УДК 005.966-057.34

Е.А. Лазукова

ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА И РАЦИОНАЛЬНОСТЬ ПОВЕДЕНИЯ ЧИНОВНИКОВ

Выполнен социологический анализ частного вида трудовой мобильности – карьеры. Рассмотрена специфика изучения этого явления социологами в связи с понятием «рациональность». При этом освещены особенности теорий коммуникативного действия, социального действия и рационального выбора.

Ключевые слова: *трудовая карьера, чиновники, рациональность, рациональная бюрократия, рациональный выбор.*

Карьера – один из важнейших процессов в трудовой жизни человека. Под трудовой карьерой социологи понимают профессиональные перемещения, смену видов деятельности на служебном поприще, которое влечет за собой занятие «более престижных видов труда, более высокую оплату труда, большую служебную ответственность и власть» [1, с. 1138], т.е. профессиональное продвижение в течение жизни на пути к достижению успеха.

Иногда о карьере говорят как о смене не только должностей, но и квалификации, образования (в данном случае говорят о «жизненной карьере») [2, с. 184]. Такое понимание карьеры включает в себя трудовую карьеру как составную часть развития индивида в течение жизни. Трудовую карьеру подразделяют на горизонтальную (подразумевающую трудовые перемещения без изменения социального статуса) и вертикальную (с трансформацией социального статуса). Нас в большей степени будет интересовать последняя.

Социологические исследования касаются множества аспектов трудовой карьеры. Это – карьера отдельных профессиональных групп работников [3, с. 81–91], вопросы корреляции гендера и карьерного роста [4, с. 83–91], типы карьеры [5, с. 140–169], вопросы сохранения равновесия между семьей и карьерой [6, с. 291]. Возможно не только ретроспективное описание карьеры, но и ее планирование, управление трудовой карьерой и многое другое.

© Лазукова Е.А., 2013

Лазукова Евгения Андреевна – аспирант, ассистент кафедры социологии и политологии ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: e.las@mail.ru.

В наши дни, когда проблема управления является одной из важнейших, обнажается необходимость наладить эффективную работу государственных служащих. Это, безусловно, невозможно без анализа трудовых перемещений кадров на госслужбе. В данном случае остановимся на теоретико-методологических вопросах осмысления карьеры чиновников.

Чиновников нередко называют бюрократами (возможно, желая подчеркнуть негативную оценку данной группы и их деятельности). Однако термины эти не идентичны. Чиновники – это государственные служащие, обладающие служебным званием, чином [7, с. 812], т.е. работающие на государство, от лица государства и получающие оплату своего труда из бюджетных средств. Бюрократия же – совокупность сотрудников бюрократической организации либо само бюрократическое учреждение. В нашем случае это – группа управленцев, находящихся в иерархической системе организации, действующих на основе формальных правил и инструкций. Однако бюрократические принципы организации могут быть свойственны не только заведениям чиновников [8, с. 55]. Следовательно, термин «бюрократия» – более широкое понятие, нежели «чиновничество», хотя и используется как синоним.

Явление бюрократии интересовало многих ученых: П. Бурдые, З. Баумана, М. Вебера, Д. МакГрегора, Н. Смелзера, О. Гоулднера, Р. Мертона и др.

Анализ трудовой карьеры чиновников в социологической науке может вестись в рамках различных парадигм и теоретических подходов (феноменологического, функционального, конфликтологического и т.д.).

Есть также группа теорий, которых объединяет описание поведения людей с точки зрения рациональности. Среди них нам интересна теория социального действия (М. Вебера и Ю. Хабермаса), а также теория рационального выбора (Дж. Коулмена и М. Грановеттера). Рассмотрим трудовую карьеру госслужащих сквозь призму идей этих ученых.

Представитель франкфуртской школы Ю. Хабермас, анализируя социальное действие, вычленяет в нем формальное действие, нацеленное на результат, и коммуникативное действие, т.е. устремленное на установление взаимопонимания между индивидами. Особое внимание он обращает на степень рациональности социального действия, выделяя при этом четыре идеальных типа действия: телеологическое, нормативное, драматургическое и коммуникативное [9, с. 444]. Особый вид телеологического действия – стратегическое, из названия которого следует, что индивид использует самые эффективные средства для достижения поставленной цели. Оно рационально с точки зрения применяемых средств. Нормативное действие ориентируется на ценности и нормы данного общества или группы и рационально с этой позиции. Драматургическое социальное действие – это публичный поступок, ориентированный на формирование имиджа. Его эффективность оценивается

искренностью. Под последним (коммуникативным) действием понимают «соглашение участников для достижения совместных результатов в определенной ситуации» [9, с. 445].

Рассматривая общество и как систему, и как жизненный мир, Хабермас различает еще две разновидности социального действия – инструментальное и коммуникативное действие. Подобными видами действия может оказаться и построение индивидом своей карьеры. Инструментальное действие воспроизводит общество как систему, как комплекс формальных норм для обеспечения благосостояния и безопасности. Коммуникативный же тип действия отличается тем, что воспроизводит общество как совокупность символических структур, определяющих способы придания смысла событиям и действиям, т.е. как жизненный мир.

Система и жизненный мир связаны друг с другом и находятся в отношениях взаимозависимости: система – это материальная основа, оболочка коммуникативного действия, а жизненный мир призван обеспечить мотивацию инструментального действия через придание объектам и ситуациям смысла. При этом, согласно Ю. Хабермасу, коммуникативная рациональность жизненного мира противостоит инструментальной рациональности системы.

Таким образом, в теории коммуникативного действия поведение людей с точки зрения продвижения по службе может быть по-разному рациональным: рациональным с точки зрения социальных норм, с точки зрения выбранных средств, с точки зрения складывающегося образа актора, с точки зрения согласия между совместно действующими индивидами.

Истоками теории Ю. Хабермаса являются идеи Макса Вебера. В теории этого немецкого социолога четыре идеальных типа социального действия, два из которых рациональны: в первом случае рационально осмыслены средства достижения цели (так называемое целерациональное действие), во втором – рационально осознана ориентация на определенные ценности (так называемое ценностно-рациональное действие). Нарастающий расчет в поведении людей, прогнозируемый Вебером, называют рационализацией. Рационализация постепенно «завоевывает» все сферы общества. Карьера в этом случае выглядит как рациональный процесс мобильности в трудовой сфере.

Для анализа трудовой карьеры чиновников в значительной степени уместным оказываются именно взгляды М. Вебера, поскольку его теорию социального действия можно дополнить теорией бюрократии.

Термин «бюрократия» у немецкого социолога при этом в противовес обыденному представлению не имеет негативной трактовки. Напротив, для него бюрократия – идеальная форма организации.

Государственная служба как рациональная бюрократия должна характеризоваться рядом признаков, подтверждающих рациональное устройство этого явления (имеется в виду четкая иерархия, формальные инструкции, разде-

ление функций, заполнение должностей на основе квалификации [10, с. 64]). Кроме того, бюрократами движут рациональные цели управления.

Для формально-рационального построения чиновником карьеры свойственно использовать продвижение по службе как инструмент достижения более значимых в жизни целей. Субстантивно-рациональное поведение может охарактеризовать чиновника как карьериста, для которого само продвижение и есть главная цель. Иными словами, эти типы поведения отличаются тем, что один из них мотивируется соответственно инструментальной целью, а второй – терминальной.

Подробнее о формальной и субстантивной (содержательной) рациональности говорилось в нашей статье, посвященной веберовской парадигме и ее возможностям анализа [11, с. 155].

Для другого социолога, основателя теории рационального выбора Дж. Коулмена мотивы поведения тесно связаны с рациональным следованием индивида своему интересу. Рациональность поведения может быть связана не только с интересом, но и с потребностями индивида, а также с социальными нормами. Следовательно, рациональное отношение к карьере может строиться, в частности, на ориентации индивида на групповые ценности в сфере труда, характерные для его окружения. Выбор чиновника между семьей, воспитанием детей, налаживанием отношений с супругом (супругой), с одной стороны, и карьерой, должностным и материальным ростом, с другой стороны, может быть рациональным в силу следования интересам госслужащего, его собственным нуждам или нормам определенной социальной группы и ценностям, складывающимся из его представления о референтной группе.

Теория рационального выбора в трактовке М. Грановеттера, также не отрицая возможности рационального видения поведения людей, добавляет к этому значимость социальной структуры. На взгляд этого социолога, «карьера укоренена в социальных и бюрократических структурах» [12, с. 238], в значительной степени влияющих на возможности мобильности. На трудовую мобильность распространяются социокультурные ограничения [12, с. 237]. Грановеттер вводит концепцию включенности, которая опровергает представление об «атомизации», изолированности агентов в своем поведении [13, с. 167]. Особую роль при этом играют «слабые связи», по сути – знакомства: они могут способствовать продвижению индивида по службе. При этом сами связи нарастают в зависимости от количества сменных должностей, мест работы, т.е. трудовая карьера сопровождается не только увеличением человеческого капитала, но и ростом социального капитала – знакомств (а они, в свою очередь, позволяют сослуживцам узнавать о качествах индивида и «рекламировать» его другим знакомым – руководителям или работодателям) [12, с. 239]. Таким образом, круг замыкается – трудовая карьера порождает новые социальные связи, а связи влияют на карьеру индивида.

Подытоживая, можно сказать, что, несмотря на различия рассмотренных теорий, наблюдаются и некоторые сходства. Так, М. Вебер и Ю. Хабермас выделяют типы рациональности, на основе которых имеется возможность типологизировать карьерное поведение чиновников. Теория социального действия рассматривает карьерное поведение как взаимодействие, интеракцию и как социальную мобильность, перемещение по социальным стратам, слоям. Теория рационального выбора поясняет рациональность карьерного поведения людей не только экономической выгодой, материальным расчетом, но и следованием социальным нормам общества. Поэтому общим во взглядах М. Вебера, Ю. Хабермаса и Дж. Коулмена является также интерпретация рациональности поведения как следование нормам, традициям общества.

Как видим, возможности анализа трудовой карьеры чиновников как рационального явления довольно широки. Теории рационального выбора и социального действия обладают таким потенциалом.

Список литературы

1. Социология: энциклопедия / сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.Н. Соколова. – Минск: Книжный Дом, 2003. – 1312 с.
2. Российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. акад. РАН Г.В. Осипова. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 672 с.
3. Попова И.П. «Поворотные пункты» в биографиях и профессиональные карьеры специалистов // Социологические исследования. – 2011. – № 4. – С. 81–91.
4. Гончарова Н.В. «Игры» для мальчиков (гендерные аспекты реализации карьерных притязаний) // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 83–91.
5. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования // Мир России. – 2011. – Т. 20, № 4. – С. 140–169.
6. Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе: сб. аналит. ст. / под науч. ред. С.В. Захарова, Т.М. Малевой, О.В. Сиявской; Независим. ин-т социал. политики. – М., 2009. – Вып. 2. – 336 с.
7. Ожегов С.И. Словарь русского языка / под ред. д-ра филол. наук проф. Н.Ю. Шведовой. – 11-е изд., стер. – М.: Русский язык, 1975. – 846 с.
8. Лазукова Е.А. Категории «госслужащие», «чиновничество» и «бюрократия» // Вестник Перм. нац. исслед. политехн. ун-та. Социально-экономические науки. – 2013. – № 18 (45). – С. 52–59.
9. Зборовский Г.Е. История социологии: учеб. – М.: Гардарики, 2004. – 608 с.

10. Большой толковый социологический словарь: пер. с англ. / сост. Д. Джерри. – М.: Вече, АСТ, 2001. – Т. 1. – 543 с.

11. Лазукова Е.А. Трудовая карьера госслужащих сквозь призму идей Макса Вебера // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2013. – № 1. – С. 154–156.

12. Granovetter M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View // The Sociology of Economic Life / M. Granovetter, R. Swedberg (eds.). – Boulder: Westview Press, 1992. – P. 233–263.

13. Swedberg R. New Economic Sociology: What Has Been Accomplished, What Is Ahead // Acta Sociologica. – 1997. – Vol. 40. – P. 161–182.

Получено 1.10.2013

E.A. Lazukova

WORKING CAREER AND RATIONAL BEHAVIOUR OF OFFICIALS

This article is devoted to sociological analysis of career as a specific form of labour mobility. The specificity of the sociological perspective on the phenomenon in the context of rationality is considered. The features of the theory of communicative action, theory of social action and rational choice theory are highlighted.

Keywords: working career, officials, rationality, rational bureaucracy, rational choice.

Lazukova Evgeniya Andreevna – Postgraduate, Assistant Lecturer, Dept. of Social and Political Sciences, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: e.las@mail.ru.