

## ЧИНОВНИК СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: КАРЬЕРНАЯ СТРАТЕГИЯ И СЛУЖЕБНАЯ ТАКТИКА

Олеся Кужель\*  
Наталья Попова\*\*

*Итоговое занятие по курсу «Государственный служащий: статус, профессия, призвание» в магистратуре МИУ в расширенном составе было решено провести в форме научной дискуссии «за круглым столом» по проблематике профессиональной карьеры. Участие в заседании приняли не только магистранты второго года обучения, но и представители вечерней магистратуры.*

Выбор темы дискуссии не случаен. В последние годы интерес к этой проблеме практически угас, хотя в конце девяностых - начале нулевых годов по указанной проблематике проводились специальные исследования, защищались диссертации, вышло несколько монографий. По социологическим замерам того времени подавляющее большинство государственных гражданских служащих (более 67%) проявляли достаточно большой интерес к вопросу своего должностного и профессионального роста. Думается, что интерес к этой теме, крайне важной для каждого выпускника магистратуры, обучающегося по направлению «Государственное и муниципальное управление», надо возрождать. Именно эта мысль прозвучала во вступительном слове профессора Е.В. Охотского.

В нашей отечественной науке категория «карьера» сегодня в целом представлена пока слабо. Еще не так давно этот термин вообще трактовался как что-то не совсем достойное, обязательно связывался с карьеризмом, нескромностью и угодничеством. Считалось, что «делать карьеру» -

дело в нравственном отношении не совсем достойное. Теперь на эти вещи мы смотрим спокойно, понимаем, что профессия, профессионализм, жизненный интерес и стремление к карьерному росту вполне естественны и нормальны.

Карьера - это поступательно-последовательное продвижение работника по ступеням иерархической лестницы должностей, чинов и званий, предусматривающее социальную успешность, известность, славу и материальное благополучие. Причем не за счет каких-то ухищрений, протекций и связей, а благодаря своим собственным созидательным усилиям и личностным качествам, благодаря эффективной профессиональной деятельности и достойному поведению. Карьерная линия может быть восходящей (прогрессивной), горизонтальной (стабильной) и нисходящей (регрессивной), линейной и «по спирали», центробежной и центростремительной, спокойной и скачкообразной; устойчивой и пунктирно-прерывистой.

Но в любом случае карьера - это социальная подвижность и служебная самореа-

---

\* Кужель Олеся Богдановна, студентка магистратуры МИУ.

\*\* Попова Наталья Алексеевна, студентка магистратуры МИУ.

лизация. Это возможность больше зарабатывать, повышать благосостояние семьи, раздвигать границы своего социального статуса и постоянно расширять культурно-духовный кругозор. Отсюда известность, престиж, материальные и моральные преимущества. Карьера выполняет важные социальные функции: селекции и адаптации кадров, обеспечивает социальную и профессиональную мобильность персонала, ресурсную оптимизацию и кадровую стабильность аппарата управления.

Для многих карьера – это трудный, нередко болезненный процесс. Она достаточно часто прерывается всякого рода административными и коррупционно-бюрократическими барьерами, карьерным застоем и даже карьерными кризисами. Поэтому наиболее подготовленные специалисты стремятся овладеть алгоритмом успешной карьеры, правильно выстроить свою карьерную стратегию, стараются продумать и, по возможности, предусмотреть вероятные карьерные нюансы своей служебной тактики.

Правда, бывает и так, что карьерных побед добиваются не совсем праведными методами и не совсем достойными средствами. Такой вариант отрицать невозможно. Но это уже карьеризм, о котором тоже говорили участники круглого стола. Причем, все единогласно сошлись во мнении, что вопросы карьерных перемещений могут и должны решаться в рамках действующего законодательства и на основе принятых в обществе моральных норм.

Во вступительном сообщении и в выступлениях участников дискуссии исследовались также условия успешности карьеры, анализировались факторы, детерминирующие такую успешность. Подчеркивалось, что многое определяется структурой аппарата, числом вакантных должностей, процедурами, стандартами и традициями в работе с кадрами, возможностью своевременного повышения квалификации, карьерным ресурсом и реальным личностным потенциалом человека. А значит, его авторитетом, добросовестностью и уровнем профессионального мастерства, инициативностью и целеустремленностью, удачливостью наконец.

В правовом пространстве демократического государства на карьерный рост практически не влияют национальность, политические ориентации, религиозно-конфессиональная принадлежность, материальное положение человека. Хотя нель-

зя абстрагироваться от того, что в реальной жизни факты nepoтизма, родственных связей, землячества, националистических проявлений тоже нередки. Их нельзя недооценивать. Но главное все-таки заключается в другом – в профессионализме, трудолюбии и порядочности. Тот, кто трудится, может уверенно рассчитывать на успешную карьеру, и дело не в престижных должностях и почестях, а в возможности служить любимому делу и хорошо делать свою работу.

В основной своей массе современные чиновники – это люди с ярко выраженной мотивацией к карьере, которые, заняв одну должность, думают (и правильно делают) о возможных вариантах будущего своего карьерного продвижения. В большинстве своем такие люди достаточно активны и напористы. Но все они разные, каждый обладает своим квалификационным потенциалом, своими интеллектуальными и личностно-волевыми качествами, своим собственным профессиональным и жизненным стилем.

Одни «мастера своего дела», «труженики-муравьи» и «скалолазы», другие «имитаторы», «перестраховщики», а то и вовсе «дилетанты». У некоторых даже незначительные карьерные сбои порождают тревогу, раздраженность, досаду по поводу упущенных возможностей, пессимизм. Очень часто такие работники демонстрируют беспомощность, при малейшем конфликте впадают в панику, формируют вокруг себя нездоровую психологическую обстановку. Служивцы это видят, работают на свой страх и риск, при первой возможности увольняются или переходят в другое подразделение.

И наоборот, каждый успешный карьерный шаг вызывает у человека удовлетворенность, гордость за себя, добавляет уверенности. И это неплохо. Хуже, если энергия и профессиональные компетенции ориентированы на власть как самоцель, когда мотив превосходства (причем не духовно-интеллектуального и нравственного, а именно статусного), является ведущим. В этом случае речь идет уже не о карьере, а о карьеризме – форме реализации эгоистических наклонностей, часто под маской преданного и бескорыстного служения общему делу. Карьеристы – это великие имитаторы, мастера видимости. Порядочность они понимают по-своему, чаще всего с чисто корыстно-частных позиций.

В обществе, естественно, к карьеристам относятся негативно, чаще всего даже брезгливо. Симпатии на стороне тех, чья карьера построена честно, благодаря собственному труду, личным заслугам и уважительному отношению к окружающим. По этому поводу хорошо в свое время выразился Д.И.Писарев: «Карьеры, пробитые собственной головою всегда прочнее и шире карьер, проложенных низкими поклонами или заступничеством важного дядюшки». Благодаря двум последним средствам можно попасть на какую-то мало-мальски влиятельную должность, но снискать славу и уважение невозможно.

Карьера - это процесс существенных качественно-позитивных изменений на основе самореализации, самовыражения и здоровых амбиций. У настоящего профессионала карьерные устремления носят прогрессивный характер, ориентируют его на инновационную и здоровую нравственно-этическую составляющую того дела, которому он служит. Эта мысль чаще всего звучала в выступлениях участников круглого стола.

**Лилит Геворгян** тему своего выступления определила как «Чиновник и политика: беспристрастность или ангажированность». В этой системе служебных координат она попыталась доказать, что в области государственного управления и государственной службы господствуют отношения, которые не могут быть полностью лишены политического компонента, а значит, принцип разделения политики и администрирования представляется идеалистичным.

Если человек принимает осознанное решение о построении карьеры в области государственного и муниципального управления, он должен отдавать себе отчет в том, что политический нейтралитет вовсе не предполагает политическое безразличие. Это лишь ответственный шаг в пользу политической неангажированности, добросовестного служения интересам народа, а не отдельным партиям, политическим лидерам или олигархам. В то же время профессиональный служащий должен уметь выстраивать конструктивный диалог с политиками, в противном случае, государственное управление не будет осуществляться эффективно. При выборе карьеры госслужащего так же важно помнить, что к государственным служащим зачастую предъявляются очень высокие требования, ведь они добровольно избрали путь «служения народу и государству» и, как следствие,

отказались от части своих экономических и политических свобод, принялись осуществлять профессиональную деятельность, которая сопряжена с общественно значимыми результатами.

**Владимир Кудреватых** в своем выступлении «Деформации мотивационной структуры карьерной стратегии» обратил внимание на необходимость научного осмысления карьеры государственного служащего как сложнейшего и многоаспектного феномена в жизнедеятельности человека и организаций, который, к сожалению, на обыденном уровне чаще всего воспринимается в негативном плане. Говоря о карьерной стратегии государственного служащего, необходимо уделить особое внимание мотивационному аспекту деятельности. Мотивация в профессиональной деятельности чиновника подразумевает ответственное отношение к делу, во многом определяющее эффективность и результативность деятельности, оказывает прямое воздействие на успешность профессиональной карьеры, способствует всесторонней реализации личностного потенциала.

Однако следует отметить, что организационное поведение государственных служащих в условиях российской действительности сопряжено с деформированной мотивационной структурой, которая возникает в силу субъективных и объективных неблагоприятных факторов и тормозящих сил. В текущих кризисных условиях можно проследить тенденцию к искажению механизма карьерного роста. С точки зрения социальной приемлемости, карьерный рост может быть как адекватным, когда социальный субъект достигает целей лишь средствами, одобряемыми социумом, так и неадекватным, который реализуется с использованием социально неодобряемых способов поведения.

Последний вид может быть связан с изменениями в мотивации и противоправным поведением, примером которого можно считать криминальную адаптацию или коррупцию. Такого рода перемены создают условия для злоупотребления властными полномочиями, безнаказанного бездействия, подмены государственных интересов частными. По мере того как данное явление приобретает устойчивый характер, противоправные действия становятся правилом, которое сохраняется при смене кадрового состава. Таким образом, перед государственным служащим стоит выбор между способами и методами обеспечения карьерного ро-

ста и, зачастую, многие отдают предпочтение коррупционно-криминалистической адаптации, вызывающей негативные последствия как для самого служащего, так и для общества и государства.

**Сергей Пустовитенко** обратил внимание на значимость карьерной стратегии при поступлении на государственную службу. Наряду с неконкурентным уровнем заработной платы (особенно на начальном уровне), именно отсутствие карьерной стратегии и неправильное выстраивание тактики является ключевой проблемой для человека, который решил связать свою трудовую судьбу с государственной службой. Прежде всего, каждому человеку предстоит четко для себя определиться с родом деятельности, которым он может и хочет заниматься, находясь на государственной службе. После этого будет легче определиться с выбором государственного органа для непосредственной работы. Существует миф о том, что трудоустроиться можно только по знакомству и что эта формула наиболее применима для органов власти. Развеять этот миф очень легко. Достаточно лишь зайти на «Карьерный портал Правительства Москвы», на котором размещены все актуальные вакансии, а также предложения попасть в кадровый резерв. Если ничего подходящего для вас в данный момент нет, то можно отправить свое резюме с мыслями о том, что вы хотели бы делать и какой видите свою работу. Для человека, который чувствует в себе силы для работы на этом поприще, первым шагом на пути успешной карьеры является: четкое выстраивание своей карьерной стратегии таким образом, чтобы было возможно, разбивая ее на этапы, достигать тактически намеченных целей.

**Елена Чапланова** тему своего выступления определила как «Соотношение объективных и субъективных факторов успешности карьеры в государственном аппарате». Размышляя о причинах успеха одних и карьерных провалов других, пришла к выводу, что при построении карьеры чиновник должен соблюдать баланс между следованием четко продуманной карьерной стратегии и способностью быстро адаптироваться к различного рода ситуациям. Поэтому должен, как говорится, «держать ухо востро», разумно и творчески реагировать на меняющуюся ситуацию, в различных случаях либо подстраивая свои действия под планируемую стратегию, либо меняя стратегию, если в данных обстоятельствах

она видится неэффективной или ее достижение невозможным.

Люди, наиболее быстро и адекватно реагирующие на изменение обстоятельств, как показывает история, достигают наибольших высот в наикратчайшие сроки. Для такого результата нужна гибкость, смелость, смелость и, конечно, удача. Также весьма полезным бывает наличие специфической информации, даже инсайдерской (впрочем, тут не стоит забывать об этическом и правовом аспекте использования такой информации).

Не менее значимы при построении карьеры в органах власти и внешние факторы (например, политическая и социально-экономическая стабильность в государстве). В целом, можно сказать, что для оптимального продвижения по карьерному пути следует параллельно развивать свои навыки как общие, так и исключительные, дающие особое конкурентное преимущество, а также дипломатично развивать личные связи, искать возможности конкурентного продвижения, быстро реагировать на открывающиеся возможности, не действуя при этом бездумно и опрометчиво. При этом важно заниматься тем, что человеку интересно и приносит удовольствие, иначе мы получаем «карьеру ради карьеры», пресловутый карьеризм.

**Екатерина Кузнецова**, исследуя соотношение карьерной стратегии и служебной тактики, обратила внимание на тот факт, что сегодня все больше молодых людей стремятся попасть на государственную службу, хотят стать чиновниками. Им хочется почувствовать власть, командовать другими людьми, хотят быть выше остальных, чтобы их решения носили императивный характер. Это подтверждают данные опросов граждан. По данным ВЦИОМ, поступить на госслужбу мечтает каждый пятый россиянин. При этом они честно признаются, что в работе чиновника их привлекают исключительно высокая зарплата, льготы, социальные гарантии и стабильность. О желании принести пользу стране — ни слова. Соответственно при такой привлекательности государственной службы число чиновников в России с каждым годом только растет. И большинство, конечно же, хотят попасть в высшую политическую элиту.

Хотя хорошо понимают, что, поступив на государственную службу на низшую должность, они смогут подняться на одну-две ступеньки вверх, но не больше, в ред-

ких случаях могут достичь самых высоких позиций. Поэтому нередко в СМИ появляются сведения о коррупционных скандалах, кто-то пытается пробиться вверх через своих, кто-то пытается купить должность, кто-то пытается вытеснить своих коллег, чтобы заполучить их должность.

Учитывая эти факторы, планировать карьеру трудно, но это делать необходимо. Человеку нужно ставить перед собой цели, чтобы понимать куда и как ему нужно двигаться дальше.

**Наталья Попова**, продолжая разговор, обратила внимание на то, что в современных условиях общественного развития только высокая конкуренция определяет карьерную стратегию. Профессионализм и компетентность кадров становятся главным условием в совершенствовании способов деятельности и достижении реальных социальных результатов в государственной службе. В настоящее время нет сомнений, что настало время формирования кадров государственной власти и создания корпуса высококвалифицированных профессиональных управленцев, способных объективно оценивать социально-экономические процессы, стратегически ориентировать и тактически грамотно определять государственно-организационную деятельность. Бюрократизация, карьеризм и коррупция разрушают общество в целом и порождают безответственность и безнравственность государственных служащих. Для решения указанных проблем необходима новая государственная кадровая политика в органах государственной власти, которая создавала бы условия для максимального раскрытия потенциала государственных служащих, призванных в соответствии с задачами их профессиональной деятельности обеспечивать высокоэффективную и качественную реализацию функций государства.

**Олеся Кужель** постаралась взглянуть на успешность карьеры в государственном аппарате глазами государства как работодателя.

Относительная молодость нашего государственного аппарата - по данным Федеральной службы государственной статистики средний возраст работника, занимающего государственную должность или должность государственной службы в органах государственной власти РФ, сейчас составляет 39 лет, - что, наряду с другими факторами, обуславливает необходимость создания более благоприятных возможно-

стей для раскрытия профессионального и личностного потенциала человека.

Это необходимо, в первую очередь, для того, чтобы государственные служащие более качественно осуществляли функции государства. Госорган как работодатель заинтересован в том, чтобы люди имели не только желание расти в профессиональном плане и динамично продвигаться по ступенькам карьерной лестницы, но и реальную возможность это делать. В противном случае госслужащий теряет карьерную мотивацию. В лучшем случае, он не будет стараться работать лучше (место уже «насижено», никто с него не прогонит, так зачем что-то менять в себе и своей работе), а в худшем его показатели начнут постепенно ухудшаться или он просто уйдет из госслужбы.

Именно поэтому необходимо предоставлять возможность чиновникам всех уровней регулярно получать новые знания, повышать квалификацию, не позволять им «засиживаться» слишком долго на одном месте (хотя надо помнить, что есть те, кто готовы и могут всю жизнь проработать на одной должности) - важно хотя бы периодически осуществлять какие-то изменения, пусть даже горизонтального характера. Не менее значим механизм ухода с госслужбы (при этом не надо увольнять всех, кто достиг 65 лет, ведь в этом возрасте многие еще вполне способны эффективно работать - нередко лучше молодежи). Понимаю, что это мнение противоречит действующему законодательству о государственной гражданской службе, тем не менее, считаю, что предмет для анализа имеется.

**Артем Козаченко** обратил внимание на факторы, формирующие негативное восприятие карьерности в системе государственной службы и отметил тот факт, что одна из главных целей «современного» чиновника - достижение высокого поста, должности, за более короткий срок. В связи с этим каждый чиновник разрабатывает свою служебную тактику, в соответствии с которой он поднимается вверх по карьерной лестнице. Но в целом, как правило, методы, которые использует такой чиновник, не только не приносят никакой пользы обществу, но и подрывают авторитет такого понятия, как «государственный служащий», отрицательно влияют на внутриорганизационные отношения и негативно сказываются на результатах работы отдела, департамента и т.д. Одним из самых распространенных методов достижения повы-

шения является не результат деятельности чиновника, а его лицемерие, лизоблюдство, другими словами, если хочешь добиться повышения, то, в первую очередь, ты должен нравиться начальству и угождать ему. А ведь этот метод «передается из поколения в поколение». Не зря же А.С. Грибоедов в своем произведении «Горе от ума» писал: «Служить бы рад, прислуживаться тошно». Безусловно, среди чиновников есть множество эрудированных, образованных, высококвалифицированных работников, так сказать, мастеров своего дела, но к большому сожалению, непрофессионалов у нас в стране преобладающее большинство, что сказывается на эффективности и продуктивности аппарата государственной власти.

**Шалва Газашвили** отметил, что успех государственного служащего зависит не только от его личностных характеристик, но и от профессионализма. Не говоря уже об объективных обстоятельствах. Проблема профессионализма становится все актуальнее и актуальнее в наше время. Нельзя выделить какие-то определенные факторы, при помощи которых можно достичь успеха, поскольку деятельность государственной службы очень разнообразна и не находится в каких-то определенных рамках, а зависит от множества обстоятельств и проблем, которые решают госслужащие. Для достижения успеха в карьере, госслужащий должен обладать или стремиться развить в себе важные качества, необходимые для продвижения по карьерной лестнице. Нацеленность на результат объединяет в себе Настойчивость и Нацеленность на достижение.

Кроме того, вновь появилось, вернее стало более заметным такое явление, как - амбициозность. Так же, весьма немаловажным качеством любого работника является тяга к саморазвитию, что предполагает открытость к новым знаниям и опыту. Умение правильно оценивать свои сильные и слабые стороны, постоянно развивать свои профессиональные, деловые и личностные качества. А также, готовность браться за решение более сложных задач. Очень важно определить место и должность, с которой начинается карьера. Перспективная должность - это та, которая, в принципе, лишена опасности «засидеться»; предполагающая не слишком большую загруженность, иначе некогда будет заниматься своим продвижением и саморазвитием. Она также должна предполагать участие в решении ключевых вопросов, желательно на консультацион-

ном уровне. И, что самое главное, необходимо по ходу работы как можно чаще соприкасаться с начальством, лучше всего с вышестоящим.

**Михаил Минасбекиян** подчеркнул, что карьера - продвижение человека в освоении им определенных навыков, необходимых для обеспечения устойчивости в социальной и профессиональной сферах жизнедеятельности. Выбирая свою карьеру, человек выбирает источник ресурсов для повседневной жизни, зачастую на всю жизнь. Многие при выборе карьеры руководствуются высокими понятиями морали и нравственности, желая приносить людям пользу. Казалось бы, чиновник - одна из этих профессий, но в реальности все обстоит не совсем так. Когда я работал в одном из министерств, служащие, с которыми я работал в одном кабинете, называли свою должность не иначе как «болото». Это наводит на нехорошие мысли - большинство из «погрязших в болоте» сотрудников работали в министерстве далеко не первый год, в то время как активные и работающие, работали не так давно (за редким исключением).

Не значит ли это, что система несовершенна? Возможно карьерный рост в ней достигается «неклассическими» методами, что практически сводит на нет возможность строить свою карьеру стратегически. Во многом это происходит из-за отсутствия систем социального контроля. Отсутствует ответственность за ошибки при решении кадровых вопросов, из-за чего появляются служащие, работающие по 10-15 лет на одной должности. Далеко не всегда соблюдаются процедуры назначения на должности. Такие случаи демотивируют молодых специалистов. При этом, при нынешней политической ситуации для государства нет более важной задачи, чем формирование слоя профессионально подготовленных и нравственно воспитанных государственных служащих.

**Ваге Маргарян** посвятил свое выступление социальному аспекту карьеры. Именно по кадрам государственной службы, принципам и источникам их формирования судят о государственном аппарате. От работы государственных служащих в значительной мере зависит положение дел в обществе в целом. Насущной потребностью преодоления негативных социальных последствий преемственности в подходах к формированию кадров государственной службы на основе верности руководителю или партии, политической ангажирован-

ности и принадлежности к определенному ведущему социальному сословию, социальному классу или общественному объединению.

Именно такие подходы в немалой степени привели к фактам социального неравенства при приеме на государственную службу и продвижению по ней, что явилось одной из причин кризиса в Российском государстве. Обеспечение высокоэффективной реализации научно обоснованных принципов и наличие действенных источников формирования кадров государственной службы субъектов РФ, разработка и внедрение в практику адекватного правовому государству подхода к данному вопросу позволяют перейти от стихийности к управляемости в вопросах подготовки, подбора и расстановки государственных служащих. Это требует сочетания системного и комплексного подходов к вопросам подготовки, подбора и расстановки государственных служащих. Важны объективный пересмотр, обобщение и классификация принципов и источников формирования кадров государственной службы с позиций, определяющихся условиями становления правового и социального государства.

**Константин Безчасный** подчеркнул важность механизма карьерной адаптации чиновников и его взаимосвязи с особенностями личности государственных служащих в социально-психологическом понимании. Взгляд на государственную службу с точки зрения кадровой политики диктует необходимость учитывать не только профессиональные характеристики государственных служащих, но и принимать во внимание особенности психосоциального функционирования, которые позволяют им успешно выполнять свои обязанности. Понимание государственной службы как профессиональной служебной деятельности и актуальность повышения качества оказания государственных услуг говорят о необходимости совершенствования форм оптимизации карьерного роста. Характер выполняемых служебных задач предполагает наличие у государственных служащих личностных особенностей, которые позволяют им результативно справляться со своими обязанностями. Важным аспектом изучения карьерной адаптации чиновников являются вопросы раннего выявления их психосоциального стиля функционирования. Ведь профессиональная деятельность государственных служащих сопряжена с целым рядом трудностей, преодоление ко-

торых требует высокого образовательного уровня, широкий кругозор, эрудированности, а также высокой стрессоустойчивости. Не менее значим гибкий стиль общения и позитивная эмоциональность реагирования, даже с известной долей агрессивности, что в конечном итоге позволяют эффективно решать поставленные задачи.

Итог обсуждения за круглым столом, как представляется, может быть сформулирован следующим образом.

1. Карьера – вполне нормальное и приемлемое для современной системы государственно-служебных отношений явление. Больше того, в успешности продвижения по службе каждого работника в равной мере заинтересованы и государство, и каждый служащий. Успешный профессиональный рост и динамичное карьерное должностное продвижение – капитал, выгодный для всех. Успешность карьеры – это социальная конструктивность служебного роста, общее благо, высокая степень удовлетворенности динамикой и результатами трудового пути.

2. Важнейшие признаки успешности карьеры: высокая динамика должностного продвижения; непрерывность профессионального роста; оптимальность материально-финансового вознаграждения. Основа успешности карьерного продвижения – личные заслуги, профессионализм, компетентность, талант, благоприятная служебная среда. Не случайно, того, кто эффективен и справедлив, люди по праву называют профессионалом.

3. Для служащего, для которого государственная служба является профессией, а тем более призванием, профессионализм и добросовестность – главные доминанты карьерного роста. Именно такой человек готов пожертвовать своим служебным временем ради организации, он берет на себя бремя нагрузки, не считаясь ни со временем, ни со здоровьем. Его не особенно страшат трудности, связанные с инновациями.

4. В системе государственной службы, как ни в одной другой профессиональной среде, профессиональному и должностному развитию персонала уделяется самое серьезное внимание. Главное, чтобы карьерные цели работника корреспондировались с чувством долга и честным общественным служением, чтобы карьерные планы не трансформировались в карьеризм, в стремление к возвышению ради утилитарного удовлетворения ординарного честолюбия.

5. Нельзя не учитывать и такую особенность, как традиционно негативное отношение российского общества к «чиновничеству», восприятие большинства из них как карьеристов. Что, естественно, негативно сказывается даже на самых честных служащих, формирует в их среде атмосферу социальной напряженности, порождает скептическое отношение к таким понятиям, как совесть, порядочность, честность, самоотверженность. Результат: в профессиональной среде служащих в части карьерных честолюбивых устремлений просматривается определенная «вялость», нередко наблюдается пассивность в отстаивании права на карьеру, неуверенность в стабильности должностного положения, недовольство ходом реализации профессиональных способностей.

6. Карьерная мобильность - это не что-то стихийное и неуправляемое. Наоборот, карьеру можно и надо планировать. Более того, считаем, что планирование карьеры должно стать и обязательно станет осно-

вой профессионализации государственной службы. Каждый карьерный план должен быть максимально гибким и реалистичным, учитывать возможности организации и потенциальные качества работника. Важно только не попасться под влияние многочисленных мифов, которые многих вводят в заблуждение и, естественно, мешают карьере.

7. Успешность карьеры зависит не только от человека, его желаний и способностей, но и от многих факторов объективного характера: профессиональной среды, структурно-иерархической должностной системы, качества работы с резервом, перспективности развития внутриаппаратных отношений. Нельзя не учитывать и факторы торможения карьерного роста. Такого рода деструктивных факторов великое множество: от дефектов речи, изъянов во внешности, неуверенности в себе, до неблагоприятной политической конъюнктуры, бюрократически-безразличного стиля работы с резервом.

## PUBLIC SERVANT OF MODERN RUSSIA: CAREER STRATEGY AND SERVICE TACTICS

The final class of the course "State servant: status, profession, vocation" delivered for the master's course students of the International Institute of Administration was held in the form of a "round table" theoretical discussion covering professional career issues. The students of the day-time and evening-time master's courses participated in the discussion.

Olesya Kuzhel,  
master's course student, 2 year, the  
International Institute of Administration

Natalia Popova,  
master's course student, 2 year, the  
International Institute of Administration

### Ключевые слова:

карьера, управление персоналом,  
чиновники, государственное управление,  
государственная служба

### Keywords:

career, staff management, officials, state  
governance, state service