

активностью, посредством которой личность вовлекается в процессы коллективной жизнедеятельности, а тем самым, и в процессы коммуникации. Представление о труде как личной активности в некоторой степени коррелирует со взглядами В. Франкла, видящего смысл труда не столько в выполнении своих должностных обязанностей, сколько в том, в чем он их превосходит, реализуя тем самым свое личностное начало.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что персонализм Э. Мунье представляет собой проект апологии личностного начала. В отличие от современной философии и культуры, для которой природа «Я» определяется сложным переплетением различных социальных ролей, а значимость личности зависит от ее соответствия играемой роли, личность в персонализме была признана абсолютной ценностью, находящейся в постоянном творческом самоосуществлении, первичной по отношению к любым социальным системам, материальной и экономической необходимости [1].

Литература

1. *Вдовина, И.С.* Мунье Эмманюэль / И.С. Вдовина // Новая философская энциклопедия: в 4 т. / Ин-т философии РАН; Нац. обществ.-науч. фонд; Предс. Научно-ред. совета В.С. Степин. – М.: Мысль, 2000–2001 // Институт философии РАН [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://iph.ras.ru/elib/1976.html>. – Дата доступа: 30.11.2013.
2. *Мунье, Э.* Манифест персонализма / Э. Мунье. – М.: Республика, 1999. – 559 с.

СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ГОССЛУЖАЩИХ (ПО ДАННЫМ ЭКСПЕРТНЫХ ИНТЕРВЬЮ)

С. П. Грибановский

Профессиональная карьера представляет собой процесс профессионально-должностной мобильности личности, который выражается в росте уровня профессионализма, должностного статуса, материального благосостояния и т.д.

В современном обществе установка на карьеру рассматривается в качестве важнейшей ценностной ориентации, во многом определяющей показатели социального благополучия и жизненной удовлетворенности.

Важно отметить, что в содержании социально-профессиональных планов молодежи значимое место занимает стремление связать свою карьеру с государственной службой. Согласно социологическому опросу студентов БГУ в 2010 году, около 14,2 % респондентов рассматривают административно-управленческую деятельность в качестве будущей профессии после окончания ВУЗа [1, с. 59].

В нашем исследовании мы поставили задачу изучить специфику профессиональной карьеры на госслужбе и ее актуальные проблемы. В соответствии с программой исследования был проведен экспертный опрос, участниками которого выступили руководители организационно-кадровых служб государственных органов, ученые и специалисты в области государственного управления и государственной кадровой политики. Опрос проводился в период с февраля по апрель 2014 года в форме полустандартизированного интервью. Всего было опрошено 5 экспертов.

Согласно экспертному мнению, существует ряд системных проблем, которые препятствуют построению эффективной карьеры на госслужбе. Среди таких проблем обычно называются: низкий престиж госслужбы, малая оплата труда, отсутствие технологий карьерного продвижения.

Говоря о низком престиже карьеры госслужащего, эксперт (Л.В., ученый, женщина) указывает в качестве его причин, в первую очередь, низкую оплату труда, которая сочетается с большим количеством функциональных обязанностей.

Особое внимание эксперты обращают на проблему профессиональной подготовки госслужащих, которая определяет карьерный рост. По наблюдениям эксперта (Д.Д., специалист, мужчина), «многие работающие руководители не имеют специальной квалификации: например, руководители кадровых служб не имеют знаний в области управления персоналом, кадрового дела и т.д.». Экспертами высказываются суждения о том, что в Республике Беларусь пока еще не сформирована действенная система отбора и профориентации госслужащих.

Характеризуя специфику государственно-служебной карьеры, один из экспертов (М.И., ученый, мужчина) говорит о ее высокой степени неопределенности. По словам данного эксперта, госслужащий часто не может предугадать сценарий развития своей карьеры и свой будущий должностной статус по окончанию срока действия контракта.

Эксперты указывают, что в госслужбе наиболее востребованы такие технологии управления карьерой, как ротация кадров и система кадрового резерва. В то же время, опрошенные акцентируют внимание на том, что современные технологии управления карьерой (например, составление карьерограмм) в госслужбе практически не используются. Внедрение новых карьерных технологий тормозится отсутствием четких критериев эффективности деятельности госслужащих, а также слабой проработанностью системы мотивации труда госслужащих, которая инициировала бы их карьерный рост.

Важное значение участники опроса уделяют субъективному фактору развития карьеры чиновников. Большинство экспертов склоняются к

мнению, что карьера госслужащих развивается с учетом деловых качеств и роли фактора служебных связей. Эксперт (М.С., госслужащий, мужчина) указывает, что сумел получить назначение в городской исполнительный комитет по рекомендации одного из руководителей организации. Эксперт (В.Г., ученый, мужчина) полагает, что в карьере госслужащего принципиальны корпоративность, «вхожесть», умение «засветиться».

Участники исследования видят решение проблем карьерного развития госслужащих в движении государственной службы к требованиям современной рыночной экономики. По мнению эксперта (М.И., ученый, мужчина), «необходима совершенно новая парадигма государственной службы и государственного управления – менеджериальная, когда власть и бизнес тесно соприкасаются между собой».

Подводя итог проведенного опроса, можно заключить, что аспекты профессионального карьерного развития государственных служащих в Республике Беларусь будут претерпевать ряд изменений по мере трансформации белорусского общества в направлении рыночных социально-экономических преобразований, актуализирующих необходимость формирования компактной и эффективной государственной службы.

Литература

1. *Филинская, Е.В.* Предпочтения и планы молодежи в сфере труда / Е.В. Филинская // Молодежь суверенной Беларуси: штрихи к портрету / Д.М. Булынько [и др.]; под ред. Д.М. Булынько, О.В. Иванюто, Д.Г. Ротмана. – Минск: Изд. центр БГУ, 2012. – С. 57 – 68.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ОНЛАЙН ИССЛЕДОВАНИЙ

Е. Ю. Гулько, М. В. Вишнякова, Л. Г. Титаренко, Е. Е. Кучко

Информационные технологии, в частности Интернет, становятся важной частью повседневной жизни людей. Вместе с этим, их использование расширяет спектр возможностей исследователей, использующих как количественную, так и качественную методологию. Традиционные методы количественных и качественных исследований, такие как анкетный опрос, интервью и фокус-группы были успешно адаптированы для использования онлайн. Российский социолог Е.Ю.Журавлева определяет онлайн методы исследования как опосредованные компьютерами методы сбора данных, которые применяются в онлайн-среде [2].

Переходя к вопросу организации и проведения онлайн исследований, следует отметить, что в целом этапы онлайн-исследования, совпадают с этапами традиционного исследования. Так выделяют этап программиро-