

**КАРЬЕРА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО:
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И ПОСТРОЕНИЯ**

Климова А.В.

кандидат социологических наук, доцент кафедры теории организации
Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Россия)

Терехова Т.М.

аналитик I категории отдела маркетинга, рекламы и PR кадрового холдинга ANCOR (Россия)

УДК 35.08

ББК 67.401.02

Возможность карьерного роста в современном мире является одним из важнейших мотивирующих факторов для молодых людей, показателем успешности человека. Необходимо учитывать, что построение карьеры в государственных организациях зависит от множества факторов: стремление к совмещению обязанностей, к концентрации власти, постоянное проявление своих возможностей во всех ситуациях, адаптивность к изменяющимся условиям, а также хорошие отношения с руководством, связи и т.д.

Ключевые слова: профессиональная и должностная карьера, профессионализм, государственный служащий.

Klimova A.V., Terekhova T.M.

CAREER OF A CIVIL SERVANT: PROBLEMS OF MANAGEMENT AND BUILDING

In the article the author points out that career growth possibility in the modern world is one of the extremely motivating factors for young people, an indicator of human success. It is necessary to take into account that career building in state organizations depends on various factors: striving to combining responsibilities, power concentration, constant realization of own abilities in all situations, adaptiveness to changing conditions and good relations with management, etc.

Key words: professional and work-related career, professionalism, civil servant.

Благополучие страны в целом зависит от качества работы государственного аппарата, поэтому в период реформирования государственной службы остро стоит необходимость в привлечении молодых, талантливых специалистов в государственный сектор.

Однако на деле выходит парадоксальная ситуация, с одной стороны, государственные организации заинтересованы в том, чтобы на службу поступали и строили карьеру только лучшие, мотивированные кадры, с другой стороны – не могут предоставить им ясную дальнейшую перспективу карьерного роста. Поэтому исследования факторов и проблем, связанных с возможностями карьерного роста в государственных органах, являются неотъемлемыми элементами, которые позволят разработать определенные рекомендации, улучшить работу государственных служащих и способствовать повышению эффективности государственной службы в России.

По результатам многочисленных исследований, возможность построения карьеры является одним из

основных мотивирующих факторов для молодого государственного служащего, кроме того, карьера – своеобразный показатель успешности человека в современном мире.

Понятие «карьеры»

Теория развития карьеры прошла за последние 50 лет большой путь развития от понимания карьеры как чисто организационного явления (линейная, восходящая карьера) к карьере индивидуальной, транс- и экстра-организационной, которой может управлять сам индивид.

В 50-е годы прошлого века Д. Миллер [1] представил теорию этапов карьеры, где описывал это явление как чередование во времени различных этапов, связанных с возрастом работника, таких как устройство, чередование, стабилизация и уход. В соответствии с этой теорией, карьерный успех характеризовался размером заработной платы или продвижением вверх по

иерархии организации. Это «классический» взгляд на вертикальную внутриорганизационную карьеру.

Э. Шейн [2, с.401-427] предложил рассматривать карьеру как результат взаимодействия индивида и организации, где определяющим в карьерном развитии являются так называемые «карьерные якоря». «Карьерными якорями» Э. Шейн назвал восприятия индивидом самого себя и основных жизненных ценностей, которые происходят из предыдущего опыта и становятся относительно стабильными в течение последующей жизни. К ним относятся стремление к независимости, к стабильности, «управленческий» якорь и др. В 1996 г. Э. Шейн добавил к этому списку новый якорь – «стиль жизни», который связан со стремлением человека к равновесию между работой и семьей – еще одно из возможных проявлений построения карьеры [3, с.80-85]. Через карьерные якоря для каждого индивида можно определить, по мнению Шейна, критерии карьерного успеха: через сочетание карьерного якоря и развития карьеры человек может достичь личного успеха.

Следующим шагом в развитии теории карьеры стали взгляды Д. Холла [4]. Он рассматривал профессиональную карьеру с точки зрения ее восприятия индивидом во время его деятельности в организации. Д. Холл предложил 4 критерия для определения успешности деловой карьеры (career effectiveness). Наиболее распространенным является финансовая и/или иерархическая успешность. Следующим критерием признается личное восприятие и оценка карьеры самим работником (career attitudes). К двум другим относятся карьерная идентичность и карьерная адаптивность.

Появление этой теории изменило восприятие карьеры как только вертикального движения по служебной лестнице, добавив к этому сумму личностных взглядов и отношений индивида к его карьере. Важным становится не столько карьерное продвижение, сколько оценка карьеры. Д.Холл отмечает также, что при оценке успешности карьеры для индивида важно как его личное мнение, так и восприятие его карьеры окружающими.

- К.Бруссо, М.Драйвер и К.Энерот [5, с.52-66] предложили свою типологию карьеры. Они выделили карьеру:

- линейную (вертикальная, внутриорганизационная карьера, имеющая целью иерархический успех и потребность во власти),

- экспертную (построение карьеры в одной профессиональной сфере деятельности с целью расширения компетенций и достижения стабильного положения),

- спиральную (смена карьерных циклов, длящихся примерно 7 лет, с целью личного творческого развития),

- переходную (речь идет о смене различных видов деятельности, не обязательно связанных друг с другом, что характеризуется стремлением к независимости и разнообразию).

Таким образом, можно отметить, что указанные и другие теории развития карьеры, существовавшие до конца 20 века, старались решить проблему продвижения человека по карьерной лестнице внутри организации, образовав таким образом «модель развития призвания» [6, с.1].

Однако развитие мировой экономики в 21 веке, повышение турбулентности и изменчивости внешней рабочей среды, в которой действует современный работник, ставит новые вопросы, в частности, как индивидам действовать в условиях изменчивой занятости и не потерять уверенность в себе и собственной идентичности? Фундаментальные изменения на рынке труда невозможно больше объяснять через модели взаимодействия «человек – внешняя среда» и «человек – организация», где главным были стабильность и постоянство. На современном рынке труда речь идет о том, как работники, в том числе работники государственных организаций, могут лучше «продавать» свои компетенции и услуги различным работодателям, нуждающимся в них для реализации своих проектов, как управлять развитием своей карьеры, являющейся для современного человека необходимым атрибутом «успешности всей жизни». Исследователи, практики, консультанты ищут пути использования различных моделей карьеры 20 века в новых условиях 21 века. Теория развития карьеры должна найти ответ на вопрос, как индивидам использовать наилучшим образом свои профессиональные компетенции, оставаясь верными своим взглядам и убеждениям и добиваться успеха, признаваемого ими самими и их окружением. Карьера для современного человека становится важной «темой жизни» [7, с.42-70]. Все это применимо в равной степени к карьере управленца в бизнес – среде, так и в государственном секторе.

Каковы же взгляды на карьеру сегодня?

На сегодняшний день существует множество подходов к пониманию карьеры, разделения ее на типы на основании определенных признаков. В разнообразных словарях можно найти различные определения понятия карьеры:

Карьера (фр. Carrière) – 1. Успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и пр. деятельности. 2. Род занятий, профессия (например, артистическая карьера).

Карьеризм – погоня за успехом в служебной, научной и т.д. деятельности, вызванная стремлением к личному благополучию.

Карьерист – человек, ставящий заботу о своей карьере и личных успехах выше интересов общественного дела [8, с.224].

Карьера (от итал. *Carriera* – бег, жизненный путь, поприще):

- продвижение в какой-либо сфере деятельности;
- достижение известности, славы, выгоды;
- обозначение рода занятий, профессии (карьера учителя).

Карьеризм – беспринципная погоня за личным успехом в любых видах деятельности, вызванная корыстными, индивидуалистическими целями (например, стремление к продвижению по службе любой ценой) [9, с.561].

Что говорит теория?

Что касается научной литературы, то следует признать, что все еще нет единого подхода к определению понятия «карьера». Многочисленные исследователи различают два общих типа карьеры: карьеру профессиональную и внутриорганизационную (должностную).

Профессиональная карьера – пополнение знаний, рост профессионализма.

Внутриорганизационная (должностная) карьера предполагает изменение должностного статуса в организации, роли. Внутриорганизационную карьеру можно разделить на: горизонтальную, вертикальную, центростремительную. Данное разделение говорит о направленности движения работников в структуре организации. Стоит отметить, что большинство людей, размышляя о явлении «карьера», имеют в виду продвижение вверх по служебной лестнице, о переходе сотрудника постепенно на более высокие уровни структурной иерархии – это и есть вертикальная внутриорганизационная карьера.

Управленческая карьера может развиваться как профессиональная и служебная (должностная) карьера. Однако, сегодняшняя ситуация в органах государственной власти говорит о том, что профессиональная карьера и служебная карьера не всегда совпадают, и это может приводить к негативным последствиям (снижение желания служащих строить карьеру в государственных организациях, уход талантливых специалистов из государственных организаций в бизнес-структуры, усугубление конфликтов и другое).

Практика построения карьеры

Построение карьеры в государственных организациях зависит от множества факторов. Среди универсальных факторов, обеспечивающих карьерную успешность, Молл Е.Г. выделяет, например: «выход за рамки должностных обязанностей, стремление к совмещению обязанностей, концентрации власти, постоянное проявление своих возможностей во всех ситуациях, адаптивность к изменяющимся условиям,

изменение организационной среды в соответствии с ценностными ориентациями управленца» [10, с. 232].

Названные факторы можно отнести к факторам, определяющим карьерную успешность на государственной службе лишь частично, учитывая особенности служебной деятельности сотрудников государственных органов (работа в государственных структурах в большей степени формализована, чем в бизнес – структурах, деятельность служащих регламентирована).

Что препятствует молодым, амбициозным кадрам начинать свой профессиональный путь в государственных структурах?

Выделим некоторые проблемы, которые препятствуют будущему чиновнику строить карьеру, реализовывать свой потенциал в российских государственных организациях:

1. *Огромная, но несовершенная правовая база, касающаяся вопросов подготовки и развития служащих.*

Характерной чертой, присущей современной ситуации, является направленность на усовершенствование существующего законодательства, а не на четкое исполнение предписаний, требований, основных принципов, зафиксированных в законах.

Относительно карьерных процессов на государственной службе особо заметно несовершенство и недостаточность существующих законов о реализации кадровой работы и об управлении персоналом госслужбы, механизмов управления карьерой, что не позволяет государственному служащему видеть прозрачные перспективы для дальнейшего развития в организации.

В дополнение к этому, несовершенства правовой базы дают возможность игнорировать или обходить уже существующие, установленные законами правила и нормы, что не позволяет эффективно решать вопросы относительно карьерного развития служащих.

2. *Отсутствие единой, структурированной модели кадровой политики в государственных организациях.*

Разработка эффективно работающего механизма реализации кадровой политики в органах государственного управления и, таким образом, повышение шансов профессиональных сотрудников на честное продвижение по карьерной лестнице и обеспечения реально действующих карьерных процессов – сложнейшие проблемы, которые до сих пор недостаточно изучены.

Несовершенства существующей политики в отношении кадров государственного аппарата, такие как: низкая эффективность деятельности кадровых служб, недостаточный уровень профессионализма сотрудников, невыполнение основных принципов

кадровой политики, отсутствие разработанных программ развития, четких критериев и оценки результатов деятельности, определяющих продвижение внутри организации, приводит к тому, что на службу поступают люди, чьи знания, профессионализм и компетентность, практические навыки не отвечают реальным требованиям.

3. «Административный ресурс».

Под «административным ресурсом» можно понимать «систему управленческих методов и средств, реализуемых должностными лицами и государственными органами в целях, противоречащих базовым принципам государственной службы (принцип приоритета прав и свобод личности, принцип равенства прав, принцип верховенства закона, принцип прозрачности)» [11].

Отмечается большая степень участия влиятельных чиновников и других лиц в процессе должностного продвижения некоторых, «угодных» сотрудников.

Полезные знакомства, связи и рекомендации, которые позволяют продвигаться по службе определенным лицам, зачастую затрудняют или блокируют возможность построения карьеры профессиональными, талантливыми специалистами, работающими в данной организации, чья квалификация уже соответствует более высокой должности. В реальной ситуации наблюдается сильная зависимость карьерного роста от таких факторов, как: лояльность руководству, полезные связи, осуществляемая кадровая политика, а не от четких и ясных критериев, таких как: квалификация, опыт, личностные качества сотрудника, эффективность исполнения ежедневных должностных обязанностей и т.п.

4. Возможность «бокового входа».

Приход в организацию людей со стороны также препятствует реализации карьерного потенциала служащих внутри организации. Зачастую, сотрудники государственного органа, получив полезный опыт, могут перейти на более высокооплачиваемую работу в бизнес-структурах, где известны четкие, сформулированные критерии карьерного роста и где они смогут планировать свою карьеру. На данную освободившуюся должность, по различным причинам (несоответствие знаний, опыта новой должности, отсутствие желания у сотрудников или самого руководителя) попадают кандидаты, приходящие извне (возможно из другого государственного органа). Такую ситуацию, освещает в своей работе «Как становятся чиновниками и продвигаются по службе» Монусова Г. А. [12], упоминая о том, что «целенаправленное обеспечение преемственности и постепенного карьерного роста сегодня оказывается проблематичным. Отток многих профессионалов с государственной службы в бизнес

создает провалы в иерархии и определенные квалификационные «лакуны» на многих участках. В итоге потенциал собственных сотрудников не соответствует требуемому уровню компетенции, а потому продвижение замедляется» [12, с. 61].

5. *Отсутствие системы ответственности и контроля руководителей и кадровых служб за эффективное исполнение своих обязанностей, использование потенциала государственных служащих.*

Работа по управлению персоналом государственной организации, управлению карьерой каждого служащего осуществляются не на должном уровне. Отсутствие ответственности за принятие решения порождает различные проблемы, в том числе, не позволяет служащим осознать свою важность в организации, разделять ее цели и работать на повышение эффективности, в дополнение к этому, может стимулировать принятие решения об уходе из данной организации.

6. *Слабо развитая система наставничества и карьерного консультирования на государственной службе.*

Данные институты активно используются в бизнес-среде и дают много положительных результатов. Подобные институты не только помогли бы определить направление деятельности начинающего служащего, но и создать условия для дальнейшего карьерного роста.

7. *Внедрение эффективных методов, средств, направленных на повышение качества государственной службы не является системным.*

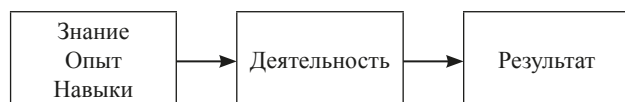
Действие в соответствии с разработанными административными регламентами повышает качество государственной службы, улучшает ситуацию с карьерными процессами. Однако, отсутствие во многих государственных органах четкой регламентации обязанностей служащих не позволяет сотруднику эффективно исполнять свои функции, быть ответственным за качество своей работы.

И все-таки, основная проблема – отсутствие общей системы независимого контроля над деятельностью государственных органов, кадровых служб органов, руководителей. Все выделенные проблемы, в конечном счете, приводят к тому, что, поступая на службу в государственную организацию молодому сотруднику проблематично прогнозировать свою должностную карьеру, профессиональное развитие, а также балансировать данные грани управленческой карьеры.

Построение успешной карьеры в государственном секторе – длительный и сложный процесс, требующий времени и усилий.

Перейдем к рассмотрению *сущности профессиональной карьеры.*

На наш взгляд, наиболее полно соответствует задачам управления определение этого понятия, связывающее знания и результат. Эту взаимосвязь можно определить формулой [13, с. 123]:



Реализовать на практике эту формулу не так-то просто, тем более молодому специалисту, пришедшему на работу в органы государственной или региональной власти. Всегда надо помнить: успех быстро не приходит.

Дадим некоторые определения.

Знания – проверенный практикой результат познания действительности, верное ее отражение в мышлении человека.

Опыт – единство знаний и умений, навыков.

Навык – умение выполнять целенаправленное действие.

В любом государстве любая организация испытывает потребность в знаниях. Следовательно, вопросы приобретения знаний, управления ими и их использования являются одними из важнейших. К сожалению, часто за знание выдают альтернативную, чаще всего окрашенную в розовые цвета, версию реальности.

Лица, поступающие или уже работающие в органах государственного и регионального управления, в зависимости от требований организации и задач, решаемых на государственной службе, должны обладать обширными знаниями (в данном случае наше внимание обращено на сферу управления) и практическими навыками решения соответствующих задач управления (т.е. обладать соответствующими компетенциями).

Эти важнейшие профессиональные компетенции базируются на знании основ управления, умении видеть, формулировать и анализировать проблемы, на возможностях государственного служащего ставить и решать управленческие задачи, умении использовать деловые переговоры как стиль управления, как метод подготовки и принятия управленческих решений.

Знание особенностей и факторов, влияющих на результативность госуправления, особенностей инноваций в госуправлении, сущности государственных стратегий обеспечения доверия граждан к госуправлению и др. позволит специалисту принести большую пользу при работе в соответствующих органах государственной власти.

Деятельность – это возможность достижения поставленных целей в условиях случайного или спровоцированного пересечения своих интересов с мно-

жеством факторов и интересов других сторон. В этом определении обращают на себя внимание несколько ключевых понятий: возможность, цель, интерес.

Лишь деятельность, основанная на реальных знаниях и опыте, может привести к успеху. Для этого необходимо знать и уметь:

- обобщать доступную информацию, относящуюся к функционированию организации, выявлять структурные взаимозависимости и влияния в организации;
- проводить стратегический анализ тенденций развития организации, видеть перспективы развития организации с учетом тенденций развития окружающей среды;
- выявлять ключевые элементы различных управленческих ситуаций, решений, альтернатив и последствий, способных влиять на деятельность и развитие организации;
- корректировать деятельность подразделений организации с учетом изменяющихся потребностей организации и приоритетов развития;
- формировать цели, задачи и планы деятельности подразделений, на основе задач организации и с учетом существующих проблем и тенденций;
- готовить качественные проекты управленческих решений, ясно и четко формулировать видение проблем и возможных решений;
- находить инновационные подходы к решению традиционных проблем, выявлять, поощрять и продвигать рациональные творческие инициативы и подходы, а также владеть методологией и технологиями проведения экспериментов в организации;
- уметь, исходя из конкретных задач, подготавливать проекты локальных нормативных актов;
- преобразовать руководящие планы и видение ситуации в конкретные действия и задания;
- формировать эффективную систему исполнения поручений, планов, программ развития, обеспечивать контроль их выполнения;
- обладать способностью к самостоятельному профессиональному развитию и совершенствованию в профессиональной сфере деятельности;
- уметь самостоятельно выделять ключевые проблемы развития организации, ставить соответствующие задачи и организовывать процесс их решения;
- создавать атмосферу сотрудничества в коллективе, стимулировать коллективное обсуждение проблем, задач, решений и перспектив;
- устанавливать эффективные отношения и связи с другими подразделениями и уровнями управления, гражданами, клиентами, ассоциациями, федеральными и региональными служащими;
- демонстрировать доверие в контактах, обеспечивая конструктивную обратную связь;

- способствовать позитивному межличностному общению, организовывать регулярный обмен идеями;
- проводить необходимые организационные изменения для получения максимальной результативности;
- анализировать риски для устойчивой деятельности, проектировать превентивные меры по управлению рисками;
- разрабатывать реалистичные рабочие графики и четкие обязанности для подчиненных;
- интегрировать в деятельность отдельных подразделений и организации в целом положения федерального и регионального законодательства, подзаконные законодательные акты, инструкции и нормативы;
- интегрировать ресурсы в планирование и методы деятельности отдельных подразделений и организации в целом;
- своевременно перераспределять ресурсы и корректировать действия в связи с меняющимися приоритетами, возможностями и рисками;
- владеть современными методами управления человеческими ресурсами;
- формировать ясные ожидания, обеспечивать четкое руководство, оценку и вознаграждение за полученные результаты;
- формировать у сотрудников лидерские качества и качества командной работы.

Результат – это степень достижения цели. Понятно, что каждая государственная структура должна иметь механизм оценки степени достижения цели. Только объективная оценка может дать возможность оценить деятельности как организации в целом, так и отдельного сотрудника в частности.

Завершая разговор о профессиональной карьере специалиста органов государственного и регионального управления, можно привести некоторый алгоритм диагностики и управления профессиональными компетенциями, лежащими в основе служебной карьеры:

1. Определение различных этапов диагностики профессиональных знаний и умений (диагностики профессиональной компетенции служащего):

а) определить и построить иерархию приоритетов организации (на основе анализа специфического окружения, иерархии основных задач и т.д.);

б) выявить основные требуемые компетенции через ответы на некоторые вопросы:

– какие новые знания (компетенции) необходимо приобрести, чтобы соответствовать развитию соответствующих задач управления и требованиям завтрашнего дня?

– какие требуются знания и опыт, чтобы исправить существующие функциональные проблемы?

в) выработать список требуемых компетенций, которыми должен обладать специалист, думающий о карьере (формализовать список компетенций);

г) идентифицировать компетенции, которые необходимо приобрести (выявить различия в уже приобретенных и требуемых компетенциях);

д) определить, как можно отрегулировать разрыв между требуемыми и уже приобретенными компетенциями (через обучение, стажировки и др.)

2. От проекта изменений (как результата этапа 1) к приоритетным компетенциям, которые необходимо приобрести в первую очередь (ожидаемым руководством). Следует иметь в виду, что приоритетные компетенции идентифицируются по иерархии основных ожидаемых результатов. Эти результаты – отправной пункт размышлений о необходимости развития личных компетенций специалиста.

3. Создание иерархии действий и основных видов деятельности, которые необходимо совершить для развития карьеры.

Несколько слов о должностной (служебной) карьере.

Цель должностной карьеры: постоянное продвижение по карьерной иерархии.

Задачи:

- четкое выполнение должностных обязанностей и предписаний;
- следование правилам и традициям, установленным в коллективе;
- установление благоприятных отношений с руководством;
- самомотивация на карьерные достижения;
- высокие результаты трудовой деятельности, эффективность труда;
- активная позиция при исполнении задач и поручений, выходящих за рамки стандартных направлений работы, выполнение непрофильных заданий;
- знания о работе бюрократического аппарата в целом;
- хорошие результаты по итогам аттестаций или сдачи квалификационного экзамена.

Как известно, продвижение в организациях государственного сектора зависит не только от сотрудника, его знаний, опыта. Полезные связи на государственной службе до сих пор играют важную роль в продвижении по карьерной лестнице – замечают 10 респондентов (50%), 8 человек (40%) в качестве фактора карьерного успеха отметили лояльность руководству (опрос, проведенный Тереховой Т.М. среди работников органов государственного управления в 2012г.).

Опрос ВЦИОМ, проводимый специалистами в мае 2010 г. среди 4535 людей, вошедших в кадровый резерв страны, для оценки их отношения к россий-

ской государственной службе показал, что 88% опрошенных отметили, что «сегодня в России больше ценятся лояльные руководству управленцы, чем эффективные» [14, с. 71].

По нашему мнению, улучшению такой ситуации может поспособствовать изменение устоявшихся традиций на государственной службе в отношении продвижения кадров, должный уровень профессионализма (который можно повышать с помощью различных программ обучения, переобучения), высокие моральные принципы у сотрудников, исполнение закона, обеспечение прозрачности процедур продвижения кадров и общий независимый контроль над деятельностью сотрудников, ответственных за данные процессы.

К продвижению следует рекомендовать успешных сотрудников, показывающих достойные результаты в течение определенного времени, в результате сдачи экзамена. По мнению авторов, продвижение на основе объективных результатов работы и разработанных четких, всем известных критериев, удачной сдачи квалификационных экзаменов, подтверждающих право сотрудника на продвижение, проведение открытых конкурсов на замещение должности и контроль за этими процессами комиссией, в которую будут входить и независимые эксперты (количество которых должно быть, по крайней мере, половина от всех, чтобы избежать возможных злоупотреблений или проблем, касающихся продвижения «угодных» руководству) позволит повысить эффективность работы сотрудников и уменьшить вероятность ухода «talentov» из государственного сектора.

Четкий, регламентированный, контролируемый процесс продвижения позволит выбирать самых достойных служащих, а также мотивировать остальных на должное исполнение обязанностей, реализацию своего карьерного потенциала. Четко регламентируемые процедуры обеспечения карьерного роста можно рассматривать как меру предотвращения субъективизма в продвижении кадров и других возможных проблем. Субъективизм (на субъективное отношение могут повлиять: дружеские, родственные связи, протекция) в выдвижении кадров достаточно распространенное явление. Такой фактор особенно тормозит должностное продвижение самых компетентных специалистов, их дальнейшую профессиональную карьеру. Ведь из-за такого отношения на высшие посты могут попасть не самые достойные и высококвалифицированные сотрудники. А для ценных профессионалов это сможет стать демотивирующим фактором, негативно отражающимся на его потребности, желании к карьерным достижениям. К тому же подобный фактор является отличным стимулом для высококвалифицированных кадров покидать посты в государственных органах и переходить в частные структуры, где среда

для реализации себя в профессиональном плане сегодня более благоприятная, более высокая заработная плата и возможностей для продвижения больше.

В данном исследовании была поднята одна из важнейших проблем, которая присутствует во многих российских государственных организациях – невозможность планирования карьеры молодыми специалистами, выявлены факторы, которые значимы для профессиональной карьеры служащего (например, непрерывный процесс обучения, углубление знаний в сфере трудовой деятельности, развитие профессиональных навыков, установление благоприятных отношений с коллективом, руководством и другие) и для должностной карьеры (четкое выполнение должностных обязанностей и предписаний, следование правилам и традициям, установленным в коллективе, установление благоприятных отношений с руководством, самомотивация на карьерные достижения и другие). В дополнение к этому, анализ научной литературы, результатов исследований, проводимых РАН, РАГС, позволил выделить некоторые существующие проблемы на государственной службе в России, которые препятствуют реализации карьерного потенциала служащих: огромная, но несовершенная правовая база, касающаяся вопросов подготовки и развития служащих; отсутствие единой, структурированной модели кадровой политики в государственных организациях; «административный ресурс»; возможности «бокового входа»; отсутствие системы ответственности и контроля руководителей и кадровых служб за эффективное исполнение своих обязанностей, использование потенциала государственных служащих; слабо развитая система наставничества и карьерного консультирования на государственной службе; ограниченное внедрение эффективных методов, средств, направленных на повышение качества государственной службы.

В заключение нам хотелось бы привести слова, высказанные экстраординарным профессором истории и статистики императорского Александровского Университета Шилля И.И. в работе «Современная теория финансов и влияние её на финансовую администрацию в западно – европейских государствах» (1860г.): «Образ действия лучших министров ...служит ясным и неопровержимым доказательством того, что главная забота таких лиц всегда заключалась в том, чтобы содействовать своим управлением развитию всех материальных и умственных сил народа; а не в том, чтобы облагать его новыми податями или тому подобными мерами. На финансы они смотрели как на «средство» только, и не жертвовали этому средству великою и святою целью своей деятельности – народным благом.

Истинно – государственные люди...более всего заботятся о благосостоянии народа, о развитии

нравственно-умственных и материальных сил его. Они знают, что с развитием народных сил...само собой увеличиваются и средства государственной казны. Они не только собирают доходы казны, но еще создают, творят их, не угнетая, а обогащая народ, или лучше сказать, дают этому последнему возможность создавать их, заботясь о его участии и содействуя его благосостоянию. В этом то, по крайней мере, заключается самая святая, самая лучшая сторона их административной деятельности» [15, сс.119-120].

И еще: у государственного служащего всегда должна оставаться «возможность рассказать о наследи и ценностях: о том, что вам (госслужащему – прим. автора) удалось помочь улучшить жизнь очень многим согражданам, о том, что вы помогли стране подготовиться к будущим угрозам, и о том, что благодаря вам множество людей сумели воспользоваться новыми возможностями» [16, с.438].

Литература:

1. Miller D.C., Form W.Y. Industrial Sociology. New-York: Harper. 1951.
2. Schein E.H. The Individual. The Organization, and the Career: A Conceptual Scheme // The Journal of Applied Behavioral Science. 1971. Vol.7. № 4. P. 401-427.
3. Schein E.H. Career Anchors Revisited: Implications for Career development an 21st Century. Academy of Management Executive.1996. P. 80-85.
4. Hall D.T., Careers in Organizations. California: Goodyear, Pacific Palisades, 1976.
5. Brousseau K.R., Driver M.J., Eneroth K. and Larsson R. Career pandemonium: Realigning organizations and individuals / The Academy of Management Executive. 1996. Vol.10. № 4. P. 52-66.
6. Saviskas Mark L., Career Construction Theory [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: www.acec.info/databas/Image_usager/r/Raymond%20Jean/Construction_carri%C3%A8re.pdf, p.1. (дата обращения 12.05.2012)
7. Saviskas Mark L. The Theory and Practice of Career Construction, 2005, pp.42-70 in Career Development & Counseling: Putting Theory & Research to Work, John Wiley&Sons, N.Y.
8. Словарь иностранных слов. М.: Изд-во «Русский язык», 1989. 651с.
9. Большой энциклопедический словарь. М.: Изд-во «Энциклопедия», 1989. 1599с.
10. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. Спб: Питер, 2003. 352с.
11. Чуклинов А. Административный ресурс: проблемы управленческого метода [электронный ре-

сурс] // Отечественные записки. 2004. № 2 (16) // Режим доступа: URL: <http://www.strana-oz.ru/2004/2/administrativnyy-resurs-problemy-upravlencheskogo-metoda> (дата обращения 12.05.2012)

12. Монусова Г.А. Как становятся чиновниками и продвигаются по службе // Общественные науки и современность. 2004. №3. С.61-70.

13. Климова А.В. Стратегическое прочтение понятия «компетенции» // Актуальные проблемы современной науки. 2001. №3. С.122-125.

14. Поликанов Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе // Мониторинг общественного мнения. 2010. №5.

15. Шилль И.И. «Современная теория финансов и влияние её на финансовую администрацию в западно-европейских государствах». Типография Эдуарда Праца, Санкт-Петербург, 1860. 198 с.

16. Малган Д. Искусство государственной стратегии. Мобилизация власти и знания во имя всеобщего блага. М.: Изд-во института Гайдара, 2011. 470 с.

References:

1. Miller D.C., Form W.Y. Industrial Sociology. New-York: Harper. 1951.
2. Schein E.H. The Individual. The Organization, and the Career: A Conceptual Scheme // The Journal of Applied Behavioral Science. 1971. Vol.7. № 4. P. 401-427.
3. Schein E.H. Career Anchors Revisited: Implications for Career development an 21st Century. Academy of Management Executive.1996. P. 80-85.
4. Hall D.T., Careers in Organizations. California: Goodyear, Pacific Palisades, 1976.
5. Brousseau K.R., Driver M.J., Eneroth K. and Larsson R. Career pandemonium: Realigning organizations and individuals / The Academy of Management Executive. 1996. Vol.10. № 4. P. 52-66.
6. Saviskas Mark L., Career Construction Theory [e-resource] // Access mode: URL: www.acec.info/databas/Image_usager/r/Raymond%20Jean/Construction_carri%C3%A8re.pdf, p.1. (Date of access 12.05.2012)
7. Saviskas Mark L. The Theory and Practice of Career Construction, 2005, pp.42-70 in Career Development & Counseling: Putting Theory & Research to Work, John Wiley&Sons, N.Y.
8. The dictionary of foreign words. M.: Published by «The Russian language», 1989. 651p.
9. Gross encyclopedic dictionary. M.: Published by «Encyclopedia», 1989. 1599p.
10. Moll E.G. Manager's career governance. StPet.: Piter, 2003. 352 p.
11. Tchuklinov A. Administrative resource: problems of a managerial method [e-resource] // Otechest-

venniye zapiski. 2004. № 2 (16) // // Access mode: URL: <http://www.strana-oz.ru/2004/2/administrativnyy-resurs-problemy-upravlencheskogo-metoda> (Date of access 12.05.2012)

12. Monusova G.A. How to become an executive and get a rise // *Obschestvennyenauki i sovremennost*. 2004. №3. P.61-70.

13. Klimova A.V. Strategic interpretation of the term «competences» // *Aktualniye problemi sovremennoi nauki*. 2001. №3. P.122-125.

14. Polikanov D.V. «Staff hunger» in state and municipal service // *Monitoring obschestvennogo mneniya*. 2010. №5.

15. Shill I.I. «Modern theory of finances and its influence on its financial administration in the Western-European states». Eduard Pratz's printing office, StPetersburg, 1860. 198 p.

16. Malgan D. Art of state strategy. Mobilization of power and knowledge in the name of general welfare. M.: Published by Gaidar's institute, 2011, 470 p.