

ЛАЗУКОВА Евгения Андреевна –

ассистент кафедры социологии и политологии Пермского национального исследовательского политехнического университета

e.las@mail.ru

## СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ ЧИНОВНИКОВ

В статье обосновывается актуальность изучения карьеры чиновников; на материалах исследования государственных и муниципальных служащих г. Перми предлагается типология их трудовой карьеры, основанная на удовлетворенности настоящей должностью и предпочтительном виде продвижения. Аргументируется выбор определенных социальных типов для анализа.

Выделены разные виды карьеры, которые позволили дифференцированно рассматривать респондентов, нацеленных на карьеру. Приводятся результаты анкетного опроса, которые характеризуют сконструированные типы чиновников: помимо числа социальных типов, показано влияние на них таких социально-демографических характеристик, как пол, возраст, семейное положение, уровень образования и материальное положение.

**Ключевые слова:** трудовая карьера; должностной рост; творческий рост; удовлетворенность должностью; продвижение по службе; трудовая мобильность; государственные служащие; муниципальные служащие; чиновники; социальные типы; идеальные типы.

The article substantiates the relevance of studying the officials' career; the typology of officials' working career based on satisfaction by present position and on preferred form of promotion is proposed on materials of research of public and municipal servants of Perm. The choice of certain social types of analysis is substantiated.

Different types of career are revealed and that allows differentially consider the respondents aimed at career. The results of the questionnaire which characterize the constructed types of officials are given. In addition to the number of social types, the effect on these types of socio-demographic characteristics such as gender, age, marital status, level of education and financial situation is shown.

**Keywords:** career; job growth; growth of creativity; satisfaction with job promotion; promotion; labour mobility; civil servants; municipal employees; officials; social types; ideal types.

Возможности продвижения по служебной лестнице имеют существенное значение для стабильной работы всей организации. Отсутствие перспектив карьеры может существенно влиять на текучесть кадров. Научные исследования показывают, что такая ситуация вполне характерна для российских госслужащих еще с 1990-х гг., особенно для низшего звена [Гимпельсон, Магун 2004: 21].

Наше исследование, проведенное в 2012–2013 гг. среди пермских государственных и муниципальных служащих (выборка составила 600 чел.), позволило сконструировать идеальные типы карьеры чиновников. Данная типология построена на двух вопросах анкеты.

1. Какой вид продвижения Вас более всего устроил бы? (Варианты ответов: перевод на более самостоятельную, творческую работу; повышение в должности; повышение зарплаты без повышения в должности; не стремлюсь к продвижению, меня все устраивает).

2. Удовлетворены ли Вы занимаемой

должностью? (Варианты ответов: вполне удовлетворены; в основном удовлетворены, но могло быть лучше; в чем-то удовлетворены, а в чем-то нет, трудно сказать, чего больше; не удовлетворены, но терпимо; совсем не удовлетворены).

Первый вопрос дал возможность выделить группы работников за счет объединения не ориентированных на построение карьеры респондентов (ответы: «повышение зарплаты без повышения в должности» и «не стремлюсь к продвижению, меня все устраивает»).

После группировки вариантов ответа на второй вопрос получены еще три группы респондентов: удовлетворенные нынешней должностью, не определившихся (те, кому «трудно сказать») и не удовлетворенные должностью. Респондентов, не определившихся с тем, удовлетворены ли они занимаемой должностью, мы исключили из дальнейшего анализа в силу противоречивости их позиции («в чем-то удовлетворены, а в чем-то нет, трудно сказать, чего больше»).

Таблица 1

**Распределение государственных (муниципальных) служащих  
по типам трудовой карьеры, %**

Типы карьеры	Численность
Удовлетворенные автономы-творцы	8,2
Неудовлетворенные автономы-творцы	1,7
Неуемные	30,0
Жажущие	8,2
Успокоившиеся	48,2
Смирившиеся	3,7
Всего	100,0

Таблица 2

**Тип карьеры чиновников в зависимости от пола, %**

Пол	Типы карьеры					
	Удовлетворенные автономы-творцы	Неудовлетворенные автономы-творцы	Неуемные	Жажущие	Успокоившиеся	Смирившиеся
мужской	26,7	20,0	14,6	25,7	13,8	25,0
женский	73,3	80,0	85,4	74,3	86,2	75,0

Пересечение данных вопросов позволило сконструировать следующие типы карьеры служащих:

– «удовлетворенные автономы-творцы» («удовлетворенные содержательные карьеристы») стремятся к более творческому и независимому труду, хотя на данный момент своей должностью удовлетворены;

– «неудовлетворенные автономы-творцы» («не удовлетворенные содержательные карьеристы») также нацелены на творческий рост, но при этом не удовлетворены должностью;

– «неуемные» («удовлетворенные формальные карьеристы») ориентированы на должностной рост, хотя собственным трудовым положением довольны;

– «жаждущие» («не удовлетворенные формальные карьеристы») тоже стремятся к повышению в должности, но еще и недовольны должностью;

– «успокоившиеся» («удовлетворенные консерваторы»). Довольные своей должностью, представители этого типа

не стремятся к трудовым перемещениям, хотя могут быть не удовлетворенными при этом своими доходами;

– «смирившиеся» («не удовлетворенные консерваторы») напоминают русского сказочного героя Емелю, лежащего на печи, поскольку, будучи не удовлетворенными своей должностью, все-таки ничего не готовы предпринять для того, чтобы изменить свое положение. Возможно, одна из причин такого поведения в том, что представители этого типа не видят возможностей карьерного роста в своей организации.

Численность каждого типа отражена в табл. 1 в процентах от общего числа респондентов, попавших в типы.

Как видим, половина из них не нацелены на карьерный рост: «успокоившиеся» и «смирившиеся» типы служащих в сумме составляют 51,9%. Напомним, это типы, которые хотели бы «повышения зарплаты без повышения в должности» либо те, которые «не стремятся к продвижению, их все устраивает». Нынешние

социально-экономические условия в России вполне объясняют многочисленность таких ответов.

Наиболее широко представлены два типа работников государственной службы: это «успокоившиеся» (почти  $\frac{1}{2}$  всех респондентов в типах) и «неуемные» (около  $\frac{1}{3}$ ). Это чиновники, высказавшие в исследовании свое удовлетворение занимаемым трудовым положением, но в первом случае они не желают карьерных перемещений, а во втором — напротив, хотели бы должностного роста.

Рассмотрим некоторые социально-демографические факторы, влияющие на тип трудовой карьеры чиновников. Сначала пронаблюдаем влияние гендерного фактора (см. табл. 2).

В нашем исследовании преимущественно приняты участие женщины, в типах также преобладают представители слабого пола. Менее всего среди мужчин представлен 3-й и 5-й типы («неуемные» и «успокоившиеся») — примерно по 14%. Это группы удовлетворенных своей должностью.

Любопытным является и влияние возраста на тип трудовой карьеры государственных (муниципальных) служащих, что отражено в табл. 3.

Тип «удовлетворенных автономов-творцов» встречается преимущественно среди молодежи и людей среднего возраста (до 40 лет), более 70% в этом возрастном интервале «удовлетворенных содержательных карьеристов», как мы их еще назвали. Скорее всего, стремление к независимости — удел молодых, поэтому этот тип довольных должностным положением и стремящихся к более самостоятельному, творческому труду реже зафиксирован в старших возрастных группах.

Тип «неудовлетворенных автономов-творцов» заметно сконцентрирован в возрастной группе от 31 до 40 лет (почти каждый девятый из десяти — 87,5%). Его представители, не удовлетворенные своей должностью и стремящиеся к профессиональному росту, совсем не встречаются в старших возрастных группах от 41 года. Видимо, с возрастом все меньше респондентов нацелены на содержательную профессиональную карьеру.

Более половины «неуемных» наблюдается в младшей возрастной группе до 30 лет (52,5%). При этом около трети данного типа находится среди 30-летних (34,6%).

Число ориентированных на должностной рост при удовлетворенности своим нынешним положением в организации уменьшается в каждой последующей возрастной группе. Возможно, это связано со снижением с возрастом амбиций служащих или в целом с сокращением активности чиновников с каждым следующим годом жизни.

Четвертый тип — «жаждущие» — характерен для поколения сорокалетних (34,3%) и двадцатилетних (28,9%). Реже всего он встречается среди чиновников старше 50 лет (менее 3% данного типа). И это вполне логично — нацеленность на должностной рост на основе неудовлетворенности теперешней должностью в предпенсионные годы мало актуальна, в этом возрасте люди чаще думают о том, чтобы дослужить до пенсии, чем о карьерном росте.

Тип «успокоившихся» представлен чаще среди 2-й и 3-й возрастной группы (35,8% и 29,0% соответственно). Это не удивительно, поскольку для достижения желаемой должности, как правило, необходимо какое-то время. Из данных табл. 3 можно предположить, что большинство достигает оптимального трудового положения в возрасте 30–50 лет (64,8%).

Аморфное поведение «смирившихся» наблюдается обычно среди молодых служащих: каждый седьмой из десяти 6-го типа находится среди респондентов в возрасте до 30 лет. По-видимому, это можно объяснить тем, что идеология бездействия лентяя-Емели на печи с возрастом все меньше разделяется людьми.

На тип карьеры может воздействовать семейное положение (см. табл. 4).

Из нее видно, что «неуемные» доминируют среди имеющих семью (официальную или неофициальную). Меньшее число — около  $\frac{1}{3}$  «удовлетворенных должностью формальных карьеристов» — являются незамужними или неженатыми (30,2%).

Большинство из 4-го типа — «жаждущих» — (так же как и 2-го, 3-го) выявлено среди состоящих в официальном или неофициальном браке (60,5%); в 2 раза меньше их среди разведенных и вдовцов (29,0%). Всего  $\frac{1}{10}$  «не удовлетворенных должностью формальных карьеристов» холосты или не замужем. Возможно, данный тип в скрытом виде пытается параллельно с должностным ростом поправить материальное положение своих близких.

Таблица 3

## Тип карьеры чиновников в зависимости от их возраста, %

Возраст (лет)	Типы карьеры					
	Удовлетворенные автономно-творцы	Неудовлетворенные автономно-творцы	Неуемные	Жаждающие	Успокоившиеся	Смирившиеся
21–30	34,2	12,5	52,5	28,9	21,9	70,6
31–40	36,9	87,5	34,6	24,2	35,8	29,4
41–50	21,0	0,0	10,1	34,3	29,0	0,0
51 и старше	7,9	0,0	2,9	2,6	13,4	0,0

Таблица 4

## Тип карьеры чиновников в зависимости от семейного положения, %

Семейное положение	Типы карьеры					
	Удовлетворенные автономно-творцы	Неудовлетворенные автономно-творцы	Неуемные	Жаждающие	Успокоившиеся	Смирившиеся
холост (не замужем)	55,3	0,0	30,2	10,5	19,6	47,1
женат (замужем); состоят в незарегистрированном браке	31,6	75,0	59,0	60,5	66,5	41,2
разведен(а); вдовец (вдова)	10,5	25,0	10,8	29,0	12,1	11,8
мать-одиночка	2,6	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0

Два последних типа в таблице – «карьерные консерваторы». 5-й тип – «успокоившиеся» – чаще наблюдается среди имеющих супруга(у) – 66,5%. А 6-й тип – «смирившиеся» – отличается тем, что представлен примерно поровну среди никогда не состоявших в браке (47,1%) и живущих семей (41,2%).

Обратимся в табл. 4 к типу «удовлетворенных автономно-творцов». Он чаще характерен для холостых (незамужних): более половины (55,3%) «удовлетворенных должностью содержательных карьеристов» находятся в данной группе по семейному положению. Их стремление к автономности в труде соответствует их

независимости в обычной жизни – свободе от семейных уз.

2-й тип – «неудовлетворенные должностью содержательные карьеристы», – напротив, широко представлен среди семейных респондентов (75,0%); 1/4 данного типа «неудовлетворенных автономно-творцов» встречается среди когда-то имевших семью (разведенных или вдовцов), и никто из него не наблюдается в группах, ни разу не состоявших в браке.

Как влияет на тип карьеры служащих образование, показано в табл. 5.

Все типы служащих доминируют среди группы респондентов с одним высшим образованием, варьируется лишь их чис-

Таблица 5

**Тип карьеры чиновников в зависимости от уровня образования, %**

Уровень образования	Типы карьеры					
	Удовлетворенные автономы-творцы	Неудовлетворенные автономы-творцы	Неуемные	Жажущие	Успокоившиеся	Смирившиеся
Среднее специальное	0,0	12,5	2,9	0,0	1,3	17,7
Высшее	81,6	75,0	85,6	68,4	98,7	82,4
Два высших образования и более	18,4	12,5	11,5	31,6	0,0	0,0

ленное выражение (от  $\frac{3}{4}$  почти до 100%). Не желающие продвижения (5-й и 6-й типы) вообще наблюдаются только среди респондентов, получивших одно высшее образование.

По-видимому, среднее специальное образование могут иметь лишь представители узкого круга должностей на государственной и муниципальной службе, отсюда немногочисленность представителей данного уровня образования.

Тип «жаждущих» отличается большей представленностью среди обладателей двух и более дипломов о высшем образовании (почти  $\frac{1}{3}$ ). Скорее всего, данный тип рассматривает образование как инструмент должностного роста, являющегося предметом их мечтаний.

На целенные на карьеру типы – «успокоившиеся» и «смирившиеся» – вовсе не наблюдаются среди обладателей нескольких высших образований. «Успокоившиеся», – наверняка, в силу того, что у них невысокие притязания по отношению к должности и по отношению к образованию; а «смирившиеся» – в силу лености в трудовой и образовательной сферах.

Для оценки своего материального положения служащим была предложена шкала, состоящая из 7 ступеней, где 1 – самое низкое материальное положение, 7 – самое высокое. Наиболее высокие варианты дохода (6 и 7) респонденты не выбрали. Этот фактор рассмотрен в табл. 6.

Из таблицы 6 видно, что тип «удовлетворенные автономы-творцы» встречается чаще среди респондентов, оценив-

ших свое материальное положение как «немного ниже среднего» (а именно, на 3 балла по 7-бальной шкале), здесь таковых почти половина. «Неудовлетворенные автономы-творцы» доминируют в этой же группе (тут их 50,0%), но при этом никто из них не назвал свой доход равным среднему или выше него.

Тип «неуемных» тоже преобладает в группе с достатком «чуть ниже среднего», главное отличие этого типа служащих, удовлетворенных должностью, но мечтающих о должностном росте, – довольно значительное (по сравнению с другими типами) представительство среди оценивающих свой доход как «средний» (более  $\frac{1}{5}$  в данном типе).

Таким образом, типы, удовлетворенные своей должностью на данный момент, чаще оценивают свое материальное положение на 4–5 баллов из 7, нежели не удовлетворенные ею.

Неудовлетворенность должностью и желание должностного роста характерно для низкодоходных (по самооценке) групп чиновников. Так, «жаждущие» чаще представлены среди респондентов с «низким» материальным положением (около  $\frac{1}{3}$ ) и положением «чуть ниже среднего» (42,1%).

Если сравнить «успокоившихся» и «смирившихся», то можно заметить, как основной костяк типа перемещается от групп с достатком «чуть ниже среднего» к более бедным категориям респондентов. Все представители типа «смирившихся» характеризуют свой доход как «хуже среднего»; недовольные своим трудовым положением, но опустившие руки

Таблица 6

## Тип карьеры чиновников в зависимости от материального положения, %

Материальное положение	Типы карьеры					
	Удовлетворенные автономно-творцы	Неудовлетворенные автономно-творцы	Неуемные	Жажущие	Успокоившиеся	Смирившиеся
Самое низкое (нищие)	0,5	12,5	9,4	10,5	2,7	29,4
Низкое (бедные)	23,7	37,5	18,0	34,2	33,9	47,1
Чуть ниже среднего	44,7	50,0	51,8	42,1	47,3	23,5
Среднее	2,6	0,0	20,9	2,6	15,2	0,0
Чуть выше среднего (обеспеченные)	18,4	0,0	0,0	10,5	0,9	0,0

представители этого типа преобладают в группе «бедных» (47,1%).

Таким образом, наиболее низкие самооценки дохода характерны для 2-го и 6-го типов чиновников. Однако если в первом случае тип «неудовлетворенных автономно-творцов» концентрируется среди групп с материальным положением «немного ниже среднего» и во вторую очередь – среди «бедных», то тип «смирившихся» – в первую очередь среди «бедных», а потом среди «нищих».

Подводя итоги, отметим, что ана-

лиз показал, что доминирующие типы карьеры служащих связаны все-таки с удовлетворенностью своей нынешней должностью, что не может не радовать. Сконструированная типология позволила вычленил ориентированных и не ориентированных на карьеру чиновников, а также различить два вида карьерного роста – формальный и содержательный, иначе говоря, должностной и творческий рост, на которые по-разному влияют данные «паспортички» – социально-демографические факторы.

#### Литература

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