УДК 316.034

Суслова А.В.[1]

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И ГОССЛУЖАЩИЕ В КОНТЕКСТЕ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ

Аннотация. В статье рассматриваются новые подходы к управлению карьерой и высказывается предположение о том, актуально ли их применение в государственной службе. Анализируются современные карьерные ожидания работников органов власти. Выявляются возможности повышения эффективности управления карьерой государственных служащих в рамках современного видения профессиональной карьеры.

Ключевые слова: государственная служба, госслужащие, трудовая карьера.

Suslova A.V.

CIVIL SERVICE AND CIVIL SERVANTS IN THE CONTEXT OF CAREER

Abstract. The article deals with new approaches to career management and suggests whether their application in the civil service is overdue. Analyzes the modern career expectations of employees of authorities. To identify opportunities improve the efficiency of career management of civil servants in the modern vision of a professional career.

Key words: public service, civil servants, professional career.

Актуальность темы исследования заключается в том, что 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 необходимы 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.

Согласно российскому законодательству, государственная служба имеет три вида: военная служба, правоохранительная и государственная гражданская служба. Государственная гражданская служба России существует на двух уровнях: федеральном и региональном. Проведение демаркационной линии между гражданской и военной формами службы не

[1] *Суслова Анастасия Владимировна*, магистрант, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск. e-mail: missanastasiya93@mail.ru

Suslova Anastasiya, undergraduate, The North Caucasian institute-branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: missanastasiya93@mail.ru

национальная специфика. Кроме того, данные разновидности существовали и ранее – до правового их оформления. Следовательно, работники административных учреждений – только часть всей госслужбы.

На гражданской службе основная функция – обеспечение исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности, то есть функция государственного управления. К данному виду государственной службы относятся все гражданские министерства и ведомства (в основном социально-экономический блок). Гражданская служба считается доминирующей в органах государственной власти.

Функция военной службы не управленческая, а обеспечение обороны и безопасности государства. Поэтому к данному виду государственной службы относятся, например, Министерство обороны, ФСБ с погранслужбой, внутренние войска МВД.

На правоохранительную службу возложена функция обеспечения общественной безопасности, законности и правопорядка в стране. К ней относятся органы МВД, Минюста, Прокуратуры, таможенного и наркоконтроля и т.д.

Законом предусмотрено, что в одном государственном органе возможно наличие двух или трех видов государственной службы. Например, в МВД наряду с основной правоохранительной службой имеются должности военной и гражданской службы.

По вертикали система государственной службы Российской Федерации подразделяется на два уровня: высший – федеральная государственная служба и нижний – государственная служба субъектов РФ.

Федеральная государственная служба – это профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности РФ [4].

В основу 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 [5].

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).

Типология карьеры государственных служащих 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.

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

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

Горизонтальную и вертикальную трудовую карьеру обычно характеризуют как профессиональный и должностной аспекты карьеры соответственно.

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:

Явно доминируют компетентностные критерии карьерного продвижения государственных (муниципальных) служащих. Лояльностные критерии продвижения по службе используются наряду с компетентностными в соотношении примерно 1:4 [7].

Выявлена значительная доля неэффективных типов карьеры – 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.

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.

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 [6].

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 [7].

Эффективные госслужащие – это основа эффективности функционирования города и страны в целом.

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.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58 - ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Российская газета. – 2003. – 31 мая.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79 - ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.08.2016) // Российская газета. – 2004. – 31 июля.

3. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 113 (ред. от 30.09.2013) «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» // Российская газета. – 2005. – 30 февраля.
4. Барцин, И.Н. Правовое обеспечение государственной службы Российской Федерации: учебник / И.Н. Барциц. – М.: РАГС, 2014. – 148 с.
5. Лотова, И.П. Профессиональная карьера государственных служащих. Теория, методология, практика: монография / И.П. Лотова. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 448 с.
6. Радугин, А.А. Основы менеджмента / А.А. Радугин. – М.: Центр, 2015. – 432 с.
7. Сурин, А.В. Основы управления. Государственное и муниципальное управление. Антикризисное управление. Управление персоналом. Менеджмент: учебное пособие / А.В. Сурин. – М.: КДУ, 2015. – 368 с.