

Карьера госслужащих: типологический анализ
Лазукова Евгения Андреевна

*Пермский Национальный Исследовательский Политехнический университет,
факультет гуманитарный, Пермь, Россия
E-mail: e.las@mail.ru*

Социологи часто говорят о типологическом анализе, о сравнении объектов или явлений. Типологический анализ выделяет социально значимые категории объектов, которые существенно различаются между собой, но при этом сами однородны по определенным признакам.

Проведенное нами в 2012-2013 гг. исследование в г. Перми в виде анкетного опроса (N=600) среди муниципальных и государственных гражданских служащих позволило сконструировать типы карьеры чиновников (на основе предпочитаемого вида продвижения и удовлетворенности своей должностью). Тип «удовлетворенные автономы-творцы» характеризуется удовлетворенностью должностью и предпочтением «перевода на более самостоятельную, творческую работу». Удовлетворенные должностью и желающие должностного роста названы типом «неуемные». Удовлетворенные нынешней должностью, но на стремящиеся к продвижению – это тип «успокоившиеся». Следующие типы неудовлетворены собственной должностью. Первый из них – «неудовлетворенные автономы-творцы» - ориентирован на творческий рост; второй – «жаждущие» - на должностной рост; третий – «смирившиеся» - на сохранение текущего трудового статуса, без продвижения.

Здесь мы проанализируем факторы типов трудовой карьеры чиновников, связанные с их субъективным представлением места работы: речь об удовлетворенности конкретными условиями труда и атмосфере, сложившейся в организации.

Среди оценивающих атмосферу в своем коллективе как «нездоровую, конфликтную» преобладают «жаждущие» (29,0%; это почти в 2,5 раза больше, чем остальных неудовлетворенных должностью типов – «неудовлетворенных автономов-творцов» и «смирившихся» респондентов). Примечательно, что среди негативно охарактеризовавших атмосферу слабо или совсем не представлены типы удовлетворенные должностью (от 0 до 1,5%). Среди давших средние оценки атмосферы в коллективе (4-6 баллов) заметно доминирует тип «неудовлетворенных автономов-творцов» (87,5%).

Среди наблюдающих взаимопонимание и уважение в собственном коллективе чаще представлены «удовлетворенные автономы-творцы» (86,1%), «неуемные» (79,6%) и «успокоившиеся» (81,8%), т.е. типы, удовлетворенные на данный момент своей должностью.

Далее посмотрим удовлетворенность некоторыми условиями в организации.

Среди удовлетворенных содержанием труда представлены абсолютно все «удовлетворенные автономы-творцы». В 2 раза реже здесь встречаются «неудовлетворенные автономы-творцы» (50,0%), это неудивительно: обе группы нацелены на творческий рост и более самостоятельный труд, что напрямую связано с содержанием труда; но в первом случае они довольны теперешним положением, должностью, а во втором - нет.

Среди удовлетворенных заработком встречается чуть более трети типа «удовлетворенных автономов-творцов» (34,2%), в 3 раза реже – «жаждущие» (10,5%) и «смирившиеся» (11,8%). Низкий процент последних объясняется тем, что часть респондентов, отнесенных нами к «смирившимся», предпочла бы повышение зарплаты без продвижения по службе, что подразумевает недовольство нынешними доходами.

Эти же два типа («жаждущие» и «смирившиеся») оказались в меньшинстве среди удовлетворенных отношениями с непосредственным руководителем. Примерно по этим группам опрошенных выявлены среди довольных своим начальником, в то время как «удовлетворенные автономы-творцы» представлены здесь каждым 9-м из 10-ти респондентов (89,5%), а остальные типы – почти целиком (от 97,1% до 100,0%).

Отношения с коллегами устраивают заметное большинство респондентов почти всех типов (97,8-100,0%), за исключением «жаждущих», они встречаются среди довольных взаимоотношениями со своими сослуживцами немного реже (89,5%). Объясняется это, скорее всего тем, что «жаждущие» могут видеть в своих коллегах конкурентов, людей, не позволяющих сделать им должностную карьеру.

Логичным является тот факт, что среди довольных возможностями карьерного продвижения доля «неуемных» (78,4%) почти в 4 раза превышает долю «жаждущих» (21,1%), поскольку по определению для обоих типов важен должностной рост, но при этом первые удовлетворены своей должностью, а вторые – нет. Так удовлетворенность занимаемым местом в организации дает ориентированным на должностной рост и удовлетворенность возможностями продвижения.

Среди тех, кого сейчас устраивает самостоятельность в труде, «удовлетворенных автономов-творцов» в 7,5 раз больше «неудовлетворенных автономов-творцов» (94,7% против 12,5%), т.к. к «автономам-творцам» были отнесены те респонденты, которых устроил бы «перевод на более самостоятельную, творческую работу».

Группа довольных подбором и расстановкой руководящих кадров содержит больше всего (а именно 94,7%) представителей «удовлетворенных», а менее всего – «неудовлетворенных автономов-творцов» (1/8-ю их часть). По-видимому, удовлетворенность своей должностью дает ориентированным на творческий рост удовлетворенность и кадровой политикой по отношению к руководящим должностям.

Среди респондентов, довольных возможностями повышения квалификации, доминируют типы, удовлетворенные своей должностью и нацеленные на творческий или должностной рост (соответственно 86,8% и 84,2%). Менее всего среди них репрезентирован тип не занимающих желаемую должность и потерявших интерес к продвижению по службе – «смирившиеся» (таковых чуть более половины – 52,9%).

Среди довольных организацией труда на рабочем месте заметная часть принадлежит неориентированным на продвижение типам, а также «неуемным» (около 87% каждого типа). Значительную часть «успокоившихся» и «смирившихся» удерживают на работе, видимо, не перспективы карьеры, а то, что их устраивает организация труда. При этом рассматриваемыми условиями труда удовлетворены лишь около половины «жаждущих» (55,3%). Возможно, это связано с их карьерными ориентациями – неудовлетворенность занимаемой должностью и нацеленность на должностной рост «жаждущих» могут предполагать стремление занять новую должность и с помощью этого иначе организовать, наладить работу.

Таким образом, условия труда и социально-психологическая атмосфера в коллек-

тиве могут существенно влиять на тип трудовой карьеры государственных и муниципальных служащих.