

КАРЬЕРИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО: СУЩНОСТЬ, ПРОБЛЕМЫ И СПОСОБЫ БОРЬБЫ С НИМ

М. К. Карпова, В. А. Грищук

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В статье раскрываются понятия «карьера государственного служащего» и «карьеризм государственного служащего». Описываются основные признаки аномального поведения государственных служащих, отрицательные стороны карьеризма и их влияние на государственную службу. Представлены способы борьбы с карьеризмом государственных служащих.

Ключевые слова: *карьера государственного служащего, карьеризм, государственный служащий, государственная служба.*

Государственные служащие являются важным компонентом любой функционирующей административной системы. Их задача обеспечить стабильное функционирование государства, реализацию программ, принятых политической властью. Они должны придерживаться самых высоких профессиональных и этических стандартов, потому что общественность возлагает большие надежды на их работу. Многими из нас движет чувство долга, и мы стремимся отдавать долг обществу. Карьера на государственной службе – один из способов, которым мы можем направить эти чувства в действие. Но не всеми людьми движет альтруистическое намерение, для некоторых работа в государственных учреждениях – способ получения власти и достатка.

Понятие «карьера» в разных источниках объясняется по-разному, одни авторы считают, что «карьера на государственной службе» – это продвижение по служебной лестнице, повышение навыков, способностей, квалификационных возможностей, денежного вознаграждения при выполнении своих служебных обязанностей [11]. Другие говорят о том, что «карьера государственных служащих» – это развитие профессиональных навыков до уровня вышестоящей или более перспективной должности [8]. Советский энциклопедический словарь трактует карьеру следующим образом:

- продвижение в какой-либо сфере деятельности;
- достижение известности, славы и выгоды;
- обозначает род занятий, профессий [9].

Таким образом, мы можем говорить, что карьера государственного служащего представляет собой качественные и положительные изменения, в основе которых находятся самореализация, самовыражение и здоровые амбиции. Для гражданского служащего важно приобретать умения и навыки, правильно применять их в нужных ус-

ловиях, и при достижении определенного уровня он сможет занять более высокие должности, где получит как моральное удовлетворение (его способности оценили, он внес вклад в развитие общества), так и денежное вознаграждение в большем объеме. И так происходит до момента, пока человек не перестанет самореализовываться, что и обозначит завершение его карьеры.

Государственная служба призвана реализовывать функции государства, которые обеспечивают эффективную жизнедеятельность страны, предупреждают и преодолевают разрушительный характер социальной жизни, когда общество не может справиться самостоятельно. Но система не может быть идеальной, поэтому в ней существуют различные аномалии, приводящие к неэффективной работе всей структуры. В нашей статье мы остановимся на поведенческой аномалии.

Поведенческая (локальная) аномалия в государственной службе – психологическое, поведенческое и иное отклонение государственных служащих. Она проявляется по-разному, в основном как:

- социальное равнодушие;
- карьеризм;
- формализм;
- низкая исполнительность;
- злоупотребление служебным положением в корыстных целях;
- предательство интересов службы и др. [7].

Это говорит о том, что карьерных побед некоторые служащие добиваются неправильными, а иногда и недостойными средствами. Такие государственные служащие имеют поведенческую аномалию – карьеризм.

До недавнего времени понятия «карьера» и «карьеризм» в обществе были равнозначны, но с началом изучения карьеры как профессиональной деятельности они были разделены [10]. Как говорилось ранее, карьера – это реализация

своих навыков и умений в трудовой деятельности профессионала, при этом мотивацией выступает помощь обществу. Единого понятия карьеризма нет. Одни авторы говорят о том, что карьеризм — это отдельные качества государственного служащего, который имеет эгоистичные намерения и стремится к должностному росту несмотря ни на что [4]. По мнению других, карьеризм – это ценностная ориентация, где служащий стремится занять определенное положение с целью получения личной выгоды, достижения личных успехов в служебной, научной или иной деятельности в ущерб общественным и профессиональным интересам [1].

Таким образом, мы считаем, что *карьеризм в государственной службе* – это деструктивное поведение государственного служащего, направленное на эгоистичное продвижение по служебной лестнице с целью получения личной и денежной выгоды, нежелание работать на «благо общества» [3].

В качестве основных признаков карьеризма государственных служащих можно выделить:

- амбициозность и желание власти, выражается в том, что человек стремится показать свое превосходство и власть над всеми;
- стремление самоутвердиться, т. е. сохранить свою высокую самооценку и получить подтверждение этому от других людей;
- желание реализовывать свой собственный потенциал;
- нежелание заводить дружеские и хорошие рабочие отношения в коллективе, выражается в том, что государственному служащему неинтересны лица ниже его по положению, а если он и заводит дружбу, то только с теми, кого можно использовать в будущем;
- жестокость и неприятие чужого мнения;
- приспособленческое отношение к руководителям, чтобы угодить начальству, которое в дальнейшем поможет продвинуться по служебной лестнице;
- склонность развивать профессиональные качества только для вида, ведь главное – достичь высшей должности, а не быть профессионалом своего дела.

Однако, несмотря на отрицательные признаки карьеризма, многие государственные служащие продолжают стремиться к статусному возвышению. Почему?

Для государственных служащих высокий статус должности открывает возможности, которые дают более выгодное положение в обществе и системе государственного управления. Основные возможности при карьеризме:

- вхождение государственного служащего в финансово-экономическую элиту, иными словами – высокое денежное содержание, а также специальные социальные гарантии;

- обретение выгодных связей в влиятельных кругах и возможность использования их в собственных целях;
- возможность влиять на людей;
- формирование карьерного наследства.

Рассматривая все вышеизложенное, представим в таблице положительные и отрицательные черты карьеризма.

Положительные и отрицательные моменты карьеризма государственного служащего

Положительные моменты карьеризма	Отрицательные моменты карьеризма
Государственный служащий старательный, исполнительный, амбициозен и мотивирован на успех	Государственный служащий заиклен только на работе
Государственный служащий умеет брать на себя ответственность	Переоценка собственных возможностей
Всеобщее уважение	Жестокость и неприятие чужого мнения
Целеустремленность	Быстрое «выгорание»
Умение противостоять конкуренции	Стремление делать все самому

Анализируя таблицу, мы можем сделать вывод о том, что карьеризм у государственного служащего все-таки несет отрицательный характер, ведь для государства такой человек не несет ничего положительного. Ведь такой работник, занимающий государственную должность, портит имидж всей государственной службы.

Карьеризм государственного служащего также несет такие проблемы для государства, как:

- ущерб государственной службе, поскольку человек не стремится добросовестно относиться к работе;
- экономические потери, ведь если будет работать более профессиональный служащий, то он принесет лучший результат;
- получение от государства больше, чем отдача;
- незаинтересованность государственного служащего в решении проблем общества, поэтому услуга будет оказана формально, без погружения в тонкости дела;
- непрофессионализм большого количества служащих в «своем» деле;
- падение авторитета и престижа государственного служащего, ведущее соответственно к нехватке кадров.

Чем больше в государственной службе таких работников, тем менее эффективным будет государственное управление. Поэтому для кадровой службы самое важное провести работу по преодолению такого аномального поведения, как карьеризм государственного служащего.

Примером успешной можно назвать карьеру Михаила Михайловича Сперанского, который в «застойные времена» правления Павла I внес большой вклад в развитие России, о чем мы помним спустя столетия.

Мы предлагаем следующие способы борьбы с карьеризмом:

1. Основным решением является современная технология управления персоналом на государственной службе, которая может выявлять проблемы, направлять и организовывать решения аномального поведения, в особенности карьеризма, у государственных служащих. О проблемах кадровых служб говорят эксперты из Счетной палаты Российской Федерации [2], поэтому обучение кадровой службы выявлению проблемы государственных служащих выступает первостепенной задачей.

2. Кадровая служба должна проводить более детальный анализ способностей и профессиональных навыков государственных служащих, выявлять их сильные и слабые стороны и направлять на должности, на которых работник может использовать свои знания наиболее эффективно.

3. Кадровая служба должна создавать условия для того, чтобы государственные служащие могли реализовывать свой потенциал, а также предлагать способы повышения уровня профессионализма в государственном управлении.

4. Направление государственных служащих на курсы «управления карьерой в государственных структурах», где им будет предоставлена информация о том, как правильно сформировать карьерную цель и построить личный карьерный

план для реализации своих целей в оптимальном варианте, не погружаясь полностью в карьеру и достигая высоких должностей с максимально эффективными для общества действиями.

5. При возникновении в государственном управлении аномального поведения (мы считаем, что карьеризм – это конфликт интересов, а именно – заинтересованность должностного лица, которое влияет на надлежащее и беспристрастное исполнение своих обязанностей [6]) требуется образование Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. К изучению данного конфликта интересов Комиссия должна отнестись очень серьезно и рассмотреть государственного служащего с позиций профессионального, психологического и этического направлений. Карьеризм в государственной службе очень плохо влияет на имидж всего государственного управления, и к его преодолению нужно относиться строго.

Делая вывод, мы можем сказать, что карьеризм представляет собой особо негативную стратегию карьеры [5]. Карьеризм – это одна из форм эгоизма в государственной деятельности, где работник пытается проявлять себя как человека бескорыстного и преданного делу, а на самом деле стремится удовлетворить только свои личные потребности и получить власть. Таких государственных служащих в государственном управлении быть не должно, поскольку задача профессиональных государственных служащих – помочь государству в создании хороших условий и обеспечении лучшей жизни для своего населения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Вальцев С. В. Карьеризм и самоактуализация. Суть различий // Проблемы науки. 2012. Т. 2, № 12. С. 34–36. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/karierizm-i-samoaktualizatsiya-sut-razlichiy> (дата обращения: 04.03.2023).
2. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения. Экспертная записка // Счетная палата Российской Федерации: офиц. сайт. URL: https://ach.gov.ru/upload/pdf/записка_кадры_30.04.2021.pdf (дата обращения: 04.03.2023).
3. Карьеризм – это хорошо или плохо // NUR.kz. URL: <https://www.nur.kz/family/self-realization/299403-karierizm-besprinzipnost-ili-czeleustremennost/> (дата обращения: 04.03.2023).
4. Карьеризм: положительные и отрицательные стороны / В. Алистархов // Секретарское дело. 2014. № 4. URL: <https://www.top-personal.ru/sdeloissue.html?1007> (дата обращения: 04.03.2023).
5. Ковалевская Е. В. Представления о карьеризме у современной молодежи // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2021. № 1 (34). С. 359–362. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predstavleniya-o-karierizme-u-sovremennoy-molodezhi> (дата обращения: 04.03.2023).
6. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. 28.12.2022).
7. Романов В. Л. Социальная самоорганизация и государственность // Сайт С. П. Курдюмова. URL: <https://spkurdyumov.ru/economy/socialnaya-samoorganizatsiya-i-gosudarstvennost/5/> (дата обращения: 04.03.2023).
8. Слепцова Е. В., Головкин А. В. Особенности построения карьеры в организациях государственной службы // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. Т. 2, № 12. С. 82–85. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-postroeniya-kariery-v-organizatsiyah-gosudarstvennoy-sluzhby> (дата обращения: 04.03.2023).
9. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. 2-е изд., перераб. и доп. Ленинград, 1982. 1600 с.
10. Сумина Е. А. Понятие содержания и виды служебной карьеры на государственной службе // Государственное управление и развитие России: вызовы и перспективы. 2020. Т. 1, № 1. С. 116–119. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44550576> (дата обращения: 04.03.2023).
11. Хропко Д. А., Пахомова Н. Г. Развитие карьеры на государственной службе // Школа молодых новаторов. 2020. Т. 1, № 1. С. 306–309. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43038529> (дата обращения: 04.03.2023).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Карпова Марина Константиновна – магистрант факультета управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. mkshch9@mail.ru

Грищук Владимир Андреевич – кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. vova_303@mail.ru

CAREERISM OF A CIVIL SERVANT: THE ESSENCE, PROBLEMS AND WAYS TO DEAL WITH IT

M. K. Karpova, V. A. Grischuk

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The article reveals such concepts as «career of a civil servant» and «careerism of a civil servant». The main signs of abnormal behavior of civil servants, the negative sides of careerism and how negatively they affect the civil service are described. The ways of combating the careerism of civil servants are presented.

Keywords: *career of a civil servant, careerism, civil servant, civil service.*

REFERENCES

1. Valtsev S. V. (2012). Kar'erizm i samoaktualizatsiya. Sut' razlichiy [Careerism and self-actualization. The essence of the difference.] Problemy nauki [Problems of Science]. No. 12. Pp. 34–36. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/karierizm-i-samoaktualizatsiya-sut-razlichiy>, accessed: 04.03.2023. (In Russ.).
2. Kadrovaya politika na gossluzhbe: tekushchie problemy i neobkhodimye izmeneniya. Ekspertnaya zapiska [Personnel policy in the civil service: current problems and necessary changes. Expert note]. Schetnaya palata Rossiyskoy Federatsii: sait [Website of the Accounts Chamber of the Russian Federation]. Available at: https://ach.gov.ru/upload/pdf/записка_кадры_30.04.2021.pdf, accessed: 04.03.2023. (In Russ.).
3. Kar'erizm – eto khorosho ili plokho [Careerism is good or bad]. NUR.kz. Available at: <https://www.nur.kz/family/self-realization/299403-karierizm-besprinczipnost-ili-czeleustremennost/>, accessed: 04.03.2023. (In Russ.).
4. Kar'erizm: polozhitelnye i otritsatelnye storony [Careerism: positive and negative aspects]. V. Alistarkhov. Sekretarskoe delo [Secretarial business]. Available at: <https://www.top-personal.ru/sdeloissue.html?1007>, accessed: 04.03.2023. (In Russ.).
5. Kovalevskaia E. V. (2021). Predstavleniya o kar'erizme u sovremennoy molodezhi [Ideas about careerism among modern youth]. Azimut nauchnykh issledovaniy pedagogika i psikhologiya [Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology]. No. 1 (34). Pp. 359–362. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/predstavleniya-o-karierizme-u-sovremennoy-molodezhi>, accessed: 04.03.2023. (In Russ.).
6. O gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhbe Rossiyskoy Federatsii: federalnyy zakon ot 27 iyulya 2004 g. № 79-FZ (red. 28.12.2022) [On the State Civil Service of the Russian Federation: Federal Law of July 27, 2004 No. 79-FZ (as amended on December 28, 2022)]. (In Russ.).
7. Romanov V. L. Sotsial'naya samoorganizatsiya i gosudarstvennost' [Social self-organization and statehood]. Sayt S. P. Kurdyumova [Site of S. P. Kurdyumov]. Available at: <https://spkurdyumov.ru/economy/socialnaya-samoorganizatsiya-i-gosudarstvennost/5/>, accessed: 04.03.2023. (In Russ.).
8. Sleptsova E. V., Golovko A. V. (2018). Osobennosti postroeniya kar'ery v organizatsiyakh gosudarstvennoy sluzhby [Features of building a career in public service organizations]. Ekonomika i biznes: teoriya i praktika [Economics and business: theory and practice]. No. 12. Pp. 82–85. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-postroeniya-kariery-v-organizatsiyah-gosudarstvennoy-sluzhby>, accessed: 04.03.2023. (In Russ.).
9. Sovetskiy entsiklopedicheskiy slovar [Soviet encyclopedic dictionary]. (1982). Chief ed. A. M. Prokhorov. 2nd ed. Leningrad. 1600 p. (In Russ.).
10. Sumina E. A. (2020). Ponyatie soderzhaniya i vidy sluzhebnoy kar'ery na gosudarstvennoy sluzhbe [The concept of content and types of service career in the public service]. Gosudarstvennoe upravlenie i razvitie Rossii: vyzovy i perspektivy [Public Administration and Development of Russia: Challenges and Perspectives]. No. 1. Pp. 116–119. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44550576>, accessed: 04.03.2023. (In Russ.).
11. Khropko D. A., Pakhomova N. G. (2020). Razvitie kar'ery na gosudarstvennoy sluzhbe [Career development in the public service]. Shkola molodykh novatorov [School of young innovators]. No. 1. Pp. 306–309. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43038529>, accessed: 04.03.2023. (In Russ.).