УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ НА ВОЗМОЖНОСТИ КАРЬЕРЫ РОССИЙСКИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

УДК 316.34:35.08 *ГСНТИ 82.13*
ББК 60.543.132.2 *Код ВАК 22.00.08*
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-1-124-135

Л. И. Воронина
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
AuthorID: 291208

Е. В. Зайцева
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
AuthorID: 639685

С. Н. Костина
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
AuthorID: 353439

АННОТАЦИЯ:
Цель. Исследование направлено на выявление основных факторов, влияющих на возможности карьеры российских государственных гражданских и муниципальных служащих.
Методы. В основе методологии исследования – теории социально-профессиональной мобильности, обеспечивающей карьеру, а также профессиональной самоидентификации, для формирования которой должны быть определенные условия. Авторами изучаются и систематизируются факторы, влияющие на возможности карьеры российских государственных гражданских и муниципальных служащих.
Результаты. На основе результатов исследования выявлено влияние следующих факторов на возможности карьеры государственных гражданских и муниципальных служащих. Это степень развития профессиональной самоидентификации, социально-профессиональной мобильности служащих, влияние организационного фактора, проявляющегося в построении карьеры. Также выявлено, что организационный фактор связан с иерархией должностей в органах власти. Подтверждено влияние на возможности карьеры служащих социального фактора, связанного с мотивами поступления на государственную гражданскую (муниципальную) службу, ценностями и этическими нормами. Установлено проявление социального фактора в представлениях служащих о деловой карьере как возможности в самореализации, смене занимаемых профессиональных позиций и статусов, в наличии интереса к самой службе и ее общественной значимости. Выявлена прямая зависимость между сильной мотивацией к карьере и степенью удовлетворенности приоритетных потребностей служащих. По результатам социологического исследования доказано, что половина опрошенных служащих имеют не удовлетворенные потребности в условиях труда, творческом характере работы, заработной плате, жилищных усло-

© Л. И. Воронина, Е. В. Зайцева, С. Н. Костина, 2019

виях и в целом не удовлетворены жизнью, поэтому не стремятся к карьере. Но установлено, что в профессиональной общности государственных гражданских и муниципальных служащих есть целевая группа, представители которой готовы делать карьеру, т.к. у них такие доминирующие потребности как стремление получать новый опыт работы в процессе карьеры и удовлетворение от осознания высокой общественной значимости службы.
Научная новизна. Авторы обосновывают понятия «карьерная траектория» и «самоэффективность», систематизируют факторы, влияющие на полисемию и изменчивость карьеры на государственной гражданской и муниципальной службе. Обосновывают влияние локуса контроля как социального фактора, доказывают необходимость комплексного подхода к развитию карьеры гражданских и муниципальных служащих.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:
карьера, государственные гражданские, муниципальные служащие, факторы, карьерный рост.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ:
Людмила Ивановна Воронина, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Россия),
620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19, voronina_612@outlook.com

Екатерина Васильевна Зайцева, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Россия),
620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19, katia_zai@mail.ru

Светлана Николаевна Костина, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Россия),
620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19, kostinasn@mail.ru

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Воронина Л.И., Зайцева Е. В., Костина С.Н. Влияние факторов на возможности карьеры российских государственных гражданских и муниципальных служащих // Вопросы управления. 2019. № 1 (37). С. 124—135.

Исследование карьеры как социального феномена, несомненно, актуально. России нужны профессионалы, обеспечивающие развитие разных отраслей, а также эффективность государственного и муниципального управления. В настоящее время феномен карьеры рассматривается представителями разных наук, включая социологов. Во-первых, изучение карьеры продолжительное время анализировалось в рамках социально-профессиональной мобильности, что представленно в трудах зарубежных исследователей: Т. Парсонса [1], П. Сорокина [2], П. Блау [3] и других. Этот научный подход получил развитие в трудах таких советских исследователей как Н. А. Аитов [4], Ф. Р. Филиппов [5], М. Н. Руткевич и Л. Я. Рубина [6], а также в работах российских ученых, например, О. И. Шкаратана [7], О. Ю. Посуховой [8], Н. Г. Чевтаевой [9] и других. Данные исследователи разделяют мнение о том, что следствием реализации социально-профессиональной мобильности может быть изменение видов профессиональной деятельности и занимаемых профессиональных позиций.

Во-вторых, многие российские исследователи анализируют влияние конкретных факторов на последовательное изменение профессиональных позиций (должностей, статусов) в разных типах организаций, включая государственную гражданскую и муниципальную службу. Так, Н. Г. Чевтаева считает, что карьера связана с изменением профессиональных позиций работников, на которые

влияет, прежде всего, организационный фактор [9], независимо от типа организации. К влиянию этого фактора можно отнести соответствие работников квалификационным требованиям, установленным для конкретных должностей, стаж и опыт работы до поступления в организацию, уровень образования, направление (или специальность). К организационному фактору можно причислить категорию замещаемой должности, содержание и количество трудовых функций, выполняемых работником. В последние десятилетия активно исследуются кадровые технологии, применение которых способствует служебной карьере, например, в трудах С. Д. Резника [10], Г. Г. Зайцева и Г. В. Черкасской [11], Е. А. Могилёвкина [12], А. С. Никитиной и Н. Г. Чевтаевой [13].

В- третьих, активно обосновывается значение такого фактора, способствующего карьере, как целенаправленное развитие личности, находящейся в соответствии с ее продвижением в организации. Внимание этому фактору уделяют как зарубежные авторы, например, Ф. Беттджер [14], А. Морита [15], Х. Маккей [16], Ч. Хэнди [17], так и российские авторы, а именно, Е. Молл [18]. Также есть исследователи, разделяющие похожие взгляды на понятие деловой карьеры, под которой понимают самореализацию личности в процессе профессионального роста, смену занимаемых профессиональных позиций и статусов: это А. К. Маркова [19], В. Л. Романов [20], А. С. Голобоков и А. Р. Тюгаев [21], В. М. Шепель [22].

В- четвертых, ряд исследователей, в основном психологи, обосновывают такой фактор как жизненный опыт, результатом которого является образ карьеры, формирующийся у субъекта и соответствующее к ней отношение. При этом отношение к карьере представляет собой содержательно-целостную психологическую связь субъекта с различными сторонами его карьеры, интегрирующую в себе направленность на познание, оценку и построение карьеры [23].

Общие закономерности, сопровождающие процессы карьеры работников в разных типах организаций, проявляются на государственной гражданской и муниципальной службе. Но в тоже время в этом социальном институте есть специфика, определяющая проявление организационного фактора. К таковой специфике можно отнести особую классификацию категорий и групп должностей, влияющую, как правило, на прохождение этапов карьеры государственных гражданских и муниципальных служащих. Соответственно для исследователя представляет интерес выявление взаимосвязи между отнесением служащего к конкретной категории, группе должностей и его карьерными мотивами. Специфика организационного фактора проявляется и в содержании трудовых функций, установленных норм служебного поведения.

Определенным образом и социальный фактор влияет на карьеру государственных гражданских и муниципальных служащих. Он обусловлен потребностями, семейным положением, уровнем доходов, получаемых служащими, мотивами их поступления на государственную (муниципальную) службу. Также социальный фактор обусловлен ценностями (время, здоровье, отношения в семье), осознание которых влияет на процессы карьеры, на ощущение государственными гражданскими и муниципальными служащими себя представителями конкретной профессиональной группы с определенным социальным статусом, влияющим на образ жизни и развитие определенных личных качеств. Авторы статьи полагают, что управленческое развитие и должностное продвижение государственных гражданских и муниципальных служащих во многом зависят от степени профессиональной самоидентификации, под которой понимают активность служащих, направленную на их личностное и

профессиональное развитие с целью формирования своего профессионального образа. При этом в настоящее время государственные гражданские и муниципальные служащие имеют возможности для проявления профессиональной самоидентификации. По мнению авторов статьи, это условия для профессионального развития, созданные в системе государственного и муниципального управления; это интересная работа, возможность проявить ответственность и самостоятельность, удовлетворить такие потребности как надежность, стабильность, социальная защищенность.

Теоретические предположения получили подтверждение по результатам социологического исследования, проведенного авторами статьи в 2018 году среди четырехсот государственных гражданских и муниципальных служащих Свердловской области. Был проведен выборочный опрос респондентов по таким критериям как тип карьеры (внутри одной сферы или варианты переходов на государственную гражданскую (или муниципальную) службу из некоммерческой организации, государственного или муниципального учреждения); порядок замещения должности с применением конкретной кадровой технологии; мотивы поступления на службу; потребности, влияющие на прохождение службы; планируемые действия в зависимости от карьерной успешности/не успешности; факторы, влияющие на возможности карьеры (степень развития профессиональной самоидентификации респондента); организационный (наличие или отсутствие кадровых технологий, методов оценки компетентности служащего); социальный мотив (влияние семейной династии, осознание значимости и престижа конкретной профессии в обществе, влияние на принятие решения о карьере этических ценностей).

Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что на возможности карьеры и социально-профессиональную мобильность служащих сильное влияние оказывает организационный фактор, имеющий специфическое проявление. В большинстве случаев государственные гражданские и муниципальные служащие Свердловской области строят карьеру внутри одной сферы, а именно, публичной, с такими вариантами как переход на службу из некоммерческой организации, из государственного или муниципального учреждения, из одного органа власти в другой (Таблица 1). Последний вариант (межорганизационной карьеры) в большей степени свойственен для государственных служащих (31,4 %). Гораздо реже наблюдается переход из муниципальной службы на государственную (4,1 %). В тоже время муниципальные служащие нередко начинают свою карьеру на государственной службе, затем переходят работать в органы местного самоуправления (18,4 %). Также редки переходы муниципальных служащих в муниципальные органы, расположенные в других территориях (6,1 %). Одна из гипотез, объясняющих редкие переходы служащих из органов местного самоуправления на государственную гражданскую службу, особенно в столице Среднего Урала, – это финансовые трудности, связанные с высокой стоимостью жилья в Екатеринбурге, которые могут возникнуть при переезде людей из небольших муниципальных образований.

Таблица 1

Откуда Вы пришли на службу в данный орган власти?

Значения	% отв.
Из другого государственного органа	23,0
Из органа местного самоуправления	5,3
Из государственного учреждения	16,6
Из некоммерческой организации	28,8
Из коммерческой организации	10,1
Ранее не работал	11,2
Другое	6,1
Сумма:	101,0

Влияние организационного фактора на карьеру государственных гражданских и муниципальных служащих Свердловской области прослеживается в порядке замещения должности или применении конкретной кадровой технологии. Большинство служащих замещают должности по результатам конкурса (40,6 %), по результатам нахождения в кадровом резерве (10,5 %) (Таблица 2).

Таблица 2

В каком порядке Вы заняли Вашу настоящую должность?

Значения	% отв.
В порядке конкурса	40,6
Из кадрового резерва	10,5
В порядке назначения	32,0
В порядке перевода	11,2
Другое	5,6
Сумма:	100,0

Также анализ результатов исследования позволяет сделать вывод о том, что определяющее значение для выбора профессии и карьеры как для государственных, так и муниципальных служащих имеет такой социальный фактор как наличие семейной династии, т.е. родителей или иных родственников, работающих в органах государственной власти и местного самоуправления. 56,9 % респондентов указали на влияние этого фактора (Таблица 3). Заметим, что и в годы советской власти, и в настоящее время значительное количество трудовых династий было характерно для представителей медицины, юриспруденции, науки и творческой сферы. Во втором десятилетии двадцать первого века в России наблюдается иная тенденция в формировании и функционировании династий: это политические и финансовые династии, появление которых можно оценивать, как социальную реакцию на развитие демократии и рыночных условий [23]. Важную роль в формировании профессиональной династии оказывают социальная значимость и престиж конкретной профессии в обществе, этические ценности, преобладающие в таких семьях (единство членов династии на основе общих интересов, взаимопомощь, добросовестность, трудолюбие).

Таблица 3

Мотивы поступления на государственную гражданскую (муниципальную) службу

Значения	% отв.
Надо где-то работать	10,5
Работа государственного (муниципального) служащего имеет высокий престиж в обществе	17,4
Хотелось приносить пользу конкретным людям	15,7
Работа имеет большую общественную значимость	23,8
Хотелось получить опыт работы	29,3
Родители или родственники работали на государственной (муниципальной) службе	56,9
Надо где-то работать	18,0
Работа государственного (муниципального) служащего престижна как профессия	4,8
Хотелось приносить пользу конкретным людям	2,3
Работа имеет большую общественную значимость	4,2
Хотелось получить опыт работы	4,2
Сумма:	187,0

Это также условия, существующие в таком типе семей, для получения первоначального профессионального опыта и помощи в адаптации. Далее, это передача семейных традиций новым поколениям, проведение таких традиционных мероприятий как посвящение в профессию и поздравления [24]. Но также на формирование профессиональной династии влияет постоянство рабочих мест и сохранение профессии на рынке труда. К сожалению, современное российское законодательство, регулирующее прохождение государственной гражданской и муниципальной службы, препятствует образованию семейных династий служащих. Таковое препятствие проявляется в ограничении на замещение должности, если есть непосредственная подчиненность или

подконтрольность между гражданским служащим и его родственниками, что может привести к конфликту интересов. Влияние этого препятствия негативно отражается на процессах формирования семейных династиях в небольших поселениях, где ограничены возможности поиска работы в бюджетном секторе.

В определенной мере результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что для многих государственных гражданских и муниципальных служащих понятие деловой карьеры ассоциируется с самореализацией в процессе профессионального роста, со сменой занимаемых профессиональных позиций и статусов. Так, 57,2 % респондентов указали на значимость такой характеристики работы как интерес к самой деятельности, 27,2 % на общественную значимость работы, 39,8 % опрошенных ценят получение опыта работы. Хотя значителен процент респондентов, указавших на важность таких характеристик государственной гражданской и муниципальной службы как высокий заработок (29,4%), а также надежность, социальные гарантии и льготы (56,4 %) (Таблица 4).

Таблица 4

Какие стороны работы для Вас наиболее важны?

Значения	% отв.
Высокий заработок	29,4
Надежность, социальные гарантии, льготы	56,4
Интерес к самой деятельности	57,2
Хорошие, надежные товарищи	14,7
Общественная значимость работы	27,2
Построение долгосрочной карьеры	19,3
Получение опыта работы	39,8
Другое	1,3
Сумма:	245,3

Такие ответы в большей степени представляют идеальный, желаемый вариант. Реальность выглядит иначе: карьерным ростом, т.е. сменой занимаемых профессиональных позиций и статусов довольны лишь 28,0 % респондентов, профессиональным ростом 34,4 %, а занимаемой должностью 44,4 %.

Выявляется следующая закономерность: чем выше должность, тем сильнее у респондентов желание оставаться на службе. Такой ответ дали 69,6 % респондентов, замещающих высшие должности, а среди служащих, чьи должности относятся к младшей группе, таких только 43 %. При этом с понижением в уровне должностной иерархии у респондентов усиливается неопределенность их карьерной установки на длительность службы: 50,9 % служащих младшей группы затруднились с ответом на данный вопрос.

Успешность карьеры работника в одной профессии или в одной организации, и как следствие, принятие решения об ее планировании во многом зависят от степени удовлетворенности приоритетных потребностей. Анализ результатов исследования, проведенного среди государственных гражданских и муниципальных служащих, позволяет сделать вывод о том, что успех карьеры в органах власти весьма проблематичен для половины опрошенных из-за низкой степени удовлетворенности приоритетных потребностей. Если местом и графиком работы удовлетворены около 60 % респондентов, межличностными отношениями (с вышестоящими руководителями, коллегами) 55,6 %, то условиями труда всего лишь 48,9 % опрошенных, творческим характером работы 31,4 %, заработной платой 12,4 %, в целом материальным положением (по совокупности доходов) 12,1 %, жилищными условиями 36,7 % опрошенных.

Для успешности карьеры очень важен позитивный эмоциональный настрой. По мнению авторов статьи, половина опрошенных государственных гражданских и муниципальных служащих Свердловской области не удовлетворены жизнью в целом.

Жизненный опыт, обретенный респондентами на государственной гражданской и муниципальной службе, соот-

ветственно влияет на образ карьеры и отношение к ней. Характерны ответы на вопрос о планировании замещения вышестоящей должности: положительно ответили лишь 41,8 % респондентов (Таблица 5).

Таблица 5

Хотели бы Вы занять вышестоящую должность

Значения	% отв.
Да	41,8
Нет	30,3
Затрудняюсь ответить	27,8
Сумма:	100,0

Результаты жизненного и профессионального опыта, обретенного на государственной гражданской и муниципальной службе, отразились и в ответе о планах продолжения службы до выхода на пенсию (Таблица 6).

Только половина опрошенных планирует оставаться на службе до выхода на пенсию, при этом факторами, влияющими на решение, являются возраст (V Крамера=0,244 значим) и должностное положение служащего (V Крамера=0,134 значим). Так, если в группе респондентов до 30 лет только треть планирует оставаться на службе до пенсии, то в группе представителей старшего возраста (от 50 лет) такое решение у 78,7 % опрошенных.

Также можно отметить наличие статистически значимой взаимосвязи между тем, планируют ли респонденты оставаться на службе до выхода на пенсию и их стремлением занять вышестоящую должность (V Крамера=0,205 значим).

Таблица 6

Планируете ли Вы оставаться на службе до выхода на пенсию

Значения	% отв.
Да	50,1
Нет	8,6
Затрудняюсь ответить	41,3
Сумма:	100,0

Влияние не слишком положительного опыта отразилось и в ответе на вопрос о предпочтениях профессионального выбора: 54,6 % опрошенных предпочли остаться на настоящей должности с расширением полномочий.

Ответы 23,6 % респондентов о возможном переходе на другую должность в этом же органе власти можно трактовать как готовность к активным действиям, означающим готовность к карьере (Таблица 7).

Таблица 7

Что для Вас будет предпочтительнее?

Значения:	%отв.
Оставаться на настоящей должности с расширением полномочий	54,6
Перейти на другую должность в вашем органе власти	23,6
Перейти в другой орган государственной власти	12,0
Перейти в коммерческий сектор с аналогичным содержанием обязанностей	9,8
Сумма:	100,0

В результате в зависимости от таких параметров как возраст и замещаемая должность в настоящий момент можно выделить несколько групп служащих по отношению к их карьерным установкам.

К первой группе можно отнести тех, кто планирует оставаться на службе до пенсии и занять вышестоящую должность. Эта группа составляет около 23 % от опрошенных, к которым относятся служащие от 30 до 50 лет, т.е. наиболее активного возраста. Основными мотивами для продолжения службы для них являются стабильный заработок и социальные гарантии (72,1 %), а наиболее важными сторонами работы являются надежность, социальные гарантии, наличие льгот (66,1 %). Но при этом у них сохраняется высокий интерес к самой деятельности (58 %). Кроме этого, для трети респондентов значимыми и взаимосвязанными мотивами являются высокий заработок (37 %) и построение долгосрочной карьеры (34,8 %). Но несмотря на желание занять вышестоящую должность, все-таки предпочитаемым способом карьеры для них является установка на то, чтобы оставаться на настоящей должности с расширением

полномочий (61,1 %). В то же время представители данной группы считают, что в ближайшее время их служебное положение не изменится (40,7 %) и только 28 % надеются на продвижение. В этом случае можно сделать вывод о преобладании пессимистического видения продвижения по службе.

Ко второй группе, в которую в основном входят лица старше 40 лет, можно отнести тех, кто планирует оставаться на службе до пенсии, но не занимать вышестоящую должность (15 %). Для них, как и для представителей первой группы, ведущими мотивами нахождения на службе выступают стабильный заработок и социальные гарантии (64,4 %), а важнейшими условиями работы являются надежность, наличие социальных гарантий и льгот (61,1 %), среди доминирующих ценностей выделяют интерес к самой деятельности (58,3 %). В отличие от первой группы здесь высока важность получения опыта работы (33 %). Большинство представителей данной группы (69 %) считают, что их служебное положение не изменится, и они предпочли бы остаться на своей должности (80,6 %).

К третьей группе относятся те, кто не хочет оставаться на службе до пенсии (8,4 %), но планирует занять вышестоящую должность (1,6 %). Здесь же те, кто не планирует оставаться на службе до пенсии и не планирует занять вышестоящую должность – 5,3 %.

К четвертой группе можно отнести тех, кто не определились, хотят ли они оставаться на службе до пенсии и занять вышестоящую должность (15,5 %). В этой группе много представителей молодежи до 30 лет (26 %) и практически нет людей старше 50 лет (1,4 %). Это наиболее мобильная группа служащих. У них сбалансированные потребности: для них важны стабильный заработок и гарантии, но таковые имеют меньшее значение (42,5 %), чем для представителей первой и второй групп. Настолько же важными для них являются возможность получения опыта работы (42,5 %) и высокая общественная значимость службы (26 %). Представители этой группы рассматривают возможности перехода на другую должность в данном органе власти (27,9 %) или в другом органе (16 %), но затрудняются с определением ближайших перспектив изменения служебного положения (66,7 %). Сохранение этой группы и ее профессиональное развитие во многом будут зависеть от результативности таких кадровых технологий как формирование кадрового резерва, профессиональное развитие служащих, одобрение у членов коллектива таких качеств как трудолюбие, работоспособность, исполнительность, умение работать в команде, умение решать проблемы, сильная воля. Но большое значение, по мнению опрошенных, имеет оценка руководителя деловых и личных качеств служащего, следствием чего может быть личное приглашение руководителя для замещения конкретной должности.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. К фактору, влияющему в настоящее время на карьеру, относится степень развития профессиональной самоидентификации государственных гражданских и муниципальных служащих, для формирования которой есть определенные условия: это возможность интересной работы, проявления ответственности и самостоятельности, наличия стабильности и социальной защищенности. Также на карьеру и социально-профессиональную мобильность служащих сильное влияние оказывает организационный фактор, имеющий специфическое проявление: это построение карьеры внутри публичной сферы, определенный порядок замещения должностей с прохождением конкретной кадровой технологии. Также организационный фактор связан с должностью, а именно: наличие прямой зависимости между замещением должностей, относящихся к группам, не

ниже, чем ведущая, желанием делать карьеру и оставаться на службе. Подтверждается влияние на возможности карьеры государственных гражданских и муниципальных служащих социального фактора, который проявляется следующим образом. Это мотив поступления на государственную гражданскую (муниципальную) службу, формирующийся под влиянием семейной династии, т.е. родителей или иных родственников, работающих в органах государственной власти и местного самоуправления. Это значимость и престиж конкретной профессии в обществе, это такие этические ценности как взаимопомощь, добросовестность, трудолюбие, преобладающие в поведении членов семьи, относящихся к династиям, передача семейных традиций новым поколениям.

Социальный фактор проявляется в представлении о деловой карьере как возможности в самореализации, смене занимаемых профессиональных позиций и статусов. Это преобладание в восприятии государственных гражданских и муниципальных служащих таких характеристик как интерес к трудовой деятельности, ее общественная значимость, высокий заработок, надежность, возможность социальных гарантий и льгот.

Наблюдается прямая зависимость между сильной мотивацией к карьере и степенью удовлетворенности приоритетных потребностей государственных гражданских и муниципальных служащих. К сожалению, половина опрошенных служащих имеют не удовлетворенные потребности в условиях труда, творческом характере работы, заработной плате, жилищных условиях, в целом не удовлетворены жизнью. Наверное, поэтому половина опрошенных предпочитает остаться на настоящей должности с расширением полномочий.

В то же время в профессиональной общности государственных гражданских и муниципальных служащих есть целевая группа, представители которой готовы делать карьеру. Это немногочисленная группа: составляет примерно треть от опрошенных, к ней относятся молодые люди в возрасте до 30 лет, у которых доминирующие потребности – это возможность получения опыта работы в процессе карьеры и высокая общественная значимость службы.

Понимание факторов, влияющих на карьерные устремления государственных гражданских и муниципальных служащих, позволяет руководителям органов власти предпринимать осознанные действия относительно целевой группы и создавать соответствующие условия, соответственно обеспечивать развитие этого социального института.

ЛИТЕРАТУРА

1. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический Проект, 2000.
2. Сорокин П.А. Социальная и культурная динамика. М.: Астрель, 2006.
3. Блау П.М. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель // Американская социологическая мысль: тексты. М.: Изд-во МГУ, 1994.
4. Аитов Н.А. Советский рабочий: Монография. М.: Политиздат, 1981.
5. Филиппов Ф.Р. От поколения к поколению: Социальная подвижность. М.: Мысль, 1989.
6. Руткевич М.Н., Рубина Л.Я. Общественные потребности, система образования, молодёжь. М.: Политиздат, 1988.
7. Шкаратан О.И. Социология неравенства. Теория и реальность. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
8. Посухова О.Ю. Профессиональная мобильность в контексте общероссийских трансформаций. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2010.
9. Чевтаева Н.Г. Социология чиновничества в России: дореволюционное наследие и современность // Мир России: социология, этнология. 2009. № 3 (18). С. 85-113.
10. Резник С.Д. Студент вуза. Технологии обучения и профессиональная карьера. М.: Инфра-М, 2010.

11. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой: Учеб. пособие. М.: Академия, 2007.

12. Могилёвкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007.

13. А.С. Никитина, Н.Г. Чевтаева Профессиональная деятельность государственных служащих: традиции и инновации: монография. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т., 2018. 176 с. [электронный ресурс]. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=36348270 (дата обращения 01.02.2019).

14. Беттджер Ф. Вчера неудачник — сегодня преуспевающий коммерсант. ФАИР, Информпресс, 1999.

15. Морита А. Sony. Сделано в Японии. М.: Альпина Паблишер, 2007.

16. Маккей Х. Как открывать любую дверь, работая головой. Серия: Психология. Попурри, 2011 г.

17. Хэнди Ч. Время безрассудства. СПб.: Питер, 2001.

18. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012.

19. Маркова А.К. Психология профессионализма. Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996 г.

20. Романов В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика. М.: РАГС, 1997.

21. Голобоков А.С., Тюгаев А.Р. Особенности и проблемы карьеры современной российской молодежи. М.: Педагогика и психология, 2017. Т. 6. № 2 (19).

22. Шепель В.М. Управленческая антропология: Человековедческая компетентность менеджера. М.: Дом педагогики, 2000.

23. Мусина-Мазнова Г.Х., Тарасова И.В., Джумагалиева Г.Р. Акмеологический подход к формирования карьерных ориентаций специалистов социальной сферы // ЧиО. 2017. №2 (51).

24. Посухова О.Ю. Профессиональная династия как результат семейных стратегий: инерция или преемственность? // Власть. 2013. №12.

25. Харевен Т. Время семьи и время промышленности: Хрестоматия по устной истории. СПб.: ЕУСПб, 2003.

INFLUENCE OF FACTORS ON OPPORTUNITIES OF THE CAREER OF RUSSIAN STATE CIVIL AND MUNICIPAL EMPLOYEES

L. I. Voronina
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

E. V. Zaitseva
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

S. N. Kostina
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT:
Purpose. Identification of career features of civil and municipal servants at the regional level, development of recommendations on minimizing the influence of factors negatively affecting the implementation of career trajectories.
Methods. The study is based on the methods of the theory of personnel management. Theoretical analysis and a sociological method with a sample survey are used for the study.
Results and practical significance. The tendencies typical for the career of civil and municipal employees at the regional level are revealed. The prevailing career types of civil and municipal employees are defined. The factors influencing career expectations and the choice of career trajectories by civil and municipal employees are substantiated. The reasons contributing to such negative conditions for the activities of civil and municipal employees as a “glass ceiling”, “career plateau” and a decrease in the

level of satisfaction with service have been identified. Recommendations to the authorities on the conditions that contribute to career expectations, design career paths, improvement the efficiency of civil and municipal employees are formulated.
Scientific novelty. The authors justify the concept of "career trajectory", "self-efficacy." The factors influencing the polysemy and variability of a career in civil and municipal service are identified and systematized. The influence of the locus of control as a factor having a socio-psychological nature is substantiated. An integrated approach to the career development of civil and municipal employees helps to make a contribution to the development of personnel management.

KEYWORDS:
career, civil servants, municipal employees, factors, career trajectories

AUTHORS' INFORMATION:
Lyudmila I. Voronina, Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (Russia),
19, Mira str., Ekaterinburg, 620002, Russia, voronina_612@outlook.com

Ekaterina V. Zaitseva, Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (Russia),
19, Mira str., Ekaterinburg, 620002, Russia, katia_zai@mail.ru

Svetlana N. Kostina, Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (Russia),
19, Mira str., Ekaterinburg, 620002, Russia, kostinasn@mail.ru

FOR CITATION: Voronina L.I., Zaitseva E.V., Kostina S.N. Influence of Factors on Opportunities of the Career of Russian State Civil and Municipal Employees // Management Issues. 2019. № 1 (37). P. 124—135.

REFERENCES

1. Parsons T. On the structure of social action. M.: Academic Project, 2000. [Parsons T. O strukture sotsial'nogo deystviya. M.: Akademiche-skiy Proekt, 2000.] – (In Rus.)
2. Sorokin P.A. Social and cultural dynamics. M.: Astrel, 2006. [Sorokin P.A. Sotsial'naya i kul'turnaya dinamika. M.: Astrel', 2006.] – (In Rus.)
3. Blau P.M. Different points of view on social structure and their common denominator / American sociological thought: texts. M.: Publishing House of Moscow State University, 1994. [Blau P.M. Razlichnye tochki zreniya na sotsial'nuyu strukturu i ikh obshchiy znamenatel' / Amerikanskaya sotsiologicheskaya mysl': teksty. M.: Izd-vo MGU, 1994.] – (In Rus.)
4. N. Aitov Soviet Worker: Monograph. M.: Publishing House of Political Literature, 1981. [Aitov N.A. Sovetskiy rabochiy: Monografiya. Moskva: Izd-vo politicheskoy literatury, 1981.] – (In Rus.)
5. Filippov F.R. From generation to generation: Social mobility. M.: Thought, 1989. [Filippov F.R. Ot pokoleniya k pokoleniyu: Sotsial'naya podvizh-nost'. M.: Mysl', 1989.] – (In Rus.)
6. Rutkevich M.N., Rubin, L.Ya. Social needs, education system, youth. M.: Politizdat, 1988. [Rutkevich M.N., Rubina L.Ya. Obshchestvennye potrebnosti, sistema obrazovaniya, molodezh'. M.: Politizdat, 1988.] – (In Rus.)
7. Shkaratan O.I. Sociology of inequality. Theory and reality. M.: Pub. house of the Higher School of Economics, 2012. [Shkaratan O.I. Sotsiologiya neravenstva. Teoriya i real'nost'. M.: Izd. dom Vysshey shkoly ekonomiki, 2012.] – (In Rus.)
8. Posukhova O. Yu. Professional mobility in the context of all-Russian transformations. M.: LAP Lambert Academic Publishing, 2010. [Posukhova O.Yu. Professional'naya mobil'nost' v kontekste obshcherossiyskikh

transformatsiy. M.: LAP Lambert Academic Publishing, 2010.] – (In Rus.)

9. Chevtaeva N.G. Sociology of bureaucracy in Russia: pre-revolutionary heritage and modernity // World of Russia: sociology, ethnology. 2009. № 3 (18). P. 85-113. [Chevtaeva N.G. Sotsiologiya chinovnichestva v Rossii: dorevolyutsionnoe nasledie i sovremennost' // Mir Rossii: sotsiologiya, etnologiya. 2009. № 3 (18). S. 85-113.] – (In Rus.)

10. Reznik S.D. University student. Learning technologies and professional career. M .: Infra-M, 2010. [Reznik S.D. Student vuza. Tekhnologii obucheniya i professional'naya kar'yera. M.: Infra-M, 2010.] – (In Rus.)

11. Zaitsev G.G., Cherkassy G.V. Management of business career: Textbook. allowance. M.: Academy, 2007. [Zaytsev G.G., Cherkasskaya G.V. Upravlenie delovoy kar'yeroy: Ucheb. posobie. M.: Akademiya, 2007.] – (In Rus.)

12. Mogilyovkin E.A. Career growth: diagnostics, technology, training. SPb.: Speech, 2007. [Mogilevkin, E.A. Kar'yernyy rost: diagnostika, tekhnologii, tre-ning. SPb.:Rech', 2007.] – (In Rus.)

13. A.S. Nikitina, N.G. Chevtaeva. Professional activity of civil servants: traditions and innovations: monograph. Ekaterinburg: Ural. state ped. Univ., 2018. 176 p. [e-resource]. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=36348270 (request date 01.02.2019). [A.S. Nikitina, N.G. Chevtaeva Professional'naya deyatel'nost' gosudarstvennykh sluzhashchikh: traditsii i innovatsii: monografiya. Ekaterinburg: Ural. gos. ped. un-t., 2018. 176 s. [elektronnyy resurs]. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=36348270 (data obrashcheniya 01.02.2019).] – (In Rus.)

14. Bettger F. Yesterday the loser is a successful businessman today. FAIR, Informpress, 1999. [Bettdzher F. Vchera neudachnik — segodnya preuspevayushchiy kommersant. FAIR, Informpress, 1999.] – (In Rus.)

15. Morita A. Sony. Made in Japan. M .: Alpina Publisher, 2007. [Morita A. Sony. Sdelano v Yaponii. M.: Al'pina Pablisher, 2007.] – (In Rus.)

16. Mackay H. How to open any door, working head. Series: Psychology. Potpourri, 2011 [Makkey Kh. Kak otkryvat' lyubuyu dver', rabotaya golovoy. Se-riya: Psikhologiya. Popurri, 2011 g.] – (In Rus.)

17. Handy H. Time of recklessness. SPb.: Peter, 2001. [Khendi Ch. Vremya bezrassudstva. SPb.: Piter, 2001.] – (In Rus.)

18. Mall EG Management career manager. SPb.: Peter, 2012. [Moll E. G. Upravlenie kar'yeroy menedzhera. SPb.: Piter, 2012.] – (In Rus.)

19. Markova A.K. Psychology of professionalism. International Humanitarian Foundation "Knowledge", 1996 [Markova A.K. Psikhologiya professionalizma. Mezhdunarodnyy gumanitarnyy fond «Znanie», 1996 g.] – (In Rus.)

20. Romanov V.L. The passage of the civil service: career strategy and service tactics. M.: RAPA, 1997. [Romanov V.L. Prokhozhdenie gosudarstvennoy sluzhby: kar'yernaya strategiya i sluzhebnaya taktika. M.: RAGS, 1997.] – (In Rus.)

21. Golobokov A.S., Tyugaev A.R. Features and problems of the career of modern Russian youth. M.: Pedagogy and Psychology, 2017. V. 6. № 2 (19). [Golobokov A.S., Tyugaev A.R. Osobennosti i problemy kar'yery sovremennoy rossiyskoy molodezhi. M.: Pedagogika i psikhologiya, 2017. T. 6. № 2 (19).] – (In Rus.)

22. Shepel V.M. Managerial anthropology: Human competence manager. M.: House of Pedagogy, 2000. [Shepel' V.M. Upravlencheskaya antropologiya: Chelovekovedcheskaya kompetentnost' menedzhera. M.: Dom pedagogiki, 2000.] – (In Rus.)

23. Musina-Maznova G.Kh., Tarasova I.V., Dzhumagaliyeva G.R. Acmeological approach to the formation of career orientations of social professionals // ChiO. 2017. №2 (51). [Musina-Maznova G.Kh., Tarasova I.V., Dzhumagalieva G.R. Akmeologicheskiy podkhod k formirovaniya kar'yernykh orientatsiy spetsialistov sotsial'noy sfery // ChiO. 2017. №2 (51).] – (In Rus.)

24. Posukhova O. Yu. Professional dynasty as a result of family strategies: inertia or continuity? // Power. 2013. №12. [Posukhova O.Yu. Professional'naya dinastiya kak rezul'tat semey-nykh strategiy: inertsiya ili preemstvennost'? // Vlast'. 2013. №12.] – (In Rus.)

25. Khareven T. Family time and industry time: A reader on oral history. SPb.: EUSPb, 2003. [Khareven T. Vremya sem'i i vremya promyshlennosti: Khrestomatiya po ustnoy istorii. SPb.: EUSPb, 2003.] – (In Rus.)