 апреля 2013 г. / Липец. обл. общ. орг. Всерос. о-ва изобретателей и рационализаторов. – Липецк, 2013. – С. 198–199.

124. Лазукова Е.А. Категории «госслужащие», «чиновничество» и «бюрократия» / Е.А. Лазукова // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2013. – № 18. – С. 52–59.

125. Лазукова Е.А. Наем и карьера государственных служащих / Е.А. Лазукова // Власть. – 2013. – №5. – С. 181–185.

126. Лазукова Е.А. Оценка госслужбы чиновниками и населением / Е.А. Лазукова // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2014. – №1 (22). – С. 77–84.

127. Лазукова Е.А. Профессиональная мобильность работников промышленных предприятий и факторы, ее детерминирующие / Е.А. Лазукова // Современное российское общество: проблемы труда, социальной политики и образа жизни. – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2009. – С. 89–95.

128. Лазукова Е.А. Социально-демографические факторы трудовой карьеры чиновников / Е.А. Лазукова // Власть. – 2014. – № 1 (22). – С. 154–159.

129. Лазукова Е.А. Трудовая карьера госслужащих сквозь призму идей Макса Вебера / Е.А. Лазукова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2013. – № 1. – С. 154–156.

130. Лотова И. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход / И. Лотова // Человек и труд. – 2003. – № 10. – С. 69–72.

131. Лун Х. Сравнительный анализ системы государственной службы Китая и России / Х. Лун // Власть. – 2014. – № 8. – С. 174–179.

132. Луночкин А.В. Служба и выгода / А.В. Луночкин // Власть. – 2009. – № 5. – С. 108–112.

133. Лыткина Т.С. Социальная биография исключения в постсоветской России / Т.С. Лыткина // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2011. – Т. 14, № 1. – С. 87–109.

134. Любарский Г. Чиновники и госслужащие: когда монету ценят за герб и ругают за решку [Электронный ресурс] / Г. Любарский // База данных фонда «Общественное мнение». – URL: <http://bd.fom.ru/report/map/gur05040> (дата обращения: 11.01.2013).

135. Мартыанова Н.А. Социологические модели концептуализации феномена профессии / Н.А. Мартыанова // Учен. зап. Забайкал. гос. ун-та. Серия: Философия, социология, культурология, социальная работа. – 2013. – № 4(51). – С. 84–89.

136. Марченко И. Вверх и вниз по ступенькам / И. Марченко // ЭКО. – 2004. – № 11. – С. 160–167.

137. Монусова Г.А. Как становятся чиновниками и продвигаются по службе / Г.А. Монусова // Общественные науки и современность. – 2004. – № 3. – С. 61–70.

138. Набокова Т.С. Пути совершенствования кадрового состава государственной службы [Электронный ресурс] / Т.С. Набокова // ЭГО: Эконо-

мика. Государство. Общество. – 2014. – № 3 (18). – URL: <http://ego.uapa.ru/ru-ru/issue/2014/03/05/> (дата обращения: 10.11.2014).

139. Насибуллин Р.Т. Миграция из города в деревню / Р.Т. Насибуллин // Социологические исследования. – 1990. – № 3. – С. 75–78.

140. Нисневич Ю.А. Правящая номенклатура сегодня: «захват государства» / Ю.А. Нисневич // Общественные науки и современность. – 2014. – № 5. – С. 88–97.

141. Новокрещенов А.В. Кадровый состав местных органов власти: отбор кандидатов и их мотивация поступления на муниципальную службу / А.В. Новокрещенов // Социологические исследования. – 2008. – № 10. – С. 62–67.

142. Оболонский А.В. Бюрократия: в поисках новой модели (Эволюция теории и практики государственного управления в последние десятилетия) / А.В. Оболонский // Общественные науки и современность. – 2014. – № 3. – С. 5–22.

143. Оболонский А.В. Великобритания: на пути к новой модели госслужбы / А.В. Оболонский // Общественные науки и современность. – 2007. – № 6. – С. 86–97.

144. Оболонский А.В. Государственная служба Великобритании: традиции и поиск новой парадигмы / А.В. Оболонский // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2009. – № 2. – С. 57–80.

145. Охотский Е.В. Государственное управление: логика научного поиска и стратегия модернизационного обновления / Е.В. Охотский // Вестник Российского университета дружбы народов. – 2013. – № 4. – С. 24–43.

146. Петухов В.В. Бюрократия и власть / В.В. Петухов // Социологические исследования. – 2006. – № 3. – С. 9–15.

147. Поликанов Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе / Д.В. Поликанов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2010. – № 5. – С. 66–87.

148. Попова И.П. «Поворотные пункты» в биографиях и профессиональные карьеры специалистов / И.П. Попова // Социологические исследования. – 2011. – № 4. – С. 81–91.

149. Попова И.П. Невостребованная востребованная профессия в карьерах выпускников-юристов / И.П. Попова // Высшее образование в России. – 2014. – № 1. – С. 45–54.

150. Резаев А.В. Сравнительный анализ в социологии: уровни применения и концептуальные проблемы / А.В. Резаев, Н.Д. Трегубова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2012. – Т. 15. – № 4. – С. 44–62.

151. Риски реформирования государственной службы России, или Почему так трудно реформировать государственный аппарат России / А.Г. Барабашев, Т.В. Зайцева, М.А. Краснов, А.В. Оболонский // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2007. – № 2–3. – С. 91–124.

152. Рогозин Д. О либерализации власти, или Послевкусие от невключенного наблюдения за жизнью чиновников / Д. Рогозин // Власть и коммуникация. – 2012. – № 8. – С. 97–112.

153. Рывкина Р.В. Теневизация российского общества: причины и последствия / Р.В. Рывкина // Социологические исследования. – 2000. – № 12. – С. 3–13.

154. Рыкун А.Ю. Высшее образование и деконструкция профессионализма / А.Ю. Рыкун, К.М. Южанинов // Журнал исследований социальной политики. – 2006. – Т. 4, № 1. – С. 7–25.

155. Рылько Е. Профессия – государственный служащий [Электронный ресурс] / Е. Рылько // Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». – URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/33541547.html> (дата обращения: 23.09.2013).

156. Севастьянова И.Г. Принятие решений и делегирование полномочий как составляющие эффективного менеджмента / И.Г. Севастьянова, В.Н. Стегний // Формирование гуманитарной среды в вузе: Инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход: материалы

XIV Всерос. науч.-практ. конф., г. Пермь, 24–25 апр. 2014 г. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2014. – С. 161–165.

157. Севастьянова И.Г. Принятие эффективных решений в современной бизнес-среде / И.Г. Севастьянова, В.Н. Стегний // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2014. – № 1 (22). – С. 63–67.

158. Симонян Р.Х. Реформы 1990-х годов и современная социальная структура российского общества (к 20-летию экономических реформ) / Р.Х. Симонян // Социологические исследования. – 2012. – № 1. – С. 37–47.

159. Смирнов С.Н. Российская бюрократия и ее роль в процессах модернизации / С.Н. Смирнов // Мир России. – 2009. – № 4. – С. 115–139.

160. Смольков В. Бюрократия и бюрократизм: как свести болезнь к минимуму? / В. Смольков // Государственная служба. – 2002. – № 1. – С. 41–52.

161. Солодников В.В. Профессиональная карьера 40-летних россиян: смена мест работы / В.В. Солодников, И.В. Солодникова // Мониторинг общественного мнения. – 2010. – № 4 (98). – С. 195–215.

162. Старилов Ю.Н. Что происходит с институтом российской государственной службы / Ю.Н. Старилов // Журнал российского права. – 2004. – № 9. – С. 11–25.

163. Старовойтов А.А. К оценке некоторых результатов административной реформы / А.А. Старовойтов // Вестник псковского филиала РАН-ХиГС. – 2013. – № 4. – С. 156–166.

164. Стегний В.Н. Исследование качеств инженера в контексте компетентностного подхода / В.Н. Стегний, Л.Н. Курбатова // Высшее образование в России. – 2010. – №5. – С. 95–102.

165. Стегний В.Н. Прогнозирование будущей социальной модели развития России / В.Н. Стегний // Вестник Пермского государственного технического университета. Социально-экономические науки. – 2010. – № 5 (24). – С. 3–13.

166. Сухарькова М.П. В каких случаях «внешнее» объяснение, данное социологом, совпадает с «внутренним» объяснением? / М.П. Сухарькова // Система ценностей современного общества. – 2013. – № 28. – С. 104–107.

167. Тавокин Е.П. Государственные служащие. Ч. 2. Тенденции развития кадрового состава федеральной гражданской службы / Е.П. Тавокин // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2010. – № 3(97). – С. 5–17.

168. Тавокин Е.П. Оптимизация кадрового состава государственной гражданской службы / Е.П. Тавокин // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2010. – № 5. – С. 87–99.

169. Тимашова А.О. Потенциал классических социологических теорий в исследовании социального партнерства государства и гражданского общества / А.О. Тимашова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – № 1. – С. 29–33.

170. Фирковская-Манкевич А. IQ как прогноз жизненной карьеры / А. Фирковская-Манкевич // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2005. – № 2. – Р. 5–23.

171. Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия. Понятие рациональности (фрагменты из книги; пер. А.Б. Рахманова) / Ю. Хабермас // Вопросы социальной теории: науч. альманах. Философские и научные основания современной социальной теории / под ред. Ю.М. Резника; Независимый институт гражданского общества; Междисциплинарное общество социальной теории. – М., 2007. – Т. I. – С. 229–245.

172. Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия. Предисловие (фрагменты из книги; пер. А.Б. Рахманова) / Ю. Хабермас // Вопросы социальной теории: науч. альманах. Философские и научные основания современной социальной теории / под ред. Ю.М. Резника; Независимый институт гражданского общества; Междисциплинарное общество социальной теории. – М., 2007. С. 85–92.

173. Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия (предисловия к 1-му и 3-му изданиям) / Ю. Хабермас // Личность. Культура. Общество. – 2002. – Т. VI. – Вып. 1–2 (11–12). – С. 243–250.

174. Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия (фрагменты) / Хабермас Ю. // Личность. Культура. Общество. – 2002. – Т. VI. – Вып. 3–4 (13–14). – С. 303–320.

175. Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия / Хабермас Ю. // Личность. Культура. Общество. – 2001. – Т. III. – Вып. 4 (10). – С. 208–215.

176. Чевтаева Н.Г. Социология чиновничества в России: дореволюционное наследие и современность / Н.Г. Чевтаева // Мир России. – 2009. – № 3. – С. 85–113.

177. Чевтаева Н.Г. Факторы профессиональной карьеры российского чиновника: традиции и современность / Н.Г. Чевтаева // Регион-86. – 2009. – № 2 (10). – С. 60–65.

178. Чевтаева Н.Г. Советский период: социология чиновничества под запретом [Электронный ресурс] / Н.Г. Чевтаева, А.М. Юшин // Чиновникъ. – 2006. – № 3 (43). – С. 72–78. – URL: <http://chinovnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2006/03/06/> (дата обращения 23.10.2013).

179. Черемошкина Л. Актуальность проблемы стимулирования трудовой активности / Л. Черемошкина // Человек и труд. – 2013. – № 7. – С. 66–67.

180. Чернышов А. Власть как ценность / А. Чернышов // Власть. – 2014. – № 9. – С. 42–49.

181. Шматко Н.А. Анализ культурного производства Пьера Бурдьё / Н.А. Шматко // Социологические исследования. – 2003. – № 8. – С. 113–120.

182. Шматко Н.А. Габитус в структуре социологической теории / Н.А. Шматко // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т. 1, № 2. – С. 59–69.

183. Шуборт И. Метафоры и их место в социологическом мышлении / И. Шуборт, Я. Млинарж // Вторые Давыдовские чтения: сб. науч. докл. сим-

позиума, 9–10 октября 2014 г.; под ред. И.Ф. Девятко, Н.К. Орловой / Институт социологии РАН. – М., 2014. – С. 171–197.

184. Эфендиев А.Г. Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства / А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова, А.С. Гоголева // Мир России. – 2010. – № 4. – С. 69–103.

185. Эфендиев А.Г. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента / А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 100–110.

186. Юданова Д.М. Наставничество как необходимый элемент государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] / Д.М. Юданова // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. – 2014. – № 1 (16). – URL: <http://ego.uara.ru/ru-ru/issue/2014/01/05/> (дата обращения: 10.11.2014).

187. Январев В. Социальный статус российского чиновника / В. Январев // Государственная служба. – 2001. – № 3. – С. 14–18.

IV. Диссертационные исследования

188. Амбалова А.Б. Управление карьерой государственного гражданского служащего: Социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук / А.Б. Амбалова. – М., 2006. – 172 с.

189. Артемьев Е.В. Управление карьерным процессом в государственной службе Великобритании и США: дис. ... канд. социол. наук / Е.В. Артемьев. – М., 2002. – 135 с.

190. Баскова Н.А. Гендерный компонент в формировании демографических процессов в России: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Н.А. Баскова. – М., 2009. – 24 с.

191. Бушуева И.П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект: автореф. дис. ... канд. социол. наук / И.П. Бушуева. – Нижний Новгород, 2015. – 25 с.

192. Бушуева И.П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект: дис. ... канд. социол. наук / И.П. Бушуева. – Нижний Новгород, 2015. – 233 с.

193. Герасимова О.В. Карьерные процессы в системе государственной службы субъекта Российской Федерации: на материалах Республики Татарстан: дис. ... канд. социол. наук / О.В. Герасимова. – Нижний Новгород, 2006. – 198 с.

194. Гилязева М.Р. Социальные аспекты конфликта интересов в профессиональной деятельности государственных гражданских (муниципальных) служащих РФ: автореф. дис. ... канд. социол. наук / М.Р. Гилязева. – Нижний Новгород, 2014. – 16 с.

195. Давидюк И.А. Управление развитием карьеры российских государственных служащих в современных условиях: дис. ... канд. социол. наук / И.А. Давидюк. – Ростов н/Д, 2008. – 196 с.

196. Данькова Е.В. Карьерная стратегия в государственной службе: Социально-технологический аспект: дис. ... канд. социол. наук / Е.В. Данькова. – М., 1999. – 163 с.

197. Михеев Д.А. Государственные служащие Российской Федерации как социально-профессиональный слой (На материалах Республики Татарстан): Дис. ... канд. социол. наук / Д.А. Михеев. – Казань, 2004. – 186 с.

198. Овсейчик Н.В. Карьерные ориентации руководителя в условиях структурных изменений отрасли на современном этапе развития российского общества: на материалах Забайкальской железной дороги: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Н.В. Овсейчик. – Улан-Удэ, 2009. – 26 с.

199. Орлова В.Н. Карьера женщин в региональных органах исполнительной власти: Особенности, факторы управления: дис. ... канд. социол. наук / В.Н. Орлова. – Орел, 2001. – 140 с.

200. Офицеров С.В. Аналитические модели служебной карьеры и технология ее регулирования: дис. ... канд. социол. наук / С.В. Офицеров. – Белгород, 2000. – 210 с.

201. Скрауч О.Н. Мотивация научной деятельности молодых ученых: региональный аспект: автореф. дис. ... канд. социол. наук / О.Н. Скрауч. – Тюмень, 2013. – 30 с.

202. Сорокин П.С. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление: дис. ... канд. социол. Наук / П.С. Сорокин. – М., 2013. – 210 с.

203. Старилов Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовое исслед.: дис. ... д-ра юрид. наук / Ю.Н. Старилов. – Воронеж, 1996. – 238 с.

204. Степанчук Д.Ю. Жизненные стратегии современных государственных гражданских служащих: дис. ... канд. социол. наук / Д.Ю. Степанчук. – Тюмень, 2013. – 216 с.

205. Шангина Е.В. Социологическое обеспечение управления кадровыми процессами в государственной гражданской службе Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Е.В. Шагина. – М., 2010. – 22 с.

206. Юркова И.Г. Представления и диспозиции личности как фактор карьерного роста: на примере работников торговых предприятий: дис. ... канд. психол. наук / И.Г. Юркова. – Краснодар, 2007. – 150 с.

207. Юрьева О.Ю. Управление организационными изменениями на государственной гражданской службе: социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук / О.Ю. Юрьева. – Нижний Новгород, 2015. – 197 с.

ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

Методологический раздел

Анализ ситуации в исследуемой области

Трудовые перемещения – один из важнейших аспектов функционирования рынка труда. По процессам трудовой мобильности можно судить о способности индивидов реагировать на различные изменения в социально-экономической жизни общества. При этом трудовая мобильность выступает как форма социальной мобильности, меняя социальный статус индивида.

Должностное положение является одним из наиболее значимых качеств работника, определяющим его место на рынке труда и в структуре современного общества.

В условиях глобализации рост мобильности рабочей силы часто рассматривается как путь к прогрессу общества, а также улучшению условий жизни и работы.

Роль мобильности в сфере труда в российской реальности весьма значима: она содействует выживанию и адаптации населения к быстро меняющимся условиям, а также воздействует на эффективность работы трудовых коллективов.

В настоящее время в России меняется ценностный аспект трудовой карьеры: все чаще индивиды стремятся к изменению должности ради удовлетворения материальных потребностей, а не в целях самореализации. По-видимому, это связано с распространением материалистических ценностей в противоположность постматериалистическим. Несоответствие между уровнем образования и содержанием труда снижает удовлетворенность образованных кадров своей работой и повышает их трудовую мобильность.

Отечественные исследователи¹ фиксируют высокий уровень текучести кадров в нижних звеньях госслужбы России, объясняя это практически отсутствием возможностей продвижения в ее высшее звено. Осознание ограни-

¹ См.: Гимпельсон В.Е., Магун В.С. Российская бюрократия: процедуры найма и организация карьеры // Управленческое консультирование. 2005. № 1. С. 52.

ченности пути своей трудовой карьеры, интерпретация собственной должности как некоего «потолка», предела, которого служащий может достичь в этой организации, негативно сказывается на его желании трудиться в данном коллективе.

Главным противоречием остается несоответствие желаний работников в построении трудовой карьеры существующим возможностям в органах власти.

Несмотря на фиксацию социологами проблем в построении карьеры на государственной (муниципальной) службе в России, слабо изученным остается вопрос типов карьеры служащих, основанный на их мотивации, что делает актуальным наше исследование.

Объектом исследования выступают муниципальные и государственные гражданские служащие низшего и среднего звена г. Перми.

Предметом являются типы карьеры государственных и муниципальных служащих.

Цель работы – определить факторы трудовой карьеры государственных и муниципальных служащих.

Поставлены следующие задачи:

1. Выявить активность в построении карьеры государственными и муниципальными служащими.
2. Сконструировать типологию карьеры государственных и муниципальных служащих.
3. Выяснить мотивы построения карьеры государственными и муниципальными служащими.
4. Выявить привлекательные и отталкивающие стороны государственной службы для карьеры государственных и муниципальных служащих.
5. Выявить наиболее важные факторы, влияющие на трудовую карьеру карьеры государственных и муниципальных служащих:
 - 5.1. получить сведения о влиянии профессионализма работника на его трудовую карьеру;

5.2. выявить влияние лояльности государственных (муниципальных) служащих к руководству на его карьеру.

6. Сравнить трудовую карьеру государственных (муниципальных) служащих и специалистов.

7. Создать социальный портрет различных типов карьеры государственных (муниципальных) служащих.

Теоретические уточнения основных понятий

Государственное управление – это воздействие государства на жизнедеятельность общества для ее организации и регулирования, основанное на его властной силе.

Муниципальный служащий – работник муниципальных органов власти, имеющий служебное звание, чин и получающий зарплату из бюджетных средств.

Государственный служащий – работник органов государственной власти, имеющий служебное звание, чин и получающий зарплату из бюджетных средств.

Государственная гражданская служба – один из видов государственной службы, наряду с военной и правоохранительной.

Государственный орган – часть государственного аппарата, юридически, организационно и хозяйственно обособленная и характеризующаяся экономической автономией, наличием собственной компетенции и властных полномочий.

Государственный аппарат – совокупность всех государственных органов, т.е. органов законодательной, исполнительной и судебной власти на федеральном и региональном уровнях.

Трудовая карьера – перемещения индивида в течение трудовой жизни по профессиональной лестнице, а также повышение квалификации и переобучение; это изменяющее-поддерживающий процесс в сфере труда, сопровождающийся сменой должностных позиций и переменой социального статуса работника.

Мотивы построения карьеры – внутренние побудители работника к устраиванию собственной трудовой карьеры.

Критерии продвижения по службе – основания перемещения работника на новую должность.

Компетентность – наличие профессиональных знаний и опыта.

Лояльность к руководству – уважительное, благожелательное отношение к начальству.

Эмпирическая интерпретация понятия «трудовая карьера»

Эмпирические показатели

Субъективные:

- 1) ориентация на повышение в должности;
- 2) степень удовлетворенности занимаемой должностью;
- 3) мотивы продвижения по службе;
- 4) оценка престижности должности;
- 5) предпочтительная должность;
- 6) предпочтительное место работы;
- 7) отношение к людям, строящим карьеру;

Объективные:

- 8) переход на другую должность;
- 9) наличие периодов повышения квалификации и переобучения;
- 10) количество пройденных должностей;
- 11) время осуществления трудовых перемещений.

Типология карьеры государственных и муниципальных служащих

Типология карьеры базируется на двух критериях:

1. Предпочтительный вид продвижения:

- получение более содержательного труда;
- повышение в должности;
- желание повысить зарплату без повышения в должности или просто отсутствие стремления к продвижению, когда все устраивает.

2. Наличие или отсутствие удовлетворенности занимаемой должностью.

Типы трудовой карьеры:

«Удовлетворенные профессионалы» своей должностью удовлетворены и стремятся к более содержательному труду.

«Неудовлетворенные профессионалы» ориентированы на работу с большим содержанием труда и не удовлетворены должностью.

«Удовлетворенные карьеристы» нацелены на должностной рост, а занимаемой должностью довольны.

«Неудовлетворенные карьеристы» предпочли бы должностной рост и не удовлетворены своим должностным положением.

«Удовлетворенные индифференты» удовлетворены своей должностью и не стремятся к трудовым перемещениям.

«Неудовлетворенные индифференты» не удовлетворены своей нынешней должностью, но не стремятся к продвижению.

Факторы трудовой карьеры

Сам процесс трудовой карьеры происходит в контексте сложившейся ситуации в обществе (а значит, зависит от глобальных явлений – объективных факторов окружающей среды), но при этом он преломляется и через призму потребностей, ценностей и способностей работника, т.е. находится под влиянием и субъективных факторов.

Общие факторы:

1. Повышение престижа государственной службы.
2. Изменение системы ценностей в обществе (инструментализация ценности труда).

Специфические факторы:

3. Социально-профессиональный статус работника:

- тип организации, учреждения;
- занимаемая в настоящий момент должность;
- уровень образования;
- чин;
- стаж работы.

5. Социально-демографические факторы:

- пол;
- возраст;
- семейное положение;
- наличие детей.

6. Факторы трудовой среды:

- содержание труда;
- условия труда;
- уровень конфликтности в коллективе;
- уровень оплаты труда.

7. Социокультурные факторы:

- жизненные ценности;
- ценности в сфере труда.

8. Социально-психологические факторы:

- готовность к изменению трудовой позиции;
- наличие установки на повышение квалификации и образования.

В соответствии с поставленными задачами исследования выдвинуты следующие гипотезы:

1. Большинство государственных и муниципальных служащих проявляет намерение строить свою карьеру.

2. Большинство государственных (муниципальных) служащих относится к типам, ориентированным на должностной рост, в сравнении с профессиональным ростом.

3. Среди основных мотивов построения карьеры государственных (муниципальных) служащих - повышение зарплаты; реже встречается мотив повышения в должности, еще реже - мотив перевода на работу большим содержанием труда.

4. Наиболее привлекательными сторонами госслужбы для государственных (муниципальных) служащих являются надежность работы, заработка и возможность приносить людям пользу; негативными сторонами госслужбы для

них выступают невозможность продвижения по карьерной лестнице и ненормированный рабочий день.

5. Критерии компетентности, профессионализма слабо влияют на карьерное продвижение государственных (муниципальных) служащих, поскольку лояльность по отношению к руководству используется как основной критерий продвижения по службе.

6. Критерии профессионализма, компетентности чаще используются в продвижении специалистов, чем в продвижении государственных (муниципальных) служащих.

7. Не ориентированные на карьеру типы карьеры государственных (муниципальных) служащих состоят преимущественно из женщин старшего возраста, имеющих среднее специальное образование и оценивающих свои доходы как средние.

Процедурный раздел

Исследование проводится в низшем и среднем звене государственной и муниципальной службы. В равном объеме должны быть представлены госслужащие, муниципальные служащие, а также специалисты как сравниваемая группа.

Обработка информации будет проводиться с помощью программы SPSS.

Для анализа результатов будут применены следующие методы: вычисление частот; ранжирование; укрупнение исходных группировок; анализ зависимостей.

Описание выборочной совокупности

Опрос проводился в декабре 2012 – октябре 2013 гг. в г. Перми. Опрошено 300 государственных гражданских, 300 муниципальных служащих; в сравниваемой группе 300 специалистов.

Среди респондентов оказалось 8,8 % мужского пола и 90,0 % – женского; 1,2 % опрошенных пол не указали.

Распределение респондентов по возрасту таково: 35% в возрасте до 30 лет, 35,7 % – в возрасте 31–40 лет, 19,3 % – в возрасте 41–50 лет и 9,3 % – в возрасте 51 года и старше. 0,7 % опрошенных свой возраст не указали.

Большинство государственных (муниципальных) служащих имеет высшее образование (86,5 %), 8,3 % – два диплома о высшем образовании и более, 2,7 % – имеют среднее специальное образование; 2,5 % опрошенных не указали свой уровень образования. Ученой степени у опрашиваемых не оказалось.

Более половины респондентов состоят в зарегистрированном браке (53,3 %), 22,3 % холосты или не замужем, 13,2 % разведены, 5,0 % состоят в незарегистрированном браке, 3,8 % – матери-одиночки, 1,3 % овдовели, 1,0 % опрошенных не дали ответа о своем семейном положении.

Основные результаты исследования

Гипотезы 2, 3 и 7 подтвердились полностью, гипотеза 4 – частично. Опровергнуты гипотезы 1, 5 и 6. Выдвинуты вторичные гипотезы:

- Большинство государственных и муниципальных служащих не проявляет намерения строить свою карьеру.
- Наиболее привлекательными сторонами госслужбы для государственных (муниципальных) служащих являются надежность работы, заработка и возможность приносить людям пользу; негативными сторонами госслужбы для них выступают низкий уровень зарплаток и высокий уровень ответственности при небольших полномочиях.
- Не ориентированные на карьеру типы государственных (муниципальных) служащих состоят преимущественно из женщин до 40 лет, имеющих высшее образование и оценивающих свои доходы ниже среднего.
- В большинстве организаций для продвижения по службе используются критерии компетентности, профессионализма.
- Критерии компетентности, используемые для продвижения по службе в собственной организации, чаще называют государственные (муниципальные) служащие, чем специалисты.

Таблицы

Таблица 1 – Укомплектованность учреждений государственной
и муниципальной службы в России в 2010 г. (в %)*

Ветви власти	Федеральные государственные органы	Государственные органы субъектов РФ	Органы местного самоуправления
Законодательная	–	94,9	92,5
Исполнительная	91,7	95,5	97,0
Судебная (и прокуратура)	96,4	97,4	–
Всего	92,3	95,6	96,9

* Таблица сконструирована по данным Федеральной службы государственной статистики. URL: www.gks.ru (дата обращения: 20.12.2012).

Таблица 2 – Оценка условий труда в организации государственными
и муниципальными служащими (в % по группам опрошенных)

Условия труда	Устраивают		Не устраивают	
	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Муниципальные служащие	Государственные служащие
Содержание труда	85,3	85,7	14,7	14,3
Работа с людьми	85,3	92,7	14,7	7,3
Режим, график, сменность, продолжительность рабочего дня, интенсивность труда	78,7	80,0	21,3	20,0
Размер заработка (со всеми доплатами)	18,3	17,7	81,7	82,3
Отношения с непосредственным руководителем	94,0	95,0	6,0	5,0
Отношения с коллегами	100,0	95,0	0,0	5,0
Возможности профессионального роста, продвижения	66,7	45,0	33,3	55,0
Подбор и расстановка руководящих кадров	88,3	70,0	11,7	30,0
Техническая оснащенность	70,7	70,7	29,3	29,3

Условия труда	Устраивают		Не устраивают	
	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Муниципальные служащие	Государственные служащие
Самостоятельность в работе	97,0	90,3	3,0	9,7
Возможность повышения квалификации	88,3	62,7	11,7	37,3
Система поощрения	52,7	25,0	47,3	75,0
Организация труда на рабочем месте	72,7	73,3	27,3	26,7
Трудовой быт (питание в т.ч.)	57,7	65,0	42,3	35,0

Таблица 3 – Неудовлетворенность различными условиями труда
среди по-разному оценивающих свои перспективы работы
(в % по оценке перспектив)*

Не устраивает...	Перспективы работы в организации		
	вполне удовлетвори- тельные	более или менее удовлетвори- тельные	неудовлетвори- тельные
Содержание труда	3,9	17,0	31,3
Работа с людьми	4,6	10,1	3,8
Режим, график, сменность	20,3	14,2	45,8
Размер заработка (со всеми доплатами)	55,6	85,8	91,6
Отношения с непосредственным руководителем	4,6	2,8	15,3
Отношения с коллегами	0,0	1,4	7,6
Возможности профессионального роста, продвижения	18,3	42,7	71,0
Подбор и расстановка руководящих кадров	13,7	18,8	39,7
Техническая оснащенность	20,9	28,5	34,4
Самостоятельность в работе	7,2	6,9	19,1
Возможность повышения квалификации	17,0	27,8	28,2
Система поощрения	37,3	58,0	71,8
Организация труда на рабочем месте	4,6	23,3	35,9
Трудовой быт (питание в т.ч.)	39,2	33,3	58,0

*В столбце сумма больше 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Таблица 4 – Критерии оценки той или иной работы у государственных и муниципальных служащих (в % и рангах по группам опрошенных)*

Критерии	Муниципальные служащие		Государственные служащие		Всего	
	%	ранг	%	ранг	%	ранг
Хороший коллектив	76,7	1	82,7	1	79,7	1
Гарантированность рабочего места и зарплаты	67,3	2	63,3	3	65,3	2
Хорошие условия труда	64,7	3	56,0	4	60,3	4
Высокая зарплата или доход	58,7	4	68,3	2	63,5	3
Возможность постоянного профессионального роста	50,3	5	48,7	5	49,5	5
Возможность сделать карьеру	41,3	6	44,0	6	42,7	6
Возможность проявить свои способности, деловые качества	41,0	7	36,7	8	38,8	7
Наличие различных льгот	38,3	8	39,0	7	38,7	8
Соответствие работы полученному образованию	32,3	9	26,7	9	29,5	9
Разнообразие, творчество в работе	29,3	10	24,3	10	26,8	10
Престижность работы в глазах окружающих	23,7	11	12,3	12	18,0	11
Самостоятельность в работе	17,3	12	14,7	11	16,0	12
Не очень сложная, не утомительная работа	8,7	13	2,3	13	5,5	13

*Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Таблица 5 – Льготы, предоставляемые муниципальным и государственным служащим их организацией (в % по группам опрошенных)

Вид льготы	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
Обеспечение жильем; более выгодные условия продажи жилья работникам	0,0	0,0	0,0
Предоставление места в детском саду	11,7	5,0	8,3
Предоставление путевок детям в лагеря отдыха, санатории, профилактории	2,7	7,3	5,0
Предоставление путевок работникам предприятия в санатории, профилактории	0,0	12,3	6,2
Другие льготы	26,7	12,0	19,3
Льгот нет	41,3	56,0	48,7
Затруднились ответить	17,6	7,4	12,5

Таблица 6 – Ассоциации, возникающие у государственных и муниципальных служащих при упоминании о госслужащих (в % по группам опрошенных)

Ассоциации	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
Положительные	29,3	36,7	33,0
Скорее положительные	47,0	53,7	50,3
Скорее отрицательные	3,0	7,3	5,2
Отрицательные	0,0	0,0	0,0
Ассоциации не возникают	20,7	2,3	11,5

Таблица 7 – Ассоциации, возникающие у государственных (муниципальных) служащих и у представителей кадрового резерва*, при упоминании о госслужащих (в % по группам опрошенных)

Характер ассоциаций с госслужащими	Группа опрошенных	
	Кадровый резерв, 82 региона РФ	Государственные и муниципальные служащие, г. Пермь
Положительные	8,0	33,0
Скорее положительные	35,0	50,3
Скорее отрицательные	39,0	5,2
Отрицательные	8,0	0,0
Никакие	10,0	11,5

* Таблица сконструирована по данным исследования Д.В. Поликановым кадрового резерва в 2010 г., а также по данным нашего исследования, проведенного среди государственных и муниципальных служащих в 2012–2013 гг. (См.: Поликанов Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 5. С. 69.)

Таблица 8 – Привлекательные стороны государственной службы
для различных групп государственных (муниципальных) служащих
(в % и рангах по группам опрошенных)*

Привлекательные стороны госслужбы	Группы респондентов			
	Госслужащие в России, 2005 г.		Государственные и муниципальные служащие в г. Перми, 2012–2013 гг.	
	%	ранг	%	ранг
Надежность работы, заработка	51,0	1	75,3	1
Возможность приносить пользу людям	48,6	2	36,7	2
Возможность проявить себя	35,0	3	24,8	4
Возможность работать на благо страны	30,7	4	18,3	6
Возможность быть в курсе всего нового, что происходит в стране и там, где они проживают	24,1	5	31,5	3
Возможность сделать карьеру	21,8	6	18,2	7
Различные социальные льготы и га- рантии	18,3	7	21,8	5
Возможность влиять на других лю- дей, быть причастным к власти	5,4	8	1,3	10
Возможность попасть в круг «нуж- ных» людей, завести нужные зна- комства	4,7	9	10,3	8
Возможность с помощью работы чиновником решить личные задачи (получить квартиру, устроить кого- то на работу)	1,2	10	3,7	9

* В столбце сумма больше 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа. Сопоставлены данные нашего исследования 2012–2013 гг. и экспертного опроса¹ госслужащих нижнего и среднего уровня в системе управления, проведенного в 2005 г. Институтом социологии (ИКСИ) РАН совместно с Представительством Фонда им. Ф. Эберта в РФ (было опрошено 300 российских работников районных, городских, областных администраций). В нашей анкете использовались некоторые варианты ответов из инструментария сравниваемого исследования.

¹ См.: Бюрократия и власть в новой России: позиция населения и оценки экспертов: аналитический доклад Института социологии РАН / М.К.Горшков [и др.]. – М., 2005. С. 43–44.

Таблица 9 – Привлекательные для людей характеристики госслужбы, по мнению государственных и муниципальных служащих
(в % по группам опрошенных)*

Привлекательные для людей характеристики госслужбы	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
Статус и значимость организации	56,0	51,3	53,7
Возможность получения «левых доходов»	0,7	7,3	4,0
Стабильность	82,3	78,0	80,2
Возможность получения льгот для служащего и его семьи	8,7	14,7	11,7
Возможность решения личных проблем	3,0	12,3	7,7
Возможность получения хорошей пенсии	44,0	44,0	44,0
Возможность продвижения по карьерной лестнице	14,7	14,3	14,5
Высокий социальный статус госслужащего	14,0	9,7	11,8
Зарплата	2,7	2,3	2,5
Возможность профессионального роста	14,7	2,3	8,5
Комфортные условия труда	14,3	7,3	10,8
Ответственная работа с большими полномочиями	9 3,0	1 0,3	10 1,7
Нормированный рабочий день	26,7	24,3	25,5
Самореализация	14,7	7,0	10,8
Служение стране	11,7	2,3	7,0
Интересная работа	23,7	14,7	19,2
Обучение за счет организации	20,7	12,3	16,5
Возможность проявлять инициативу	2,7	5,0	3,8

*Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Таблица 10 – Привлекательные стороны государственной службы
для различных групп государственных (муниципальных) служащих
по возрасту в УФО и в г. Перми (в % по возрастным группам УФО и Перми)*

Привлекательные стороны госслужбы	До 30 лет		30–39 лет		40–49 лет		50 лет и старше	
	Уральский федеральный округ	г. Пермь	Уральский федеральный округ	г. Пермь	Уральский федеральный округ	г. Пермь	Уральский федеральный округ	г. Пермь
Надежность работы, заработка	24,6	83,8	23,2	70,1	31,3	60,3	21,1	100,0
Возможность сделать карьеру	40,5	20,0	25,1	14,0	20,8	24,1	13,7	16,1
Возможность влиять на дру- гих людей, быть причастным к власти	17,5	1,9	30,0	1,9	37,5	0,0	15,0	0,0
Возможность попасть в круг «нужных» людей, завести нужные знакомства	30,8	12,4	21,9	7,9	22,7	12,1	24,7	8,9

* В таблице сопоставлены данные нашего исследования 2012–2013 гг. и результаты проекта «Фактор социально-профессиональной корпоративности чиновничества как ресурс повышения эффективности системы государственного и муниципального управления», проведенного в УФО под руководством Н.Г. Чевтаевой в 2006-2008 гг.¹. Перечисленные в таблице стороны службы соответствуют следующим вариантам ответа в сравниваемом исследовании: «стабильность заработка», «возможность продвижения по службе», «приближенность к власти» и «наличие социальных связей». Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

¹ См.: Чевтаева Н.Г. Факторы профессиональной карьеры российского чиновника: традиции и современность // Регион-86. 2009. № 2. С. 63.

Таблица 11 – Сгруппированные привлекательные
для людей характеристики госслужбы, по мнению государственных
и муниципальных служащих (в % по группам опрошенных)*

Привлекательные для людей стороны госслужбы	Муниципальные служащие	Государственные служащие
Статус	84,7	68,0
Материальное благополучие	59,0	80,7
Условия труда	147,0	124,3
Власть	5,7	5,3
Общественная польза	11,7	2,3
Карьера	50,0	29,0

* Ответы респондентов были сгруппированы следующим образом: в «статус» вошли такие варианты ответа, как «статус и значимость организации», «самореализация» и «высокий социальный статус госслужащего»; понятие «материальное благополучие» включило в себя «возможность получения «левых доходов»», «возможность получения льгот для служащего и его семьи», «возможность решения личных проблем», «возможность получения хорошей пенсии», «зарплата»; в «условиях труда» объединены «стабильность», «комфортные условия труда», «нормированный рабочий день» и «интересная работа»; под «властью» понимаются следующие стороны госслужбы: «ответственная работа с большими полномочиями» и «возможность проявлять инициативу»; под «общественной пользой» «служение стране»; под «карьерой» – «возможность продвижения по карьерной лестнице», «возможность профессионального роста», «обучение за счет организации». Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Таблица 12 – Мнения о привлекательных для людей сторонах
государственной службы среди различных
социально-профессиональных групп (в % по группам опрошенных)*

Привлекательная сторона госслужбы	2010 г.		2012–2013 гг.
	Государственные и муниципальные служащие	Кадровый резерв	Государственные и муниципальные служащие
Статус и значимость организации	32,0	28,0	53,7
Возможность получения «левых доходов»	1,0	1,2	4,0
Стабильность	51,0	27,0	80,2

Привлекательная сторона госслужбы	2010 г.		2012–2013 гг.
	Государственные и муниципальные служащие	Кадровый резерв	Государственные и муниципальные служащие
Возможность получения льгот для служащего и его семьи	5,0	4,0	11,7
Возможность профессиональ- ного роста	47,0	59,0	7,7
Возможность решения личных проблем	3,0	3,0	44,0
Возможность получения хо- рошей пенсии	15,0	11,0	14,5
Возможность продвижения по карьерной лестнице	31,0	36,0	11,8
Высокий социальный статус госслужащего	14,2	14,0	2,5
Зарплата	18,0	22,0	8,5
Комфортные условия труда	9,0	4,0	10,8
Ответственная работа с боль- шими полномочиями	48,0	29,0	1,7
Нормированный рабочий день	8,0	4,0	25,5
Самореализация	51,0	58,0	10,8
Служение стране	46,0	55,0	7,0
Интересная работа	47,0	51,0	19,2
Обучение за счет организации	8,0	9,0	16,5
Возможность проявлять ини- циативу	23,0	41,0	3,8

* Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа. Таблица сконструирована по данным исследования Д.В. Поликанова 2010 г. (были опрошены государственные и муниципальные служащие, а также кадровый резерв) и нашего исследования 2012–2013 гг. (опрошены госслужащие и муниципальные служащие). (См.: Поликанов Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе. С. 79.)

Таблица 13 – Мнения о недостатках работы
на государственной службе среди различных
социально-профессиональных групп (в % по группам опрошенных)*

Недостатки госслужбы	2010 г.		2012–2013 гг.
	Государственные и муниципальные служащие	Кадровый резерв	Государственные и муниципальные служащие
Невозможность проявить инициативу	36,0	58,0	9,2
Невозможность самореализации	17,0	46,0	13,5
Низкий уровень заработной платы	51,0	44,0	78,7
Невозможность принести реальную пользу стране	20,0	43,0	11,3
Невозможность профессионального роста	9,0	16,0	8,8
Высокий уровень ответственности при небольших полномочиях	33,0	15,0	42,0
Невозможность продвижения по карьерной лестнице	22,0	14,0	11,3
Неинтересная работа	4,0	14,0	4,0
Некомфортные условия труда	4,0	7,0	19,5
Невысокий социальный статус	8,0	4,0	13,7
Нестабильность работы и/или организации	6,0	3,0	2,7
Отсутствие возможности обучения	8,0	3,0	3,2
Ненормированный рабочий день	18,0	2,0	21,0
Низкий статус и значимость организации	3,0	2,0	7,7

* Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа. Таблица сконструирована по данным исследования Д.В. Поликанова 2010 г. (были опрошены государственные и муниципальные служащие, а также кадровый резерв) и нашего исследования 2012–2013 гг. (опрошены госслужащие и муниципальные служащие). (См.: Поликанов Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе. С. 82).

Таблица 14 – Мнение служащих государственной и муниципальной службы о недостатках в работе их организаций (в % по группам опрошенных)*

Недостатки службы	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
Невозможность проявить инициативу	8,7	9,7	9,2
Невозможность самореализации	14,7	12,3	13,5
Низкий уровень заработной платы	79,3	78,0	78,7
Невозможность принести реальную пользу стране	17,7	5,0	11,3
Невозможность профессионального роста	3,0	14,7	8,8
Высокий уровень ответственности при небольших полномочиях	35,3	48,7	42,0
Невозможность продвижения по карьерной лестнице	17,7	5,0	11,3
Неинтересная работа	3,0	5,0	4,0
Некомфортные условия труда	26,7	12,3	19,5
Невысокий социальный статус	11,7	14,7	13,7
Нестабильность работы и/или организации	3,0	2,3	2,7
Отсутствие возможности обучения	0,0	6,3	3,2
Ненормированный рабочий день	32,3	9,7	21,0
Низкий статус и значимость организации	3,0	12,3	7,7

*Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Таблица 15 – Мнения государственных (муниципальных) служащих о нехватке тех или иных специалистов на определенном уровне организации госслужбы (в % от числа всех опрошенных)**

Группы работников	Уровень в организации		
	Высшее управленческое звено	Среднее управленческое звено	Рядовые специалисты
Специалисты, ориентированные на результат, а не на процесс	11,0	12,5	15,5
Специалисты, нацеленные на использование новых методов в работе	8,3	10,3	11,0
Специалисты с управленческими навыками	9,7	12,5	7,7

Группы работников	Уровень в организации		
	Высшее управленческое звено	Среднее управленческое звено	Рядовые специалисты
Специалисты-практики с профильным опытом работы	13,8	16,0	17,3
Специалисты с мотивацией «слуга народа»	6,8	9,7	4,2
Молодежь	2,8	12,5	6,3
Специалисты с профильным образованием	7,0	10,3	14,7
Женщины	8,3	1,3	2,2
Мужчины	2,8	9,7	11,8
Всего	70,7	94,8	90,7

** Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа. Таблица сконструирована с использованием формулировок из исследования Д.В. Поликанова. (См.: Поликанов Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе. С. 66–87).

Таблица 16 – Причины увольнения госслужащих,
по мнению государственных и муниципальных служащих
(в % по группам опрошенных)

Причины увольнения	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
Недостаточный уровень оплаты труда	85,3	5,0	45,2
Неопределенность прав и обязанностей	20,7	17,0	18,8
Перегрузки в работе	58,7	46,3	52,5
Работа не престижна	3,0	2,3	2,7
Мало разнообразия и самостоятельности в работе	17,7	7,3	12,5
Долго приходится ждать повышения в должности	32,3	46,3	39,3
Другие причины	2,7	0,0	1,3

*В столбце сумма больше 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Таблица 17 – Мнения среди различных социально-профессиональных групп
о причинах увольнения с государственной службы
(в % по группам опрошенных)*

Причины увольнения	1995–1996 гг.		2012–2013 гг.
	Эксперты	Работники аппарата министерств	Государственные и муниципальные служащие
Недостаточный уровень оплаты труда	86,6	91,0	45,2
Неопределенность прав и обязанностей	43,3	41,0	18,8
Перегрузки в работе	26,6	23,0	52,5
Работа не престижна	23,3	44,0	2,7
Мало разнообразия и самостоятельности в работе	16,6	32,0	12,5
Долго приходится ждать повышения в должности	–	–	39,3
Другие причины	–	–	1,3

* Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа. Таблица сконструирована по данным исследования В.Э. Бойкова¹, основанного на экспертном опросе глав и заместителей глав администраций 30 субъектов РФ, представляющих все территориально-экономические зоны России, на опросах 300 госслужащих четырех федеральных министерств и 347 слушателей Российской академии государственной службы при Президенте РФ, занимающих различные должности в федеральных органах государственной власти и органах власти субъектов России, а также по данным нашего опроса 2012–2013 гг. (опрошены госслужащие и муниципальные служащие в г. Перми).

Таблица 18 – Оценка государственными (муниципальными) служащими
работы представителей собственной профессии
(в % по группам опрошенных)

Оценка	Муниципальные служащие	Государственные служащие
Госслужащие работают эффективно	14,7	7,7
Госслужащие в целом справляются со своими обязанностями	76,7	87,3
Госслужащие работают неэффективно	7,0	2,3
Затруднились ответить	1,6	2,7

¹ См.: Бойков В.Э. Государственные служащие: штрихи коллективного портрета // Социологические исследования. 1997. № 6. С. 107.

Таблица 19 – Причины неэффективной работы госслужбы,
по мнению государственных и муниципальных служащих
(в % по группам опрошенных)

Причина	Муниципальные служащие	Государственные служащие
Отсутствует оптимальная система продвижения по службе	9,5	11,1
Как платят, так и работают	4,8	44,5
Не хватает сотрудников	57,1	33,3
Другая причина	9,5	11,1
Затруднились ответить	19,1	0,0

Таблица 20 – Оценка престижности работы в органах государственной
власти государственными и муниципальными служащими
(в % по группам опрошенных)

Оценка работы	Муниципальные служащие	Государственные служащие
Престижна	35,3	34,7
Пожалуй, престижна	55,7	55,3
Скорее не престижна	6,0	10,0
Не престижна	3,0	0,0

Таблица 21 – Оценка престижности работы в органах государственной
власти общественностью и государственными (муниципальными)
служащими (в % по группам опрошенных)

Оценка	Н. Новгород, 2008 г. *		Пермь, 2012–2013 гг.
	Общественность	Государственные и муниципальные служащие	Государствен- ные и муници- пальные служащие
Престижна	28,9	21,0	35,0
Пожалуй, престижна	45,2	57,3	55,5
Скорее не престижна	14,7	14,7	8,0
Не престижна	5,0	2,8	1,5
Затруднились ответить или не дали ответ	6,2	4,2	0,0

* Данные исследования приведены в статье: Анурин В.Ф., Садулина А.М. Бюрократия: взгляды «извне» и «изнутри» // Социологические исследования. 2010. № 2. С. 37.

Таблица 22 – Оценка престижности работы в собственной организации
государственными и муниципальными служащими
(в % по группам опрошенных)

Оценка	Муниципальные служащие	Государственные служащие
Престижна	17,7	10,3
Пожалуй, престижна	61,6	64,7
Скорее не престижна	17,7	22,7
Не престижна	3,0	2,3

Таблица 23 – Оценка престижности работы в своей должности
государственными и муниципальными служащими
(в % по группам опрошенных)

Оценка	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
Престижна	14,7	5,0	9,8
Пожалуй, престижна	56,0	60,0	58,0
Скорее не престижна	26,3	27,7	27,0
Не престижна	3,0	7,3	5,2

Таблица 24 – Удовлетворенность возможностями продвижения групп
государственных (муниципальных) служащих, по-разному оценивающих
престижность собственной должности
(в % по оценке престижности работы в должности)

Возможности профессионального роста, продвижения	Работу в своей должности считают	
	престижной	непрестижной
Устраивают	66,1	34,2
Не устраивают	33,9	65,8

Таблица 25 – Вторичная занятость среди государственных
и муниципальных служащих (в % по группам опрошенных)

Наличие дополнительной работы	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
Есть дополнительная работа	8,7	5,3	7,0
Дополнительной работы нет	91,3	94,7	93,0

Таблица 26 – Самооценка материального положения
государственных (муниципальных) служащих различных типов карьеры
(в % по типам карьеры)*

Материальное положение	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
1 балл – самое низкое	10,5	9,4	10,5	2,7	29,4
2 балла – низкое	23,7	18,0	34,2	33,9	47,1
3 балла – чуть ниже среднего	44,7	51,8	42,1	47,3	23,5
4 балла – среднее	2,7	20,8	2,7	15,2	0,0
5 баллов – чуть выше среднего	18,4	0,0	10,5	0,9	0,0

* В интервале от 1 до 7 баллов, где 1 балл – самый низкий уровень материального положения, 7 – самый высокий. Оценки, равные 6 и 7 баллам, в исследовании не встречались.

Таблица 27 – Стаж работы в организации
государственных (муниципальных) служащих различных типов карьеры
(в % по типам карьеры)

Стаж	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
До 5 лет включительно	55,6	87,1	79,0	64,1	100,0
6–10 лет	22,2	0,0	0,0	15,8	0,0
11–15 лет	11,1	6,1	10,5	8,1	0,0
16–20 лет	11,1	6,8	10,5	7,7	0,0
21–25 лет	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0

Таблица 28 – Жизненные ценности государственных
и муниципальных служащих (в % и рангах по группам опрошенных)*

В жизни важно	Муниципальные служащие		Государственные служащие		Всего	
	%	ранг	%	ранг	%	ранг
Крепкая семья, благополучные дети	94,0	1	87,7	1	90,8	1
Стабильное положение, уверенность в завтрашнем дне	67,7	2	68,3	2	68,0	2
Любимая работа	58,7	3	39,3	7	49,0	6
Интересный круг общения, верные друзья	55,7	4	63,7	3	59,7	3
Высокие доходы	52,7	5	55,7	4	54,2	4
Материальный достаток, обеспечивающий нормальные условия жизни	52,7	5	53,7	5	53,2	5
Полноценный отдых, развлечения, путешествия	45,3	6	29,0	11	37,0	8
Согласие, гармония с самим собой	41,3	7	27,3	12	34,3	10
Хорошее образование	38,3	8	43,7	6	41,0	7
Полный жизненный комфорт	38,0	9	33,7	8	35,8	9
Успехи, достижения в профессиональной деятельности	35,3	10	29,3	10	32,3	12
Развитие и реализация своих способностей	35,3	10	31,7	9	33,5	11
Любовь на всю жизнь	35,0	11	12,3	16	23,7	15
Высокая должность, успешная карьера	26,3	12	22,0	14	24,2	14
Уважение, авторитет в ближайшем окружении	23,3	13	26,7	13	25,0	13
Удовлетворение всех своих культурных потребностей	17,6	14	2,3	19	10,0	18
Возможность заниматься творчеством, создавать что-то новое	17,3	15	21,7	15	19,5	16
Признание со стороны общества, престиж, почет	11,7	16	9,7	17	10,7	17
Собственное прибыльное дело	6,0	17	7,0	18	6,5	19

*Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Таблица 29 – Мнение о работниках, строящих карьеру,
среди государственных (муниципальных) служащих
некоторых групп должностей (в % по группам должностей)

Уровень службы	Группы должностей	Работники, заинтересованные в своем карьерном продвижении,...			
		заслуживают уважения окружающих, так как это целеустремленные личности, работающие над собой, умеющие добиваться своих целей	это люди, пытающиеся поправить свое материальное положение, что в наше время никому не помешает	это работники, рвущиеся к власти и богатству	Другие люди
Региональный	Ведущая группа должностей	61,0	29,2	4,9	4,9
	Старшая группа должностей гражданской службы	65,7	18,9	12,9	2,5
	Младшая группа должностей гражданской службы	87,5	0,0	0,0	12,5
Муниципальный	Ведущая группа должностей	83,1	7,2	0,0	9,7
	Старшая группа должностей гражданской службы	66,7	16,3	0,0	17,0

Таблица 30 – Стремления при прохождении обучения, связанные с собственным служебным продвижением, среди государственных и муниципальных служащих
(в % по группам опрошенных)

Стремления, связанные с продвижением по службе	Муниципальные служащие	Государственные служащие	Всего
Хотели добиться продвижения по службе	27,7	36,3	32,0
Достигли продвижения по службе	3,3	26,7	15,0
Не планировали продвижение по службе	47,3	29,7	38,5
Не проходили обучение	21,7	7,3	14,5

Таблица 31 – Мнение экспертов, а также муниципальных
и госслужащих о способствовании повышения квалификации
и переподготовки служебному росту (в % по группам опрошенных)*

Степень содействия повышения квалифика- ции служебному росту	Группы опрошенных	
	Служащие Минюста РФ (2010)	Государственные и муниципальные служащие г. Перми (2013)
Очень способствует	32,0	25,1
Не очень способствует	49,3	46,8
Совсем не способствует	18,7	28,1

* Таблица сконструирована по данным нашего исследования, проведенного среди государственных и муниципальных служащих в 2012–2013 гг., а также по данным экспертного опроса, проведенного в 2010 г. в Министерстве юстиции РФ. (См.: Тавокин Е.П. Оптимизация кадрового состава государственной гражданской службы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 5. С. 98.)

Таблица 32 – Критерии продвижения на государственной
и муниципальной службе (в % по группам опрошенных)**

Критерии	Муниципальная служба	Государственная служба
<i>Профессиональные качества:</i>		
Уровень компетентности	83,7	66,7
Хорошая работа на предыдущей должности	40,3	25,3
Знание тонкостей работы	33,7	23,0
<i>Личностные качества:</i>		
Способность развиваться	79,3	59,3
Инициативность	48,0	42,3
Самостоятельность в работе	36,7	25,7
Умение «подать» себя	3,0	5,8
<i>Социальный капитал:</i>		
Принадлежность к «команде»	21,3	30,7
Связи и знакомства	13,0	18,3
Лояльность к руководству	5,3	9,3
<i>Социально-демографические критерии:</i>		
Приобретение высшего образования	4,3	7,3
Наличие ученой степени	0,0	1,0
Возраст	4,0	3,7
Пол	3,7	0,3
<i>Профессиональный опыт:</i>		
Общий стаж на службе	14,0	16,3
Стаж работы в организации	15,0	23,7

*** Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа. Таблица сконструирована путем собственной группировки шкалы, предложенной в статье: Гимпельсон В.Е., Магун В.С. Российская бюрократия: процедуры найма и организация карьеры // Управленческое консультирование. 2005. № 1. С. 63.

Таблица 33 – Критерии карьерного продвижения
среди различных групп государственных (муниципальных) служащих
(в % по группам опрошенных)*

Критерии продвижения по службе	Группы опрошенных	
	Служащие Минюста РФ	Государственные и муниципальные служащие, г. Пермь
Профессиональный опыт, стаж	53,3	69,5
Добросовестность в работе	58,2	49,7
Образование	38,8	18,0
Покровительство начальника	66,2	13,7
Умение нравиться руководству	64,6	8,3
Покладистость	43,8	8,0
Честность, порядочность	20,3	6,7
Принципиальность, твердость	12,3	1,7
Другие критерии	–	4,7

* Сумма по столбцу превышает 100 %, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа. Таблица сконструирована по данным нашего исследования, проведенного среди государственных и муниципальных служащих в 2012–2013 гг., а также по данным экспертного опроса, проведенного в 2010 г. в Министерстве юстиции РФ. (См.: Тавокин Е.П. Оптимизация кадрового состава государственной гражданской службы. С. 93.)

Таблица 34 – Должность, предпочитаемая государственными
и муниципальными служащими (в % и рангах по группам опрошенных)

Предпочтительная должность в результате карьеры	Муниципальные служащие		Государственные служащие	
	%	ранг	%	ранг
Устраивает настоящая должность	32,3	1	20,0	2
Главный специалист	0,0	–	2,6	6
Консультант	9,4	4	10,4	3

Окончание таблицы 34

Предпочтительная должность в результате карьеры	Муниципальные служащие		Государственные служащие	
	%	ранг	%	ранг
Старший государственный налоговый инспектор	0,0	—	2,6	6
Главный государственный налоговый инспектор	0,0	—	7,8	4
Любая руководящая должность	11,6	3	10,4	3
Начальник сектора	3,3	7	0,0	—
Замначальника отдела	0,0	—	5,2	5
Начальник отдела	22,8	2	22,6	1
Начальник управления	0,0	—	2,6	6
Замначальника департамента	3,3	7	0,0	—
Начальник департамента	3,3	7	0,0	—
Замруководителя агентства	0,0	—	2,6	6
Замначальника инспекции	0,0	—	5,2	5
Глава администрации г. Перми	3,6	6	0,0	—
Председатель Правительства Пермского края	0,0	—	0,4	7
Президент РФ	0,4	9	0,0	—
Другая должность	2,8	8	0,0	—
Не задумывался	7,2	5	7,6	4

Таблица 35 – Влияние пола на типы карьеры государственных
(муниципальных) служащих (в % по полу)

Пол	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
Мужской	13,6	22,0	15,3	42,4	6,7
Женский	7,5	26,0	8,9	53,4	4,2

Таблица 36 – Влияние семейного положения
на типы карьеры государственных
(муниципальных) служащих (в % по семейному положению)

Семейное положение	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
Холост (не замужем)	17,6	35,3	3,4	37,0	6,7
Женат (замужем); состою в гражданском браке	4,4	30,0	8,4	54,6	2,6
Разведен(а); вдовец (вдова)	6,8	25,4	18,6	45,8	3,4
Мать-одиночка	20,0	0,0	0,0	80,0	0,0

Таблица 37 – Влияние стажа работы в организации на типы карьеры государственных (муниципальных) служащих (в % по стажу)

Стаж	Типы карьеры				
	Удовлетворенные профессионалы	Удовлетворенные карьеристы	Неудовлетворенные карьеристы	Удовлетворенные индифференты	Неудовлетворенные индифференты
До 5 лет включительно	6,3	36,5	9,5	42,5	5,2
6–10 лет	19,5	0,0	0,0	80,5	0,0
11–15 лет	12,1	24,2	12,1	51,6	0,0
16–20 лет	12,1	27,3	12,1	48,5	0,0
21–25 лет	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0

Таблица 38 – Влияние семейного положения на типы карьеры государственных (муниципальных) служащих и специалистов (в %)*

Семейное положение	Типы карьеры									
	Удовлетворенные профессионалы		Удовлетворенные карьеристы		Неудовлетворенные карьеристы		Удовлетворенные индифференты		Неудовлетворенные индифференты	
	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты	Государственные и муниципальные служащие	Специалисты
Холост (не замужем)	17,6	2,2	35,3	40,4	3,4	22,3	37,0	28,7	6,7	6,4
Женат (замужем); состою в «гражданском» браке	4,4	11,7	30,0	18,3	8,4	0,0	54,6	49,2	2,6	20,8
Разведен(а)/ вдовец (вдова)	6,8	7,3	25,4	34,1	18,6	4,9	45,8	4,9	3,4	48,8
Мать-одиночка	20,0	6,9	0,0	13,9	0,0	24,1	80,0	24,1	0,0	31,0

*За 100% бралась определенная группа по семейному положению государственных (муниципальных) служащих и отдельно за 100 % та или иная группа по семейному положению специалистов.

**ФГБОУ ВПО «ПЕРМСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И ПОЛИТОЛОГИИ**

ИТОГОВАЯ АНКЕТА

Государственная и муниципальная служба

Всего опрошено 600 человек

1–3. Где Вы работаете? Укажите, пожалуйста	Абс. числа	%
1) название организации		
Администрация г. Перми	300	50,0
Правительство Пермского края	290	48,3
Администрация губернатора Пермского края	10	1,7
2) название подразделения		
Департамент образования г. Перми	86	14,3
Департамент земельных отношений г. Перми	68	11,3
Комитет по физической культуре и спорту г. Перми	12	2,0
Департамент культуры и молодежной политики администрации г. Перми	19	3,2
Департамент градостроительства и архитектуры г. Перми	71	11,8
Департамент дорог и транспорта г. Перми	11	1,8
Министерство здравоохранения Пермского края	85	14,2
Министерство промышленности, инноваций и науки администрации Пермского края	61	10,2
Министерство развития предпринимательства и торговли	26	4,3
Агентство по госзакупкам	10	1,7
Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 9 по Пермскому краю	17	2,8
Федеральное казначейство	8	1,3
Агентство занятости населения	66	11,0
Контрольно-аналитический департамент	2	0,3
Управление по экологии и природопользованию г. Перми	2	0,3
Департамент внутренней политики	14	2,3
Пропущено	42	7,0
3) название отдела		
Отраслевого планирования	3	0,5
Методологии	1	0,2
Общий отдел	2	0,3
Методологии и прогнозирования	3	0,5
Формирования муниципального задания	1	0,2
Общего образования	3	0,5
Дополнительного образования	2	0,3
Сектор дошкольного образования	1	0,2
Развития персонала	1	0,2
Кадрового мониторинга и аудита	2	0,3
По вопросам муниципальной службы	1	0,2
Отдел предоставления земельных участков для целей, не связанных со строительством	9	1,5
Отдел муниципального реестра земель	8	1,3
Отдел муниципального земельного контроля	4	0,7
Планирования и развития	2	0,3
Сектор по управлению подведомственными учреждениями	3	0,5
Отдел архитектуры	2	0,3
Отдел автоматизированных информационных систем и технологий	4	0,7

Профобучения и профориентации	4	0,7
Организации информационной деятельности	5	0,8
Организационной работы госслужбы и кадров	3	0,5
По контролю и надзору	4	0,7
Развития трудовых ресурсов и обеспечения деятельности	2	0,3
Мониторинга рынка труда	6	1,0
Отдел по организационной и правовой работе	2	0,3
Ресурсного обеспечения малого и среднего предпринимательства	4	0,7
Продвижения предпринимательства	4	0,7
Координации деятельности торговли и потребительского рынка	5	0,8
Бюджетирования и организационно-правового сопровождения	7	1,2
Сопровождения работы единых комиссий	5	0,8
Правового обеспечения	2	0,3
Информационного обеспечения	3	0,5
Камеральных проверок	7	1,2
Национальных отношений	2	0,3
Отдел доходов	2	0,3
Отдел расходов	1	0,2
Операционный отдел	9	1,5
Пропущено	471	78,5
4. Какую должность Вы занимаете в настоящее время?	Абс. числа	%
Специалист (1, 2, 3-го разряда)	1	0,2
Старший специалист (1, 2, 3-го разряда)	88	14,7
Ведущий специалист (1, 2, 3-го разряда)	136	22,7
Главный специалист (1, 2, 3-го разряда)	181	30,2
Государственный налоговый инспектор	8	1,3
Старший государственный налоговый инспектор	12	2,0
Главный государственный налоговый инспектор	2	0,3
Заместитель начальника сектора	4	0,7
Начальник сектора	3	0,5
Консультант	7	1,2
Заместитель начальника отдела в управлении	18	3,0
Начальник отдела в управлении	9	1,5
Заместитель начальника управления	1	0,2
Пропущено	130	21,7
5. Сколько должностей Вы занимали с момента поступления на государственную (муниципальную) службу?	Абс. числа	%
Одну	211	35,2
Две	189	31,5
Три	121	20,2
Четыре	49	8,2
Пять	17	2,8
Шесть	13	2,2
6. Сколько времени прошло с поступления на государственную (муниципальную) службу до Вашего последнего назначения?	Абс. числа	%
Менее года	104	17,3

1 год	50	8,3
2 года	71	11,8
3 года	49	8,2
4 года	88	14,7
5 лет	33	5,5
6 лет	17	2,8
7 лет	38	6,3
8 лет	13	2,2
9 лет	4	0,7
10 лет	25	4,2
11–15 лет	29	4,8
16–20 лет	33	5,5
21–25 лет	4	0,7
26 лет и более	4	0,7
Пропущено	38	6,3
7. Какое место работы для Вас предпочтительно (организация, отдел)?	Абс. числа	%
Настоящее место работы	447	74,5
Другой отдел / сектор / управление	28	4,7
Подобная служба, но в другом городе	25	4,2
Не государственная / муниципальная служба	20	3,3
Не имеет значения, все равно	21	3,5
Затрудняюсь ответить	6	1,0
Пропущено	53	8,8
8. Какой должности Вы бы хотели добиться в результате карьерного продвижения?	Абс. числа	%
Устраивает настоящая должность	143	23,8
Главный специалист	7	1,2
Консультант	54	9,0
Старший государственный налоговый инспектор	7	1,2
Главный государственный налоговый инспектор	21	3,5
Начальник сектора	9	1,5
Замначальника отдела	14	2,3
Начальник отдела	124	20,7
Начальник управления	7	1,2
Замначальника департамента	9	1,5
Начальник департамента	9	1,5
Замруководителя агентства	7	1,2
Замначальника инспекции	14	2,3
Глава администрации г. Перми	10	1,7
Председатель Правительства Пермского края	1	0,2
Президент РФ	1	0,2
Руководящая должность	60	10,0
Другая	8	1,3
Не задумывался	41	6,8

Пропущено	54	9,0
9. Как Вы считаете, соответствует ли выполняемая Вами работа уровню Вашей квалификации?	Абс. числа	%
1) да, соответствует	439	73,2
2) квалификация выше, чем того требует работа	103	17,2
3) квалификация ниже выполняемой работы	15	2,5
Пропущено	43	7,2
10–17. Какие формы обучения кадров присутствуют в Вашей организации? (Можно выбрать несколько ответов.)	Абс. числа	%
10. Повышение квалификации	525	87,5
11. Стажировка	25	4,2
12. Наставничество	133	22,2
13. Самообразование	350	58,3
14. Внутриведомственное обучение	62	10,3
15. Переподготовка	116	19,3
16. Дистанционное обучение	83	13,8
17. Другое	25	4,2
18–22. С какими суждениями о Вас Вы согласны? (Можно выбрать несколько ответов.)	Абс. числа	%
18. У меня есть желание получить более высокий уровень образования	204	34,0
19. У меня есть желание повысить свою квалификацию	379	63,2
20. У меня есть желание пройти переобучение, чтобы моя работа соответствовала специальности	46	7,7
21. У меня есть желание пройти переобучение, чтобы сменить работу	83	13,8
22. У меня нет желания повышать образование, квалификацию, проходить переобучение	71	11,8
23. Как давно Вы повышали квалификацию, проходили профподготовку (обучение, переобучение)?	Абс. числа	%
1) 1–2 года назад	241	40,2
2) в этом году	193	32,2
3) квалификацию не повышали	87	14,5
Пропущено	79	13,1

24–30. Если Вы повышали квалификацию, то чего Вы хотели достичь, проходя обучение (переобучение), и удалось ли Вам это? (Дайте ответы в каждой строке.)	Хотели достичь (1)		Достигли (2)		Не планировали достичь (3)	
	Абс. числа	%	Абс. числа	%	Абс. числа	%
24. Повысить квалификацию	111	21,6	378	73,7	24	4,7
25. Получить дополнительное образование	61	11,9	148	28,8	304	59,3
26. Получить новую профессию	45	8,8	77	15,0	391	76,2
27. Улучшить свое материальное положение	170	33,1	45	8,8	298	58,1

28. Добиться продвижения по службе, повысить свой должностной статус	192	37,4	90	17,6	231	45,0
29. Расширить свой кругозор	69	13,5	314	61,2	130	25,3
30. Добиться признания окружающих	41	8,0	50	9,7	422	82,3

31–39. От чего зависит Ваше продвижение по службе?		
31. От профессионального опыта, стажа	417	69,5
32. От добросовестности в работе	298	49,7
33. От образования	108	18,0
34. От покровительства начальника	82	13,7
35. От Вашего умения нравиться руководству	50	8,3
36. От Вашей покладистости	48	8,0
37. От Вашей честности, порядочности	40	6,7
38. От Вашей принципиальности, твердости	10	1,7
39. Другое	28	4,7
40. Способствует ли повышение квалификации и переподготовка Вашему служебному росту?		
1) да, очень	129	21,5
2) не очень способствует	240	40,0
3) совсем не способствует	144	24,0
4) не повышал(а) квалификацию, не проходил(а) переподготовку	87	14,5
41. Как в целом Вы оцениваете свои перспективы работы на предприятии (в смысле продвижения, роста зарплаты, улучшения жилищных условий и т.п.)?		
1) как вполне удовлетворительные	153	25,5
2) как более или менее удовлетворительные	288	48,0
3) как неудовлетворительные	131	21,8
Пропущено	28	4,7
42. Какой вид продвижения Вас более всего устроил бы?		
1) перевод на более самостоятельную, творческую работу, получение более содержательного труда	80	13,3
2) повышение в должности	178	29,7
3) повышение зарплаты без повышения в должности	241	40,2
4) не стремлюсь к продвижению, меня всё устраивает	38	6,3
Пропущено	63	10,5
43. Удовлетворены ли Вы занимаемой должностью?		
1) вполне удовлетворен	133	22,2
2) в основном удовлетворен, но могло быть и лучше	268	44,7
3) в чем-то удовлетворен, а в чем-то нет, трудно сказать, чего больше	98	16,3
4) не удовлетворен, но терпимо	70	11,7
5) совсем не удовлетворен	5	0,8
Пропущено	26	4,3

44. Какая атмосфера преобладает обычно в Вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра 1 соответствует нездоровой, конфликтной атмосфере, а 9 – наоборот, атмосфере взаимопонимания, взаимного уважения. В какую из клеток Вы бы поместили свой коллектив?		
1	0	0,0
2	7	1,2
3	8	1,3
4	40	6,7
5	55	9,2
6	40	6,7
7	113	18,8
8	186	31,0
9	150	25,0
45. С каким суждением Вы согласны? (Отметьте только один ответ.)		
1) работа для меня интересна и важна сама по себе независимо от оплаты	124	20,7
2) работа для меня, в основном, источник получения средств к существованию	266	44,3
3) работа для меня – возможность сделать успешную карьеру, приобрести профессиональный опыт	210	35,0

Устраивают		46–59. Устраивают ли Вас перечисленные условия труда в Вашей организации? (Поставьте одну галочку в каждой строке.)	Не устраивают	
Абс. числа	%		Абс. числа	%
513	85,5	46. Содержание труда	87	14,5
534	89,0	47. Работа с людьми	66	11,0
476	79,3	48. Режим, график, сменность, продолжительность рабочего дня, интенсивность труда	124	20,7
108	18,0	49. Размер заработка (со всеми доплатами)	492	82,0
567	94,5	50. Отношения с непосредственным руководителем	33	5,5
585	97,5	51. Отношения с коллегами	15	2,5
335	55,8	52. Возможности профессионального роста, продвижения	265	44,2
475	79,2	53. Подбор и расстановка руководящих кадров	125	20,8
424	70,7	54. Техническая оснащенность	176	29,3
562	93,7	55. Самостоятельность в работе	38	6,3
453	75,5	56. Возможность повышения квалификации	147	24,5
233	38,8	57. Система поощрения	367	61,2
438	73,0	58. Организация труда на рабочем месте	162	27,0
368	61,3	59. Трудовой быт (питание в т.ч.)	232	38,7

60. Какие ассоциации у Вас возникают при упоминании о государственных служащих?	Абс. числа	%
1) положительные	198	33,0
2) скорее положительные	302	50,3

3) скорее отрицательные	31	5,2
4) отрицательные	0	0,0
Никакие	69	11,5
61–70. Какая сторона госслужбы привлекательна для Вас? (Можно выбрать несколько ответов.)	Абс. числа	%
61. Надежность работы, заработка	452	75,3
62. Возможность приносить пользу людям	216	36,7
63. Возможность проявить себя	149	24,8
64. Возможность работать на благо страны	110	18,3
65. Возможность быть в курсе всего нового, что происходит в стране и там, где они проживают	189	31,5
66. Возможность сделать карьеру	109	18,2
67. Различные социальные льготы и гарантии	131	21,8
68. Возможность влиять на других людей, быть причастным к власти	8	1,3
69. Возможность попасть в круг «нужных» людей, завести нужные знакомства	62	10,3
70. Возможность с помощью работы чиновником решить личные задачи (получить квартиру, устроить кого-то на работу)	18	3,7
71. Согласны ли Вы с тем, что в последние несколько лет на госслужбе стали использоваться новые методы и формы работы?	Абс. числа	%
1) согласен(-на)	440	73,3
2) не согласен(-на)	144	24,0
3) пропущено	16	2,7
72. Бытует мнение, что госслужащие одни из главных взяточников в России. Как Вы к этому относитесь?	Абс. числа	%
1) согласен(-на), на госслужбе взяточничества больше, чем где бы то ни было	85	14,1
2) взяточничество есть в любой сфере, но на госслужбе оно встречается реже	206	34,3
3) не согласен(-на), взятки на госслужбе – скорее исключение из правил	208	34,7
4) не сталкивался, поэтому не знаю	18	3,0
Другое	83	13,8
73–86. Какие, по Вашему мнению, есть недостатки в работе на государственной, муниципальной службе? (Можно выбрать несколько ответов, главный подчеркните.)	Абс. числа	%
73. Невозможность проявить инициативу	55	9,2
74. Невозможность самореализации	81	13,5
75. Низкий уровень заработной платы	472	78,7
76. Невозможность принести реальную пользу стране	68	11,3
77. Невозможность профессионального роста	53	8,8
78. Высокий уровень ответственности при небольших полномочиях	252	42,0
79. Невозможность продвижения по карьерной лестнице	68	11,3
80. Неинтересная работа	24	4,0

81. Некомфортные условия труда	117	19,5
82. Невысокий социальный статус	79	13,7
83. Нестабильность работы и/или организации	16	2,7
84. Отсутствие возможности обучения	19	3,2
85. Ненормированный рабочий день	126	21,0
86. Низкий статус и значимость организации	46	7,7

87–140. Каких специалистов, по Вашему мнению, не хватает на том или ином уровне госслужбы? Выберите соответствующие ячейки

	Уровень в стране			Группы работников в организации		
	На федеральном уровне	На региональном	На муниципальном	В высшем управленческом звене	В среднем управленческом звене	Среди рядовых специалистов
Специалисты, ориентированные на результат, а не на процесс	92 15,3	104 17,3	92 15,3	66 11,0	75 12,5	93 15,5
Специалисты, нацеленные на использование новых методов в работе	25 4,2	58 9,7	79 13,2	50 8,3	62 10,3	66 11,0
Специалисты с управленческими навыками	38 6,3	67 11,2	83 13,8	58 9,7	75 12,5	46 7,7
Специалисты-практики с профильным опытом работы	92 15,3	88 14,7	104 17,3	83 13,8	96 16,0	104 17,3
Специалисты с мотивацией «слуга народа»	75 12,5	54 9,0	71 11,8	41 6,8	58 9,7	25 4,2
Молодежь	34 5,7	41 6,8	41 6,8	17 2,8	75 12,5	38 6,3
Специалисты с профильным образованием	41 6,8	67 11,2	96 16,0	42 7,0	62 10,3	88 14,7
Женщины	54 9,0	25 4,2	17 2,8	50 8,3	8 1,3	13 2,2
Мужчины	8 1,3	25 4,2	41 6,8	17 2,8	58 9,7	71 11,8

141. Оцените работу госслужащих:	Абс. числа	%
1) госслужащие работают эффективно	67	11,2
2) госслужащие в целом справляются со своими обязанностями	492	82,0
3) госслужащие работают неэффективно	28	4,7
Пропущено	13	2,2
142. Если Вы считаете работу госслужащих неэффективной, укажите причину этого	Абс. числа	%¹
1) отсутствует оптимальная система продвижения по службе	3	10,7
2) как платят, так и работают	5	17,9
3) не хватает сотрудников	15	53,6
4) другое	3	10,7
Пропущено	4	14,3
143–145. Оцените престижность работы... (Поставьте галочку в каждой строке.)	Абс. числа	%
143. ...в органах государственной власти		
1) престижна	210	35,0
2) пожалуй, престижна	333	55,5
3) скорее не престижна	48	8,0
не престижна	9	1,5
144. ...в Вашей организации		
1) престижна	84	14,0
2) пожалуй, престижна	379	63,1
3) скорее не престижна	121	20,2
4) не престижна	16	2,7
145. ...в Вашей должности		
1) престижна	59	9,8
2) пожалуй, престижна	348	58,0
3) скорее не престижна	162	27,0
4) не престижна	31	5,2
146–163. Как Вам кажется, чем сегодня людей привлекает работа на государственной, муниципальной службе? (Можно выбрать несколько ответов, главный подчеркните.)	Абс. числа	%
146. Статус и значимость организации	322	53,7
147. Возможность получения «левых доходов»	24	4,0
148. Стабильность	481	80,2
149. Возможность получения льгот для служащего и его семьи	70	11,7
150. Возможность решения личных проблем	46	7,7
151. Возможность получения хорошей пенсии	264	44,0
152. Возможность продвижения по карьерной лестнице	87	14,5
153. Высокий социальный статус госслужащего	71	11,8
154. Зарплата	15	2,5
155. Возможность профессионального роста	51	8,5
156. Комфортные условия труда	65	10,8
157. Ответственная работа с большими полномочиями	10	1,7

¹ Процент просчитан от 28 человек, считающих, что «госслужащие работают неэффективно».

158. Нормированный рабочий день	153	25,5
159. Самореализация	65	10,8
160. Служение стране	42	7,0
161. Интересная работа	115	19,2
162. Обучение за счет организации	99	16,5
163. Возможность проявлять инициативу	23	3,8
164–170. Каковы, на Ваш взгляд, причины увольнения госслужащих? (Можно выбрать несколько ответов, главный подчеркните.)	Абс. числа	%
164. Недостаточный уровень оплаты труда	271	45,2
165. Неопределенность прав и обязанностей	113	18,8
166. Перегрузки в работе	315	52,5
167. Работа не престижна	16	2,7
168. Мало разнообразия и самостоятельности в работе	75	12,5
169. Долго приходится ждать повышения в должности	236	39,3
170. Другое	8	1,3
171–183. Что, на Ваш взгляд, является важным при оценке той или иной работы? (Можно выбрать несколько ответов.)	Абс. числа	%
171. Соответствие работы полученному образованию	177	29,5
172. Возможность проявить свои способности, деловые качества	233	38,8
173. Гарантированность рабочего места и зарплаты (нет угрозы увольнения, зарплата своевременно выплачивается)	392	65,3
174. Престижность работы в глазах окружающих	108	18,0
175. Высокая зарплата или доход	381	63,5
176. Не очень сложная, неумолимая работа	33	5,5
177. Возможность сделать карьеру	256	42,7
178. Наличие различных льгот (бесплатные путевки, предоставление кредита, приобретение квартиры по минимальной цене и т.д.)	232	38,7
179. Самостоятельность в работе	96	16,0
180. Возможность постоянного профессионального роста, повышения квалификации	297	49,5
181. Хорошие условия труда (безопасность, чистота, удобный график и т.п.)	362	60,3
182. Разнообразие, творчество в работе	161	26,8
183. Хороший коллектив	478	79,7
184–188. Какие льготы предоставляет Вам организация? (Можно выбрать несколько ответов.)	Абс. числа	%
184. Обеспечение жильем; более выгодные условия продажи жилья работникам	0	0,0
185. Предоставление места в детском саду	50	8,3
186. Предоставление путевок детям в лагеря отдыха, санатории, профилактории	30	5,0
187. Предоставление путевок работникам предприятия в санатории, профилактории	37	6,2
188. Другие льготы	116	19,3
Льгот нет	292	48,7

Пропущено	75	12,5
189. Есть ли у Вас дополнительная работа?	Абс. числа	%
есть	42	7,0
нет	558	93,0
190–205. Какие критерии продвижения по службе используются в Вашей организации? (Можно выбрать несколько ответов.)	Абс. числа	%
190. Достаточный уровень компетентности для новой должности	451	75,2
191. Способность осваивать новые виды работы, развиваться	416	69,3
192. Инициативность	271	45,2
193. Самостоятельность в работе	187	13,2
194. Хорошая работа на предыдущей должности	197	32,8
195. Принадлежность к группе единомышленников, к «команде»	110	18,3
196. Умение «подать» себя как хорошего работника	48	8,0
197. Знание тонкостей работы	170	28,3
198. Связи и знакомства	94	15,7
199. Лояльность по отношению к руководству	44	7,3
200. Общий стаж работы на государственной (муниципальной) службе	91	15,2
201. Стаж работы в организации	116	19,3
202. Приобретение еще одного высшего образования	35	5,8
203. Наличие ученой степени	3	0,5
204. Возраст	13	2,2
205. Пол	12	2,0
206–224. Что Вы считаете в жизни самым важным? (Можно выбрать несколько ответов.)	Абс. числа	%
206. Хорошее образование	246	41,0
207. Признание со стороны общества, престиж, почет	64	10,7
208. Крепкая семья, благополучные дети	545	90,8
209. Любимая работа	294	49,0
210. Высокие доходы	325	54,2
211. Уважение, авторитет в ближайшем окружении	150	25,0
212. Успехи, достижения в профессиональной деятельности	194	32,3
213. Удовлетворение всех своих культурных потребностей	60	10,0
214. Материальный достаток, обеспечивающий нормальные условия жизни	319	53,2
215. Полноценный отдых, развлечения, путешествия	223	37,0
216. Высокая должность, успешная карьера	145	24,2
217. Полный жизненный комфорт (прекрасная квартира или дом, обстановка, современная бытовая техника, автомобиль и т.п.)	215	35,8
218. Развитие и реализация своих способностей	201	33,5
219. Любовь на всю жизнь	142	23,7
220. Возможность заниматься творчеством, создавать что-то новое	117	19,5
221. Интересный круг общения, верные друзья	358	59,7

222. Собственное прибыльное дело	39	6,5
223. Согласие, гармония с самим собой	206	34,3
224. Стабильное положение, уверенность в завтрашнем дне	408	68,0
225. Охарактеризуйте работников, заинтересованных в своем карьерном продвижении	Абс. числа	%
1) они заслуживают уважения окружающих, так как это – целеустремленные личности, работающие над собой, умеющие добиваться своих целей	434	72,3
2) это люди, пытающиеся поправить свое материальное положение, что в наше время никому не мешает	100	16,7
3) это работники, рвущиеся к власти и богатству	30	5,0
4) у меня другое мнение	35	5,8
Пропущено	1	0,2
226. Найдите себе место на лестнице дохода, если на нижней ступени самые бедные, на верхней – самые богатые. Обведите кружочком номер ступени	Абс. числа	%
1	38	6,3
2	173	28,8
3	264	44,0
4	87	14,5
5	25	4,2
6	0	0,0
7	0	0,0
Пропущено	13	2,2
227. Ваш классный чин	Абс. числа	%
Референт муниципальной службы 3-го класса	84	14,0
Референт муниципальной службы 2-го класса	43	7,2
Референт муниципальной службы 1-го класса	19	3,2
Советник муниципальной службы 3-го класса	83	13,8
Советник муниципальной службы 2-го класса	18	3,0
Советник муниципальной службы 1-го класса	53	8,8
Секретарь государственной гражданской службы 3-го класса	16	2,7
Референт государственной гражданской службы 3-го класса	79	13,2
Референт государственной гражданской службы 2-го класса	51	8,5
Референт государственной гражданской службы 1-го класса	71	11,8
Советник государственной гражданской службы 3-го класса	58	9,7
Советник государственной гражданской службы 2-го класса	13	2,2
Советник государственной гражданской службы 1-го класса	11	1,8
Государственный советник Российской Федерации 3-го класса	1	0,2
228. Ваше общее образование:	Абс. числа	%
1) среднее специальное	16	2,7
2) высшее	519	86,5
3) два высших и более	50	8,3
4) пропущено	15	2,5
229. Есть ли у Вас ученая степень?	Абс. числа	%
да	0	0,0
нет	594	99,0

пропущено	6	1,0
230. Ваша специальность	Абс. числа	%
Политология	1	0,2
Юриспруденция	19	3,2
Экономика	25	4,2
Педагогика	7	1,2
Менеджмент	26	4,3
ГМУ	11	1,8
Городской кадастр	3	0,5
Архитектура, строительство	4	0,7
Математика	3	0,5
История	1	0,2
Социология	1	0,2
Землеустройство	16	2,7
География	2	0,3
Бухучет	1	0,2
Лингвистика, переводоведение	3	0,5
Гидрология	7	1,2
Агроэкология	14	2,3
Режиссура	2	0,3
Менеджмент социально-культурной деятельности	1	0,2
Пропущено	453	75,5
231. Ваш пол	Абс. числа	%
1) мужской	53	8,8
2) женский	540	90,0
Пропущено	7	1,2
232. Ваш возраст	Абс. числа	%
1) до 30 лет	210	35,0
2) 31–40 лет	214	35,7
3) 41–50 лет	116	19,3
4) 51 год и старше	56	9,3
Пропущено	4	0,7
233. Ваше семейное положение	Абс. числа	%
1) холост (не замужем)	134	22,3
2) женат (замужем)	320	53,3
3) разведен(а)	79	13,2
4) мать-одиночка	23	3,8
5) состою в незарегистрированном браке	30	5,0
6) вдовец (вдова)	8	1,3
Пропущено	6	1,0
234. Есть ли у Вас дети?	Абс. числа	%
1) один ребенок	220	36,7
2) двое детей	137	22,8
3) трое детей и более	38	6,3
4) нет детей	201	33,5
Пропущено	4	0,7
235–237. Стаж работы:	Абс. числа	%

235. Общий трудовой		
1) До 5 лет включительно	126	21,0
2) 6–10 лет	151	25,2
3) 11–15 лет	109	18,2
4) 16–20 лет	62	10,3
5) 21–25 лет	29	4,8
6) 26 лет и более	100	16,7
Пропущено	23	3,8
236. В данной организации		
Менее года	42	7,0
1 год	54	9,0
2 года	79	13,1
3 года	88	14,7
4 года	84	14,0
5 лет	78	13,0
6 лет	19	3,2
7 лет	10	1,7
8 лет	11	1,8
9 лет	5	0,8
10 лет	9	1,5
11 лет	6	1,0
12 лет	6	1,0
13 лет	13	2,2
14 лет	9	1,5
15 лет	12	2,0
16 лет	9	1,5
17 лет	8	1,3
18 лет	7	1,2
19 лет	9	1,5
20 лет	8	1,3
21 год	6	1,0
22 года	4	0,7
23 года	0	0,0
24 года	2	0,3
25 лет	1	0,2
Пропущено	21	3,5
237. В данной должности		
Менее года	48	8,0
1 год	59	9,8
2 года	83	13,8
3 года	92	15,3
4 года	88	14,7
5 лет	83	13,8
6 лет	23	3,8
7 лет	15	2,5
8 лет	16	2,7
9 лет	11	1,8

10 лет	15	2,5
11 лет	3	0,5
12 лет	1	0,2
13 лет	6	1,0
14 лет	4	0,7
15 лет	7	1,2
16 лет	6	1,0
17 лет	5	0,8
18 лет	3	0,5
19 лет	4	0,7
20 лет	3	0,5
21 год	2	0,3
22 года	1	0,2
23 года	0	0,0
24 года	1	0,2
Пропущено	21	3,5

ФГБОУ ВПО «ПЕРМСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И ПОЛИТОЛОГИИ

АНКЕТА
Госслужба и Вы

ПОРЯДОК ЗАПОЛНЕНИЯ АНКЕТЫ

Внимательно прочитайте вопрос и предложенные ответы. Выберите тот ответ, который Вам подходит, соответствует Вашему мнению, и обведите кружком цифру или поставьте галочку напротив него. Если предложенные ответы Вас не устраивают, то напишите свой ответ в свободной строке.

Свою фамилию указывать не надо. Содержание отдельных анкет не разглашается. Для анализа будет использоваться только обобщенная информация.

1–2. Где Вы работаете? Укажите, пожалуйста:

Название организации	1.
Название отдела	2.

3. Укажите форму собственности Вашего предприятия:

- 1) государственная
- 2) ООО
- 3) ОАО
- 4) ЗАО
- 5) ЧП
- 6) партнерство (товарищество)
- 7) другая. Укажите, какая _____

4. Долго ли Вы работаете в настоящей сфере труда? (Укажите число лет.) _____

5. Перечислите все занимаемые Вами должности в данной сфере труда _____

6. Сколько времени прошло с Вашего первого до последнего назначения в данной сфере труда? _____

7. Какое место работы для Вас предпочтительно (какая организация, какой отдел)? _____

8. Какой должности Вы бы хотели добиться в результате карьерного продвижения? _____

9. Как Вы считаете, соответствует ли выполняемая Вами работа уровню Вашей квалификации?

- 1) да, соответствует
- 2) квалификация выше, чем того требует работа
- 3) квалификация ниже выполняемой работы

10–17. Какие формы обучения кадров существуют в Вашей организации? (Можно выбрать несколько ответов.)

10. Повышение квалификации

11. Стажировка

12. Наставничество

13. Самообразование

14. Внутриведомственное обучение

15. Переподготовка

16. Дистанционное обучение

17. Другое: _____

18–22. С какими суждениями о Вас Вы согласны? (можно выбрать несколько ответов.)

18. У меня есть желание получить более высокий уровень образования

19. У меня есть желание повысить свою квалификацию

20. У меня есть желание пройти переобучение, чтобы моя работа соответствовала специальности

21. У меня есть желание пройти переобучение, чтобы сменить работу

22. У меня нет желания повышать образование, квалификацию, проходить переобучение

23–31. От чего зависит Ваше продвижение по службе?

23. От профессионального опыта, стажа

24. От добросовестности в работе

25. От образования

26. От покровительства начальника

27. От Вашего умения нравиться руководству

28. От Вашей покладистости

29. От Вашей честности, порядочности

30. От Вашей принципиальности, твердости

31. Другое. Укажите, что именно _____

32. Способствует ли повышение квалификации и переподготовка Вашему служебному росту?

- 1) да, очень
- 2) не очень способствует
- 3) совсем не способствует
- 4) не повышал(а) квалификацию, не проходил(а) переподготовку

33. Как давно Вы повышали квалификацию, проходили профподготовку (обучение, переобучение)?

- 1) более 3 лет назад
- 2) 1–2 года назад
- 3) в этом году
- 4) квалификацию не повышал

34–40. Если Вы повышали квалификацию, то чего Вы хотели достичь, проходя обучение (переобучение), и удалось ли Вам это? (Дайте ответы в каждой строке.)

	Хотели достичь (1)	Достигли (2)	Не планировали достичь (3)
34. Повысить квалификацию			
35. Получить дополнительное образование			
36. Получить новую профессию			
37. Улучшить свое материальное положение			
38. Добиться продвижения по службе, повысить свой должностной статус			
39. Расширить свой кругозор			
40. Добиться признания окружающих			

41. Как в целом Вы оцениваете свои перспективы работы в организации (в смысле продвижения, роста зарплаты и т.п.)?

- 1) как вполне удовлетворительные
- 2) как более или менее удовлетворительные
- 3) как неудовлетворительные

42. Какой вид продвижения Вас более всего устроил бы?

- 1) перевод на более самостоятельную, творческую работу, получение более содержательного труда
- 2) повышение в должности
- 3) повышение зарплаты без повышения в должности
- 4) не стремлюсь к продвижению, меня всё устраивает

43. Удовлетворены ли Вы занимаемой должностью?

- 1) вполне удовлетворен
- 2) в основном удовлетворен, но могло быть и лучше
- 3) в чем-то удовлетворен, а в чем-то нет, трудно сказать, чего больше
- 4) не удовлетворен, но терпимо
- 5) совсем не удовлетворен

44. Какая атмосфера преобладает обычно в Вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра 1 соответствует нездоровой, конфликтной атмосфере, а 9 – наоборот, атмосфере взаимопонимания, взаимного уважения. В какую из клеток Вы бы поместили свой коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

45. С каким суждением Вы согласны? (Отметьте только один ответ.)

- 1) работа для меня интересна и важна сама по себе независимо от оплаты
- 2) работа для меня, в основном, источник получения средств к существованию
- 3) работа для меня – возможность сделать успешную карьеру, приобрести профессиональный опыт

46–59. Устраивают ли Вас перечисленные условия труда в Вашей организации? (Поставьте одну галочку в каждой строке.)

Устраивают		Не устраивают
	46. Содержание труда	
	47. Работа с людьми	
	48. Режим, график, сменность, продолжительность рабочего дня, интенсивность труда	
	49. Размер заработка (со всеми доплатами)	
	50. Отношения с непосредственным руководителем	
	51. Отношения с коллегами	
	52. Возможности профессионального роста, продвижения	
	53. Подбор и расстановка руководящих кадров	
	54. Техническая оснащенность	
	55. Самостоятельность в работе	
	56. Возможность повышения квалификации	
	57. Система поощрения	
	58. Организация труда на рабочем месте	
	59. Производственный быт (питание в т.ч.)	

60. Какое суждение подходит Вам более всего? (Выберите один ответ.)

- 1) прикладываю все усилия, чтобы добиться продвижения по службе
- 2) вынужден(а) стремиться к продвижению по карьерной лестнице; была бы моя воля, я бы работал(а) в одной должности без всяких карьерных перемещений
- 3) «плыву по течению»: повысят в должности — хорошо, не повысят — тоже неплохо

61. Чего бы Вы хотели в большей степени добиться в результате карьерного роста? (Выберите один ответ.)

- 1) увеличения объема полномочий и числа подчиненных
- 2) более интересной и ответственной работы
- 3) увеличения зарплаты
- 4) другого. Укажите, чего именно _____

62. Какие ассоциации у Вас возникают при упоминании о государственных служащих?

- 1) положительные
- 2) скорее положительные
- 3) скорее отрицательные
- 4) отрицательные
- 5) никакие

63. Бытует мнение, что госслужащие – одни из главных взяточников в России. Как Вы к этому относитесь?

- 1) Согласен(-на), на госслужбе взяточничества больше, чем где бы то ни было
 - 2) Взяточничество есть в любой сфере, но на госслужбе оно встречается реже
 - 3) Не согласен(-на), взятки на госслужбе – скорее исключение из правил
 - 4) Другое. Укажите, что именно _____
-

64. Приходилось ли Вам когда-нибудь иметь дело с работниками госслужбы? _____

Если не приходилось, вопросы 65 и 66 пропустите.

65. Оцените работу госслужащих:

- 1) госслужащие работают эффективно
- 2) госслужащие в целом справляются со своими обязанностями
- 3) госслужащие работают неэффективно
- 4) затрудняюсь ответить

66. Согласны ли Вы с тем, что в последние несколько лет на госслужбе стали использоваться новые методы и формы работы?

- 1) согласен(-на)
- 2) не согласен(-на)

67–69. Оцените престижность работы... (Выберите ответ в каждой строке.)

	Престижна (1)	Пожалуй, Престижна (2)	Скорее не престижна (3)	Не пре- стижна (4)
67. ...в органах государственной власти				
68. ...в Вашей организации				
69. ...в Вашей должности				

70–76. Каковы, на Ваш взгляд, причины увольнения в Вашей организации? (Можно выбрать несколько ответов, главный подчеркните.)

70. Недостаточный уровень оплаты труда
71. Неопределенность прав и обязанностей
72. Перегрузки в работе
73. Работа не престижна
74. Мало разнообразия и самостоятельности в работе
75. Долго приходится ждать повышения в должности
76. Другое. Укажите, что именно _____

77–89. Что, на Ваш взгляд, является важным при оценке той или иной работы? (Можно выбрать несколько ответов.)

- 77. Соответствие работы полученному образованию
- 78. Возможность проявить свои способности, деловые качества
- 79. Гарантированность рабочего места и зарплаты (нет угрозы увольнения, зарплата своевременно выплачивается)
- 80. Престижность работы в глазах окружающих
- 81. Высокая зарплата или доход
- 82. Не очень сложная, неусттомительная работа
- 83. Возможность сделать карьеру
- 84. Наличие различных льгот (бесплатные путевки, предоставление кредита, приобретение квартиры по минимальной цене и т.д.)
- 85. Самостоятельность в работе
- 86. Возможность постоянного профессионального роста, повышения квалификации
- 87. Хорошие условия труда (безопасность, чистота, удобный график и т.п.)
- 88. Разнообразие, творчество в работе
- 89. Хороший коллектив

90–94. Какие льготы предоставляет Вам организация? (Можно выбрать несколько ответов)

- 90. Обеспечение жильем; более выгодные условия продажи жилья работникам
- 91. Предоставление места в детском саду
- 92. Предоставление путевок детям в лагеря отдыха, санатории, профилактории
- 93. Предоставление путевок работникам предприятия в санатории
- 94. Другое. Напишите, что именно _____

95. Есть ли у Вас дополнительная работа? _____

96–111. Какие критерии продвижения по службе используются в Вашей организации? (Можно выбрать несколько ответов.)

- 96. Достаточный уровень компетентности для новой должности
- 97. Способность осваивать новые виды работы, развиваться
- 98. Инициативность
- 99. Самостоятельность в работе
- 100. Хорошая работа на предыдущей должности
- 101. Принадлежность к группе единомышленников, к «команде»
- 102. Умение «подать» себя как хорошего работника
- 103. Знание тонкостей работы
- 104. Связи и знакомства
- 105. Лояльность по отношению к руководству
- 106. Общий стаж работы в данной сфере труда
- 107. Стаж работы в организации
- 108. Приобретение еще одного высшего образования
- 109. Наличие ученой степени
- 110. Возраст
- 111. Пол

112. Охарактеризуйте работников, заинтересованных в своем карьерном продвижении

- 1) они заслуживают уважения окружающих, так как это – целеустремленные личности, работающие над собой, умеющие добиваться своих целей
- 2) это люди, пытающиеся поправить свое материальное положение, что в наше время никому не помешает
- 3) это работники, рвущиеся к власти и богатству
- 4) у меня другое мнение: _____

113–131. Что Вы считаете в жизни самым важным? (Можно выбрать несколько ответов.)

- 113. Хорошее образование
- 114. Признание со стороны общества, престиж, почет
- 115. Крепкая семья, благополучные дети
- 116. Любимая работа
- 117. Высокие доходы
- 118. Уважение, авторитет в ближайшем окружении
- 119. Успехи, достижения в профессиональной деятельности
- 120. Удовлетворение всех своих культурных потребностей
- 121. Материальный достаток, обеспечивающий нормальные условия

жизни

- 122. Полноценный отдых, развлечения, путешествия
- 123. Высокая должность, успешная карьера
- 124. Полный жизненный комфорт (прекрасная квартира или дом, обстановка, современная бытовая техника, автомобиль и т.п.)
- 125. Развитие и реализация своих способностей
- 126. Любовь на всю жизнь
- 127. Возможность заниматься творчеством, создавать что-то новое
- 128. Интересный круг общения, верные друзья
- 129. Собственное прибыльное дело
- 130. Согласие, гармония с самим собой
- 131. Стабильное положение, уверенность в завтрашнем дне

132. Ваше общее образование:

- 1) общее среднее (10–11 классов)
- 2) начальное профессиональное (профессиональное училище, лицей)
- 3) среднее специальное (техникум, колледж)
- 4) незаконченное высшее и высшее

133. Есть ли у Вас ученая степень? _____

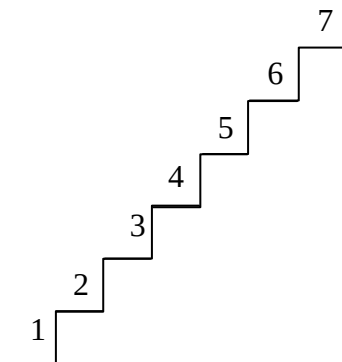
134. Ваша специальность _____

135. Ваш пол

- 1) мужской
- 2) женский

136. Ваш возраст (укажите число полных лет)_____

137. Найдите себе место на лестнице дохода, если на нижней ступени самые бедные, на верхней – самые богатые. Обведите кружочком номер ступени:

**138. Ваше семейное положение**

- 1) холост (не замужем)
- 2) женат (замужем)
- 3) разведен(а)
- 4) мать-одиночка
- 5) состоите в незарегистрированном браке
- 6) вдовец (вдова)

139. Есть ли у Вас дети?

- 1) один ребенок
- 2) двое детей
- 3) трое детей и более
- 4) нет детей

140–142. Стаж работы:

140. Общий трудовой _____
141. В данной организации _____
142. В данной должности (профессии) _____