

# СПЕЦИФИКА ДОСТИЖЕНИЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА У ГОССЛУЖАЩИХ

## THE SPECIFICS OF ACHIEVING CAREER GROWTH IN CIVIL SERVANTS

Авторы: Дармограй Артем Владимирович (Северный Арктический Федеральный Университет имени М.В.Ломоносова )

Аннотация: В статье представлены особенности описания карьеры у госслужащих. Осознание четкой иерархической структуры данной отрасли и выявление направления движения карьеры помогает госслужащему найти свое место. Существует несколько характеристик госслужбы. Госслужба некоторых стран способна отличаться составом, списком должностей и иерархической структурой, а также правилами, по которым люди начинают работу в госслужбе, по способам и факторам в карьерном росте на госструктурах. Государственная служба представляет собой особый социальный институт, формирующий свою систему социальных статусов, перемещение по которым осуществляется в процессе трудовой карьеры.

Ключевые слова: Специфика, карьера, госслужащие, должность, рост

Annotation: *The article presents the features of describing the career of civil servants. Understanding the clear hierarchical structure of the industry and identifying the direction of career development helps civil servants find their place. There are several characteristics of the civil service. The civil service of some countries may differ in its composition, list of positions, and hierarchical structure, as well as in the rules by which people start working in the civil service, and in the ways and factors of their career growth in public institutions. The civil service is a special social institution that forms its own system of social statuses, which are moved through during the course of a working career.*

Keywords: *Specifics, career, civil servants, position, increase*

Существует некоторые характеристики госслужбы. Государственная служба части стран отличается в составе, списка должностей и иерархической структурой, а также правилом, по которому работники начинают карьеру в госслужбе, по способу и фактору в карьерном росте на госструктурах. Остановимся на отличиях подробнее.

Главная характеристика – процедура набора сотрудников на службу, начало их карьерного пути. Законодательство большинства американских, европейских и азиатских стран устанавливает отбор в виде конкурса. Чаще всего это – экзамены (устные и письменные, к которым относят тесты), реже наличие формальных документов, учитывающих документы об образовании, как в Соединенных Штатах Америки и рекомендациях с предыдущих мест работы в госорганах, как в Индии. Некоторые должности, особенно высшие с руководящими компетенциями, могут находиться на контроле политического руководства страны.

В России сотрудники приступают к работе по итогам конкурса [1, с. 119-122]. В

фиксированном конкурсе жюри оценивает представителей профессии, а также квалификацию участника на уровнях соискателей в должности госслужащих, которые позволяет формировать совокупность кадров в организациях. В действительности вместе с отбором в виде конкурса существуют и иные обходные способы в наборе сотрудников в органы власти, включая набор по знакомствам или по рекомендациям.

Одна из важнейших характеристик государственной службы – продвижение в карьерном плане на данной профессии. Критерии повышения в профессии заключаются в продвижении по заслугам или профессиональным чертам, так называемые меритократические критерии, а также повышение по причине преданности по отношению к руководству, или критерий лояльности. По мнению Макса Вэбера, меритократия должна сменить остальные принципы и критерии оценивания, став единым и фиксированным критерием оценивания кандидатов по всему миру.

На практике возможно существование отличий в продвижении на государственной службе, в частности прием на высшие руководящие должности в государстве. Во Франции совмещаются меритократический и принципы лояльности к правящей власти. Руководитель выставляет вереницу баллов от 0 до 20. В Америке существует 4 типа продвижения в карьере: карьерное, некарьерное, временное и чрезвычайное. В Англии в высоких должностях представители государственной службы не должно быть более 4 лет.

В Англии старших представителей государственной службы назначает гражданское общество, а во Франции действует система во главе с квалифицированным жюри.

В России первые чиновники появляются в период правления Ивана Грозного. Это 4 категории (судьи, дьяки, думные дьяки, подъячные).

Бюрократия является закрытым слоем, до 17 века ее состав пополнялся представителями, имеющих в своем числе витиеватые родственные связи. К государственным служащим относят требование наличие профильного образования в период преобразований Сперанского М.М. После первой революции во время получения чинов происходит введение принципа соответствия в компетенции.

В советское время восстанавливается принцип социального происхождения как основообразующий в государственных структурах. Такие служащие не отличались высокой квалификацией в работе госуправленцев, что требовало привлечения на службу дореволюционных специалистов, которые обладали профильным образованием и опытом в работе. Номенклатура устанавливала не меритократический, а политический принцип продвижения по службе.

Номенклатура отменялась в 1990 г, прекратив свое существование с распадом Советского Союза. Современная Россия осуществляет смену должностей на государственной службе на основе процедур в формате конкурса, учитывая деловые качества и профессиональные знания в соответствующей сфере компетенций. Для начала работы необходима успешная сдача квалификационного экзамена. Практика показывает влияние лояльности к власти, что может стать серьезным поводом в

продвижении.

Российский контекст подразумевает, что государственные служащие – это работники государственных правоохранительных органов [2, с. 104-106]. Во-вторых, госслужащим присущи особые функции и привилегии; государственная служба как социальный институт способен удовлетворить общественные потребности и изменить меру в развитии общества. В-третьих, мировая практика закрепило меритократию в продвижении по службе или в особенности ее сочетания с опытами работы госслужащих на службе.

Государственная служба является особым социальным институтом, формирующим собственную систему социального статуса, перемещение по которому осуществляется в процессе трудовой карьеры. Как и во многих странах мира, трудовая карьера российского госслужащего базируется на конкурсной основе по меритократии; неформально в качестве критериев продвижения в карьере возможно использование лояльности к руководству [3, с.2].

### **Spisok literatury.**

1. Andrianov V.D. Gosudarstvennoe upravlenie: mirovoj opyt i rossijskie realii // Obshhestvo i jekonomika. 2001. № 11-12, 122 s.
2. Lazukova E.A. Trudovaja kar'era gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashhih sovremennoj Rossii/Perm', 2015, 241 s.
3. Popov A.V., Dahno E.V., Shherbakova L.I. Osobennosti upravlenija razvitiem kar'ery gosudartsvennyh sluzhashhih/ Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija 1: Regionovedenie: filosofija, istorija, sociologija, jurisprudencija, politologija, kul'turologija, 2012, 5 s.