

УДК 316.034

Лазукова Евгения Андреевна

аспирант, ассистент кафедры социологии  
и политологии Пермского национального  
исследовательского политехнического университета  
editor@hist-edu.ru

Lazukova Evgeniya Andreevna

Postgraduate Student of the Department of Sociology  
and Political Science of Perm National  
Research Polytechnic University  
editor@hist-edu.ru

**ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА ГОССЛУЖАЩИХ  
СКВОЗЬ ПРИЗМУ ИДЕЙ МАКСА ВЕБЕРА**

**WORKING CAREER OF CIVIL SERVANTS  
THROUGH THE IDEAS OF MAX WEBER**

Статья посвящена возможностям социологического анализа трудовой карьеры современного государственного служащего. Используется учение Макса Вебера о бюрократии, о социальной стратификации и о социальном действии. Указывается, что круг вопросов трудовой карьеры служащего, описываемых с помощью идей М. Вебера, довольно широк и включает в себя изучение данной карьеры как части социальной мобильности, исследование факторов и типов трудовой карьеры.

This article is devoted to the possibilities of sociological analysis of working career of a modern civil servant. The article is based on the teaching of Max Weber on bureaucracy, social stratification and social action. The range of issues concerning working career of a civil servant, described by the ideas of Max Weber, is wide enough. It includes the study of the given career as a part of social mobility, the analysis of factors and types of working career.

*Ключевые слова:* государственная служба, трудовая карьера, трудовая мобильность, социальная мобильность, рациональность.

*Key words:* public service, working career, labor mobility, social mobility, rationality.

В современных условиях трансформирующегося российского общества трудовая карьера имеет немаловажное значение для человека. Она явно или неявно ассоциируется у людей с изменением социального статуса, в том числе профессионального и экономического. Карьера – это одна из существенных целей человека, видимо, в силу того, что она видится нам как возможность более полного удовлетворения потребностей (в престиже, самореализации, в улучшении материального положения и т.п.).

Здесь мы попытаемся рассмотреть трудовую карьеру в рамках социологического знания и затем выявить возможности учения М. Вебера в исследовании вопросов трудовой карьеры государственных служащих. Опираемся будем на мысли этого немецкого ученого, изложенные в основном в его неоконченном труде «Экономика и общество».

Итак, карьера в социологической науке – это индивидуальный прогресс в жизни индивида, связанный с постепенным переходом из одного социального слоя в другой. Категория «карьера» подразумевает перемещения индивида с одних социальных позиций на другие. Специфика социологического представления о карьере в отличие от обыденного в том, что различается карьера трудовая и жизненная. Жизненную карьеру социологи исследуют, как правило, выявляя образовательное, квалификационное и должностное продвижение индивида [1, с. 184], поэтому жизненная карьера может быть тесно связана с трудовой карьерой, включая ее в себя как составную часть.

Оговоримся, что в данной статье речь пойдет именно о трудовой карьере. При этом под трудовой карьерой будем понимать профессиональное продвижение индивида в течение трудовой жизни, его перемещения по профессиональной лестнице, смену видов деятельности. Трудовая карьера сопровождается не только изменением должностных позиций, но и переменной социального статуса работника. Социологи рассматривают трудовую карьеру довольно широко – не только в рамках одного предприятия, организации, но и на различных предприятиях в течение всего трудового пути индивида; не только в границах одной профессии, но и включая смену профессий работником [2, с. 1138].

Трудовая карьера является частью трудовой мобильности наряду с трудовыми миграциями, вторичной занятостью, текучестью кадров. Итак, продвижение по карьерной лестнице сказывается не только на профессиональном, но и на социальном статусе индивида в целом. Этот вид трудовой мобильности (как и профессиональная мобильность, впрочем) является частью социальной мобильности [3, с. 91]. Трудовая карьера в контексте социальной мобильности совершенствует социальную структуру общества; благодаря ей, карьере, наблюдается наиболее оптимальное распределение личностей по социальным слоям, а отсюда – индивиды лучше, успешнее справляются со своими функциями и ролями. Это показывает значительную связь трудовой карьеры и социальной мобильности.

Трудовой карьере посвящено большое число российских социологических исследований. Изучаемые аспекты карьеры в труде довольно широки. Среди них, во-первых, анализ данного феномена как социального явления (при этом выделяется социально-типичное, мотивы и факторы карьеры, характерные отдельным группам работников); во-вторых, это характеристика карьеры как гендерного явления (как правило, подобные исследования доказывают или опровергают дискриминацию женщин в той или иной сфере труда, выявляют насколько распространены гендерные стереотипы, как они влияют на построение карьеры и пр.); в-третьих, это анализ на стыке социологии с менеджментом и управлением персоналом, освещающий вопросы управления трудовой карьерой и т.д. Мы же попытаемся рассмотреть трудовую карьеру как особый вид мобильности работника.

Изучать мобильность в социологии можно, используя различные подходы: функциональный (Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Р. Мертонса, П. Сорокина); конфликтологический (К. Маркса, Г. Зиммеля, Л. Козера, Р. Дарендорфа); феноменологический подход (А. Шюца, М. Шелера); парадигму социального действия (М. Вебера, Т. Парсонса, Ю. Хабермаса, В. Шлюхтера) и др.

Однако поскольку речь пойдет о трудовой карьере государственных служащих, то логичнее всего было бы использовать идеи немецкого философа и социолога Макса Вебера, автора концепции бюрократии. Для этого теоретической основой анализа выступят также его теории социального действия и социальной стратификации.

Трудовая карьера в рамках методологии М.Вебера – это постепенный, в определенной степени рациональный процесс перемещения работников по предприятиям, отраслям экономики или по уровням иерархии одной организации.

Веберовская бюрократическая организация – явление рациональное и не имеющее негативного оттенка. В обыденной жизни такая организация часто вызывает отрицательные эмоции и ассоциируется с государственным аппаратом, хотя, строго говоря, бюрократическая система управления может существовать не только у чиновников. Так, она, например, вполне возможна в государственных и частных кампаниях, на промышленных предприятиях, в организациях и учреждениях (скажем, в университете). Однако в данном случае остановимся как раз на государственных служащих как работников бюрократической системы.

Немецкий социолог не одинок в позитивной трактовке бюрократической системы. Еще до Макса Вебера об идеальной бюрократии говорил Вудро Вильсон, профессор политэкономии, впоследствии президент США. Он не рассматривал бюрократию (в частности, государственную службу) как негативное явление и выделял в ее характеристике формальные принципы [4, с. 103].

Вебер прогнозировал в процессе развития общества нарастание расчета, экономичности, а именно – рационализацию. Отсюда одной из основополагающих категорий в теории М. Вебера выступает понятие рациональности [5, с. 72]. Рационализация проникает в человеческие взаимоотношения и во все сферы общества: в экономику, политику, культуру, науку [6, с. 23]. Наверняка, не будет исключением и трудовое поведение. Построение карьеры выступает как форма рационального поведения индивида. Пользуясь терминологией немецкого социолога, можно выделить два типа (два идеальных типа) карьерного поведения госслужащих: формально-рациональное и субстантивно-рациональное. Последнее еще можно назвать содержательно-рациональным.

Формальная (инструментальная) рациональность индивидов связана со стандартными способами определения выгод и издержек, с калькулируемостью; содержательная рациональность ориентирует человека на конечные ценности [6, с. 24-25]. Движимый формальной рациональностью госслужащий будет рассматривать карьеру как инструмент достижения более значимых в его жизни целей, как способ осуществления терминальных ценностей. Субстантивно-рациональные действия индивида будут характеризовать его видение карьеры как самоцели. В какой-то мере между этими типами поведения можно провести параллели с ориентацией на результат и на процесс. Содержательно-рациональный тип карьерного поведения своей базой имеет направленность на процессуальную сторону продвижения по карьерной лестнице, интерес к процессу, а не к результату; формально-рациональное поведение, напротив, основывается на преимуществах, достигаемых благодаря построению карьеры, т.е. на результатах данного вида трудовой мобильности.

Формально-рациональный тип карьерного поведения подразумевает различные варианты реализации. Так, карьера может выступать инструментом, способом добиться власти, определенного социального статуса, уважения окружающих, авторитета, возможностью поправить свое материальное положение, получить более самостоятельную и творческую работу или постоянно

развиваться. В современной России в силу невысокого материального положения многих социальных групп, скорее всего, преобладают взгляды на карьеру, ориентированные на увеличение доходов. Однако для того, чтобы выявить наличие других мотивов формального подхода к построению карьеры и их значимость, чтобы проранжировать возможные варианты этого типа поведения, необходимо дополнительное социологическое исследование.

В русле веберовских идей в бюрократической системе должна быть возможность продвижения по карьерной лестнице. Вакантные места в такой организации должны заполняться в соответствии с квалификационными характеристиками госслужащих или в соответствии со старшинством. Следовательно, кроме описанных возможностей социологического анализа трудовой карьеры госслужащих, преломляя веберовские идеи, можно подвергнуть исследованию и такой аспект карьеры служащих, как факторы продвижения по службе. На это указывает, в частности, В.Е. Гимпельсон [7, с. 24]. Продвижение по карьерной лестнице может производиться по заслугам, а может основываться на хорошем отношении, лояльности к руководству. У М. Вебера эти два противоположных фактора взаимосвязаны: если возрастает роль меритократичности в карьерном продвижении, то снижается роль критериев лояльности. О важности первых (т.е. критериев профессиональности, компетентности) в российской госслужбе говорят как эксперты [8, с. 15-16], так и сами государственные служащие [7, с. 29]. Думается, что в разных областях приложения труда в России можно обнаружить различные критерии продвижения по карьерной лестнице. На государственной службе преобладает первая группа критериев, хотя, наверняка, на карьерном продвижении в госаппарате сказывается и лояльность, но в скрытом, латентном виде, поскольку найм на службу не обходится без связей и знакомств [7, с. 35].

При этом профессиональное мастерство работника, квалификация и профессиональные компетенции, – знания, умения и навыки, – выступают не только факторами карьеры, но и факторами, детерминирующими место человека в социальной структуре общества (наряду с тремя другими характеристиками: властью, наделенной в связи с занимаемой должностью; материальным положением (доходом); а также наряду с субъективным критерием стратификации – престижем профессии индивида).

Таким образом, используя веберовский категориальный аппарат, можно, во-первых, увидеть трудовую карьеру служащего как социальный процесс (как социальную мобильность, сказывающуюся в итоге на занимаемых социальных позициях государственного служащего и на социальной стратификации общества); во-вторых, анализировать преобладающие факторы карьерного роста в министерствах, ведомствах; в-третьих, конструировать идеальные типы карьерного поведения работников государственного аппарата на основе их мотивации, отношения к карьерному продвижению, что позволит изучать их в конкретном исследовании.

Резюмируя, отметим, что методология Макса Вебера позволяет описать трудовую карьеру госслужащего как особый процесс продвижения в иерархической системе организаций, характеризуя ее при этом одновременно как рациональное поведение и как часть социальной мобильности, как перемещение по социальным слоям, стратам. Все это выявляет актуальность использования идей немецкого ученого, поскольку это дает возможность в большей степени осмыслить современные реалии в сфере государственного управления в России.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Российская социологическая энциклопедия / под ред. академика РАН Г.В. Осипова. М., 1998.
2. Социология: Энциклопедия / сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. Минск, 2003.
3. Лазукова Е.А. Профессиональная мобильность работников промышленных предприятий и факторы, ее детерминирующие // Современное российское общество: проблемы труда, социальной политики и образа жизни. Пермь, 2009.
4. Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства: Реформы государственной службы: международный опыт и российские реалии. М., 2011.
5. Очерки по истории теоретической социологии XX столетия (от М. Вебера к Ю. Хабермасу, от Г. Зиммеля к постмодернизму) / Ю.Н. Давыдов, А.Б. Гофман, А.Д. Ковалев и др. М., 1994.
6. Вебер М. Избранные произведения / пер. с нем., сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко. М., 1990.
7. Гимпельсон В.Е., Магун В.С. На службе Государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. № 5.
8. Тавокин Е. Принципы, источники, меры оптимизации кадрового состава // Государственная служба. 2010. № 6.