

*На правах рукописи*

**СТЕПАНЧУК Денис Юрьевич**

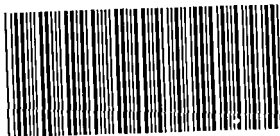
**ЖИЗНЕННЫЕ СТРАТЕГИИ  
СОВРЕМЕННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

**Специальность 22.00.04 – социальная структура,  
социальные институты и процессы**

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**  
**диссертации на соискание ученой степени**  
**кандидата социологических наук**

2 0 ИЮН 2013

**Тюмень – 2013**



**005061792**

Работа выполнена на кафедре общей и экономической социологии  
ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет»

**Научный**

**руководитель:** Шафранов-Куцев Геннадий Филиппович,  
доктор философских наук, профессор, чл.-корр. Российской  
академии образования

**Официальные  
оппоненты:**

Рой Олег Михайлович,  
доктор социологических наук, профессор, ФГБОУ ВПО  
«Омский государственный университет им. Ф. М. Достоев-  
ского», кафедра «Региональная экономика и управление  
территориями», заведующий кафедрой  
Щербаков Геннадий Александрович,  
кандидат социологических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Тю-  
менский государственный архитектурно-строительный уни-  
верситет», кафедра «Государственное и муниципальное  
управление», заведующий кафедрой

**Ведущая**

**организация:** ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессио-  
нально-педагогический университет (РГППУ)»

Работа выполнена при финансовой поддержке ФЦП «Научные и научно-  
педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы  
ГК № 14.B37.21.0026.

Защита состоится 28 июня 2013 г. в 09.00 часов на заседании диссертацион-  
ного совета Д 212.274.05, созданного на базе ФГБОУ ВПО «Тюменский госу-  
дарственный университет», по адресу: 625003, г. Тюмень, ул. Семакова, 10.

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-библиотечном  
центре ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет», распо-  
ложенном по адресу: 625003, г. Тюмень, ул. Семакова, 18.

Автореферат разослан «27» мая 2013 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Е. В. Андрианова

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Социальная структура современного общества весьма разнообразна. В классической социологии, в частности, в трудах К. Маркса, дано понятие важнейшей категории социальной структуры общества – «класса», позже дополненное и расширенное М. Вебером за счет такого понятия как «страта». Изучение стратификации общества продолжил П.А. Сорокин, который выделил в качестве отличительных признаков той или иной страты экономические, политические и профессиональные различия. Профессиональные особенности дают основания рассматривать различные социальные группы в качестве составных частей структуры российского общества, из чего следует, что государственные гражданские служащие являются особой социально-профессиональной стратой.

Значительная часть социологов, в частности функционалисты (О. Конт, Г. Спенсер), в виде элементов социальной структуры предлагают рассматривать социальные институты. На основании этого ученые определяют общество с точки зрения функциональных отношений между социальными институтами. Государственная служба – важнейший институт государства. Цивилизационное развитие общества требует, чтобы госслужба была в высшей степени организационно отлажена, законодательно обеспечена, укомплектована квалифицированными кадрами, способными анализировать происходящие процессы и делать адекватные выводы, организовывать и проводить в жизнь принятые решения.

Вышесказанное дает основание полагать, что государственные чиновники занимают одну из значимых позиций в социально-стратификационной структуре современного общества как особая социально-профессиональная группа и представители социального института «государственная служба».

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью совершенствования качества государственной политики в управлении деятельностью кадрового состава государственной гражданской службы, в которой только в Тюменской области (включая автономные округа) на 1 октября 2011 г. состояло 22266 человек, то есть каждый 87 житель региона трудоспособного возраста.

Сегодня в России одной из актуальных задач государственной политики является формирование специального социально-профессионального слоя государственных гражданских служащих, способных гарантировать

высокую эффективность и безупречность работы органов государственной власти на федеральном и региональном уровнях.

Важность диссертационного исследования обусловлена той ролью, которую играет аппарат государственной службы в принятии управленческих решений, чье влияние распространяется на всю страну и все сферы жизни российского общества. Качество управленческой работы предопределено кадровым составом чиновников, их общей эрудицией, уровнем профессиональной подготовки, гражданской позицией и нравственной ориентацией. Для грамотного руководства госслужащими важно учитывать личностные и профессиональные стороны персонала, а именно ценностные ориентации, мотивации, представления о будущем, степень удовлетворенности и, самое главное, жизненные стратегии современных государственных гражданских служащих.

Актуальность разработок в области жизненных ориентиров представителей социально-профессиональных групп велика, поэтому исследования ведутся в контексте различных научных дисциплин: социологии, философии, психологии, акмеологии, социальной антропологии, политологии, права и др.

**Степень научной разработанности проблемы.** Описанию и анализу деятельности государственных правителей и их окружения, властвующей элиты, управленцев, кадровому корпусу государственной службы посвящены труды многих ученых, начиная с Платона и Аристотеля и заканчивая современниками. На сегодняшний день изучению института государственной службы посвящены работы А.П. Алехина, Г.В. Атаманчука, Д.Н. Бахраха, В.Д. Граждана, В.Г. Игнатьева, В.М. Манохина, А.В. Оболонского, В.И. Осейчука, Ю.Н. Старилова и других авторов.

Классики социологии Д. Битэм, М. Вебер, М. Крозье, Д. Масионис, Р. Мертон, Т. Парсонс, Ф. Риггз, Н. Смелзер, Я. Щепаньский изучали бюрократию как объект исследования. Отечественные социологи также уделяли немало внимания российской бюрократии (И.А. Голосенко, В.И. Добренков, В.В. Ивановский, А.И. Кравченко, Н.Г. Чевтаева и др.).

В социологической науке накоплен большой опыт изучения социальной стратификации населения и выявления различных социально-профессиональных групп в обществе. Подобным проблемам посвящены работы Э. Дюркгейма, П.А. Сорокина, Г. Спенсера, В.Ф. Анурина, З.Т. Голенковой, Е.Д. Игитханяна, Н.Е. Тихоновой, О.И. Шкаратана.

Западная научная мысль представляет обширный материал для комплексного изучения жизненных стратегий личности. Так, например, про-

блемами жизни личности занимались Ж.П. Альмодовар, М. Бургос, Э. Бэрн, Ш. Бюлер, Э. Гидденс, П. Жане, Э. Поуэлл, Д. Ройс, Э. Фромм, Т. Шибутани.

Отечественные социологи, философы и психологи К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Т.Н. Березина, Е.И. Головаха, А.В. Грибакин, Л.Н. Коган, И.С. Кон, А.А. Кроник, Н.А. Логинова, С.Л. Рубинштейн, Л.В. Сохань, В.А. Ядов и другие заложили основы анализа жизненных проблем личности. В центре внимания исследователей оказывались, как правило, проблемы смыслополагания и формирования установки, выбора жизненного пути, образа и стиля жизни, совершенствования культуры жизни личности, ее самореализации и жизнестроительства.

Большой интерес представляют современные научные труды М.М. Акулич, Л.С. Егоровой, К. Муздыбаева, Н.Ф. Наумовой, Е.Л. Омельченко, Т.Е. Резник, Ю.М. Резника, Е.А. Смирнова, И.Н. Тартаковской, в которых авторы выявляют стратегии жизни представителей различных социально-профессиональных групп.

В российской науке можно встретить диссертационные исследования по проблеме жизненных стратегий личности. Работы защищались по историческим (А.Ю. Буянова), психологическим (О.А. Воронина), педагогическим (Е.Н. Перфильева) и социологическим наукам (Т.В. Стародубцева, Д.Ю. Чеботарева), в том числе по специальности 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» (Е.Н. Бондаренко, О.В. Дудник, Н.В. Осмачко, О.В. Рудакова, А.А. Якунин). Как правило, объектом анализа жизненных стратегий выступали молодежь, студенчество и старшеклассники, реже – некоторые социально-профессиональные группы: художественная интеллигенция, жители северных регионов, преподаватели физической культуры. Государственные или муниципальные служащие, которые являются одной из значимых по численности и общественному влиянию социальных страт любого, в том числе российского общества, объектом исследования не выступали.

В научной литературе можно встретить актуальные работы по представленной диссертантом тематике. Так, М.М. Горбатова и М.А. Ляхова рассмотрели жизненные стратегии группы госслужащих с психологической точки зрения. Индивидуальную стратегию выбора карьеры бюрократа описала А.Р. Капова. Некоторые теоретические особенности стратегий жизни госслужащих с результатами вторичного анализа социологического исследования Российской академии государственной службы при Президенте РФ (ныне Российская академия народного хозяйства и государствен-

ной службы при Президенте РФ) выявил Е.А. Смирнов. Крупное социологическое исследование по проблеме жизненных стратегий чиновников Уральского федерального округа провели Н.Г. Чевтаева и Т.В. Примак.

Однако комплексного изучения стратегий жизни государственных служащих до сих пор не проводилось. Более того, анализ специальной литературы указывает на недостаточность опыта подобных исследований и на региональном уровне, в том числе в Тюменской области. Отсутствие единой четко сформулированной типологии жизненных стратегий чиновничества исследуемого региона и, как следствие, невозможность анализа и учета жизненных ориентиров бюрократии при реформировании и проведении кадровой политики государственной службы составляют проблему диссертационного исследования.

Таким образом, актуальность вышеуказанных проблем и их недостаточная научная разработанность определили тему, объект, предмет, цель и задачи диссертационной работы.

**Объект исследования** – государственные гражданские служащие Тюменской области как социально-профессиональная группа.

**Предметом исследования** выступают жизненные стратегии современных государственных гражданских служащих.

**Целью** работы является выявление основных типов жизненных стратегий современных государственных гражданских служащих Тюменской области.

Для достижения цели исследования следует решить следующие **задачи**:

1. Рассмотреть различные подходы к определению понятия «государственный служащий» и определить место государственных гражданских служащих в современной структуре российского общества как особой социально-профессиональной группы;

2. Провести теоретико-методологический анализ основных зарубежных и российских концепций жизненных стратегий, дифференцировать социологическое понятие «жизненные стратегии» в спектре жизненного ориентирования, рассмотреть типологии жизненных стратегий личности и сформировать концепцию для достижения цели исследования;

3. Определить социально-профессиональный портрет государственных гражданских служащих Тюменской области, выявив особенности ее регионов и сравнив с общероссийскими показателями;

4. Описать основные типы жизненных стратегий современных гражданских служащих Тюменской области.

В рамках диссертационной работы осуществлена проверка **гипотез** исследования:

- Современные государственные гражданские служащие считают себя закрытой обособленной престижной социально-профессиональной группой;
- Социально-профессиональные характеристики чиновников Тюменской области отличаются от общероссийской картины (тюменские госслужащие моложе, менее опытные и более образованны; в области доля женщин выше, чем в России);
- Госслужащие Тюменской области, как и России в целом, выбирают стратегии благополучия (уверенность в завтрашнем дне, материальном обеспечении, социальных гарантиях, стабильности работы), меньше – стратегии успеха (желание реализовать свои профессиональные и личностные возможности, подняться по служебной лестнице), реже – стратегии самореализации (идея служить стране и народу). Выявленные автором стратегии приспособления (неопределенность в жизненных планах, отсутствие конкретных целей, поступление на государственную службу из-за полученного образования или «удобного» случая для трудоустройства) и стратегии власти (желание добиться властных полномочий, войти в узкий круг властвующих элиты госуправления) проявляются у чиновников единично;
- Основными мотивами и стимулами поступления на государственную службу и выполнения своих профессиональных обязанностей являются материальные ценности (стратегия благополучия).

**Теоретическая и методологическая база исследования.** Теоретико-методологическая основа диссертационной работы выведена с учетом особенностей научных и прикладных задач, поставленных исследователем, и междисциплинарного подхода рассматриваемой проблемы на основе фундаментальных трудов отечественных и зарубежных социологов, философов и психологов. Для стандартизации понятий использовались основные парадигмы и категориальный аппарат по изучаемой проблематике.

В диссертации применены общенаучные методы теоретико-прикладного исследования, в том числе исторический, показавший тенденции развития подходов к изучению кадрового состава государственной службы на разных исторических этапах; сравнительно-типологический, логический, с помощью которых выявлены общее и особенное в изучаемом явлении; системный метод, который позволил учесть все стороны предмета исследования; анализ законодательных актов и научной литера-

туры по изучаемой проблематике; приемы описания, объяснения, сравнения. В качестве основной парадигмы диссертационной работы используется структурно-функциональный метод теоретической социологии, позволяющий определить взаимосвязь элементов социальной структуры общества. Среди эмпирических методов социологии были использованы методы анкетного опроса государственных служащих и вторичного анализа данных исследований по изучаемой проблематике.

Во второй главе использовался статистический анализ данных о составе работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы Тюменской области (включая автономные округа) по полу, возрасту, стажу гражданской службы, образованию (форма №1-ГС), предоставленных Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области, а также подобные показатели по России, взятые на официальном сайта Федеральной службы государственной статистики РФ<sup>1</sup>.

**Эмпирическая база.** В качестве эмпирической части работы было использовано исследование, проведенное автором в 2011 г., целью которого было выявление и типологизация жизненных стратегий современных государственных гражданских служащих Тюменской области. Анкетный опрос проводился в трех регионах: Юг Тюменской области (159 государственных гражданских служащих), Ханты-Мансийский автономный округ (150) и Ямало-Ненецкий автономный округ (84) – образующих сложнопостроенный субъект РФ Тюменскую область. Всего было опрошено 393 респондента, что отвечает требованиям репрезентативности выборки (расчет был осуществлен по формуле В.И. Паниотто). Анализ и обработка данных осуществлена с использованием стандартных социологических средств и статистико-математических методов на базе пакета SPSS 19-й версии.

В работе приведены материалы исследования, полученные диссертантом в качестве интервьюера при финансовой поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы ГК № 14.740.11.1377.

**Информационной базой** исследования послужили статистические материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Территориального органа Федеральной службы государственной статистики РФ по Тюменской области; нормативно-правовые акты РФ, Тюменской об-

---

<sup>1</sup>URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 08.04.2013).



ласти, а также Юга Тюменской области, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов; отечественные и зарубежные научные публикации; ресурсы сети Интернет; результаты диссертационных и других социологических исследований по заявленной проблематике.

**Соответствие темы диссертации требованиям паспорта специальностей ВАК.** Исследование выполнено в рамках специальности 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы. Тема диссертации соответствует следующим пунктам паспорта специальности: 1 (Социальная структура и социальная стратификация. Понятие «социально-стратификационная структура общества». Различные критерии социальной стратификации), 3 (Элементы социально-стратификационной структуры. Понятия «социальный слой» и «социальная группа»; их объективное и субъективное определение. Групповая социальная дистанция), 12 (Наемные работники, их социальная дифференцированность в зависимости от сектора занятости, профессиональной и отраслевой принадлежности, региона проживания), 28 (Социально-производственные структуры и трансформация социально-структурных отношений. Групповая интегрированность. Трудовая мотивация в системе квалификации и содержательности труда работника), 34 (Основные процедуры исследования социально-стратификационной структуры: – анализ материалов государственной статистики; – использование историографических методов; – вторичный анализ материалов социологических исследований; – анкетный опрос населения; – опрос экспертов; – многомерный анализ социологической информации; – теоретический анализ эмпирической информации).

**Научная новизна** диссертационного исследования заключается в следующем:

- На основе междисциплинарного анализа научных подходов отечественных и зарубежных авторов найдены сходства и отличия некоторых способов организации жизни и жизненного ориентирования: стратегическое поведение, стиль жизни, жизненный смысл, выбор, цель, позиция, линия, циклы, время жизни, истории жизни, жизненные планы, программы, сценарии, пути, в сравнении с жизненными стратегиями, – и сформулировано авторское определение жизненных стратегий гражданских служащих;

- Изучен комплекс типологий, имеющихся в науке, стратегий жизни личности и определена авторская концепция, позволяющая раскрыть жизненные стратегии государственных служащих;

- На основе анализа статистических данных составлен социально-профессиональный портрет современного гражданского служащего Тю-

менской области (с выделением особенностей и характеристик каждого субъекта).

- Выявлены основные типы жизненных стратегий чиновников Тюменской области;

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Жизненные стратегии объекта исследования – это динамическая система социально-профессиональных представлений государственных гражданских служащих о своей будущей личной и трудовой сферах жизни, ориентирующая и направляющая ее текущее (повседневное) поведение;

2. Для определения жизненных стратегий чиновничества используется следующая типология: стратегии жизненного благополучия (обладание материальными ценностями), успеха (развитие как личности и профессионала), самореализации (польза для страны и народа), приспособления (пассивность в жизненном выборе) и власти (желание управлять). Первые три стратегии определены в соответствии с теорией Ю.М. Резника и Е.А. Смирнова, две последние – авторская разработка;

3. По состоянию на 1 октября 2011 г. социально-профессиональный портрет государственного гражданского служащего изучаемого региона представляет собой следующую картину: чиновник с высшим образованием преимущественно по профильным специальностям, представляющим гуманитарные и социальные науки (в основном «Юриспруденция»), а также специальности «Экономика» и «Управление», а именно: руководитель от 40 до 59 лет и стажем работы более 10 лет; сотрудник, занимающий неруководящие должности, до 39 лет и опытом работы до 10 лет. В автономных округах меньшая феминизированность государственной службы, большая доля чиновников, находящихся в самом работоспособном возрасте 30-49 лет и имеющих стаж трудовой деятельности от 5 до 15 лет. На Юге области, напротив, больше молодежи до 30 лет и тех, кому за 50 лет, соответственно больше малоопытных (со стажем до 5 лет) и опытных (стаж свыше 15 лет) специалистов, высокие показатели образованности чиновников в сравнении с «северными» коллегами;

4. Жизненные стратегии современного гражданского служащего представляют собой выбор перспективы развития и прохождения всего жизненного пути, осуществляющегося по индивидуальной траектории, направленной на удовлетворение и реализацию жизненных и профессиональных ценностей, и характеризуются преобладанием стратегии благополучия (38,1 %), проявляющейся в ориентации на обеспеченную, преуспевающую жизнь с приобретением и потреблением различных жизненных

благ и прочного материального положения; высокой доли стратегии успеха (24,7 %), проявляющейся в стремлении к вершинам в профессиональной деятельности с продвижением по карьерной лестнице; наличием стратегии самореализации (17,6 %), связанной с патриотическими альтруистическими идеями работать на благо своей страны и народа; присутствием стратегии приспособления (13,0 %), выделяющейся пассивностью в личных и карьерных планах и низким стремлением добиваться чего-либо; и наличием стратегии власти (6,6 %), проявляющейся в желании получить нужные и полезные связи, чтобы добиться властных полномочий.

**Теоретическая и практическая значимость** работы состоит в том, что полученные результаты позволяют обозначить имеющиеся преимущества и возможные затруднения, связанные с реализацией чиновниками той или иной жизненной стратегии, и могут быть использованы в практической деятельности сотрудников, занимающихся конкурсным отбором будущих госслужащих, а также тех, кто работает с кадровым составом чиновников. Материалы диссертации можно применять в процессе государственного управления, при проведении реформ законодательной базы государственной службы, научно-исследовательских проектах, требующих эмпирического использования показателей жизненных стратегий чиновников. Содержащиеся в работе данные могут найти отражение в учебных пособиях и быть полезными для теоретиков и практиков государственного управления, студентов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Государственное и муниципальное управление», а также всех, кто интересуется социологическими проблемами кадровой политики органов государственной власти и состава бюрократического аппарата современной России и ее регионов.

**Апробация исследования.** Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались на научно-практических конференциях Всероссийского и Международного уровней: XV и XVIII Международные научные конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2008» и «Ломоносов-2011», Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 2008 и 2011 гг.; XLVI Международная научная студенческая конференция «Студент и научно-технический прогресс», Новосибирск, СибАГС, 2008 г.; Всероссийская научно-практическая конференция «Проблемы становления социального государства в России», Тюмень, ТюмГУ, 2008 г.; Всероссийская научно-практическая конференция «Гуманитарные проблемы современности», Тюмень, ТюмГНГУ, 2009 г.; II Тюменский социологический форум «Социальные вызовы модернизации регионов

России», Тюмень, Тюменская областная Дума и ТюмГУ, 2011 г.; Международная научно-техническая конференция, посвященная 55-летию Тюменского государственного нефтегазового университета, «Нефть и газ Западной Сибири», Тюмень, ТюмГНГУ, 2011 г.; Всероссийские научно-практические конференции «Шестые Ковалевские чтения» и «Седьмые Ковалевские чтения», СПб., СПбГУ, 2011 г. и 2012 г.; Международная научная конференция «Сорокинские чтения-2011», Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 2011 г.

Результаты проведенной работы отражены в четырнадцати научных публикациях по теме исследования, из них четыре тезиса и десять статей, две из которых опубликованы в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, определяемых Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки РФ для публикации результатов кандидатских диссертаций.

**Структура диссертационной работы** состоит из введения, двух глав, соответствующих основным аспектам темы, заключения, списка источников и приложений. Общий объем текста диссертации составляет 180 страниц, приложения дополнительно расположены на 36 страницах. Список использованных источников включает 22 нормативно-правовых акта и 189 источников научной литературы.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обоснована важность и актуальность заявленной темы диссертационного исследования, описана степень научной разработки, охарактеризованы объект, предмет исследования, сформулированы цель диссертации и задачи, необходимые для ее достижения, установлены рабочие гипотезы, определена теоретико-методологическая основа исследования, указаны научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы и ее апробация.

**Первая глава «Теоретические основы изучения жизненных стратегий госслужащих»** посвящена систематизации и анализу научных понятий «государственный служащий» и «жизненная стратегия». Сформулирован подход для выявления основных типов жизненных стратегий современных государственных гражданских служащих как представителей особой социально-профессиональной группы, занимающей одну из значимых позиций в структуре российского общества.

В **первом параграфе** первой главы «**Интерпретация понятия «государственный служащий»** рассматривается толкование представленного

термина мировым и отечественным научным сообществом в разные исторические этапы.

Понятие «государственный служащий» в России имеет прочные исторические корни, которые уходят в глубины времени более чем на тысячу лет. Однако после прихода к власти большевиков складывающаяся веками государственная служба России была практически уничтожена. Создание нового типа государства и принципиально нового государственного аппарата означало исчезновение чиновничества как особой социальной группы и замену его институтом советских служащих.

Долгое время в СССР представленный термин не изучался: госслужащие рассматривались в науке наравне со всеми служащими. В настоящее время определение «государственный служащий» представлено в федеральном законодательстве. Так, в соответствии со статье 13 Федерального закона № 79-ФЗ, «гражданский служащий – это гражданин РФ, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ».

Наравне с термином «государственный служащий», в науке используются понятия близкие по значению слова «бюрократия» и «чиновничество».

В научный оборот термин «бюрократия» вошел благодаря М. Веберу, для которого рациональная бюрократия является в высшей степени эффективной формой правления, поскольку, в отличие от коллегиального управления, персонал профессионально квалифицирован, принимает управленческие решения на основании строго регламентированных правил, иерархичен, благодаря чему цели реализуются быстро и точно.

Принципиально противоположного взгляда на бюрократию придерживался К. Маркс. Бюрократия в его описании выглядит абсолютным злом: подмена общественного интереса частным интересам власти и конкретного чиновника; органическая неспособность бюрократии решать подлинные проблемы; притязание на монопольную компетентность; предвзятость и формализм.

В наше время «бюрократия» – это социальный слой профессиональных управленцев, включенных в организационную структуру, характеризующийся четкой иерархией, вертикальными информационными потоками

ми, формализованными способами принятия решений и тенденций на особый статус в общности<sup>1</sup>.

В научных публикациях одни ученые признают исторически устоявшийся в России термин «чиновник», видя в словах «бюрократия» и «бюрократ» негативный оттенок, другие полагают, что при социологическом анализе чиновничества, учитывая традиции западной социологии, уместно использовать термин «бюрократия».

Некоторые современные авторы отождествляют представленные понятия: «Бюрократия (или чиновничество) – категория лиц, профессионально занятых делопроизводством и выполнением исполнительских функций по гражданскому и военному управлению. Значение бюрократии в России определено тем, что на протяжении длительных исторических эпох бюрократическая иерархия выступала важным основанием социальной стратификации общества<sup>2</sup>».

Четвертые, напротив, разводят данные термины, понимая под чиновничеством особую социально-профессиональную группу, профессионально занимающуюся властной административно-управленческой деятельностью. Понятие «бюрократия» рассматривают более широко: социальный институт и социальная организация, социально-профессиональная группа, особая система управления и организации управленческой деятельности<sup>3</sup>.

Автор считает возможным употребление представленных терминов как синонимичных. В ходе работы исследователь будет равнозначно оперировать такими понятиями, как «гражданский служащий», «государственный служащий» или «госслужащий» (приравнивая его к государственным гражданским служащим без упоминания о военных и правоохранительных служащих), «чиновник», «бюрократ».

В подтверждение правильности выбора терминологии приводим определение В. Добренкова и А. Кравченко: «Бюрократия – правление и/или

---

<sup>1</sup>Добренков В.И., Кравченко А.И. Фундаментальная социология: в 15 т. М.: Инфра-М, 2007. Т. 14. Власть. Государство. Бюрократия. С. 730.

<sup>2</sup>Комаровский В.С., Гаман-Голутвина О.В. Бюрократия и современные проблемы реформирования государственной службы // Социально-гуманитарные знания. 2006. № 2. С. 118.

<sup>3</sup>Чеваева Н.Г., Юшин А.М. Советский период: социология чиновничества под запретом [Электронный ресурс] / Чиновник. 2006. № 3. URL: <http://chinovnik.uara.ru/modern/article.php?id=669> (дата обращения: 08.04.2013).

социальная группа чиновников (госслужащих, занятых исполнительским трудом в сфере управления)<sup>1</sup>».

**Второй параграф** первой главы «Государственные служащие как социально-профессиональная группа» состоит из двух пунктов: «Характеристика чиновничества как социальной группы» и «Социально-профессиональные особенности группы госслужащих», которые доказывают возможность выделения чиновничества в отдельную группу, объединенную общими социально-профессиональными интересами и особенностями.

Чиновничество любого современного общества представляет собой довольно многочисленную социальную группу. Не является исключением и российское чиновничество. Этот слой возник вместе с государством, сначала формировался, как правило, выходцами из знатных семей, но со временем придворная служба получила профессиональный статус, стала передаваться через специальное обучение, то есть воспроизводиться в социальной форме.

Долгое время в СССР государственными служащими признавались все лица, работающие в государственных органах, учреждениях, организациях и получающие заработную плату за счет бюджетных средств (в том числе врачи, учителя, работники почты и прочие). И только в 70-80-е гг. в советском обществе отчетливо стал оформляться особый слой бюрократии, получивший у разных авторов следующие названия: номенклатура, партократия, новый класс, контркласс<sup>2</sup>.

Рассматривая социальную структуру общества как совокупность различных по положению взаимодействующих и взаимосвязанных социальных групп, автор расценивает государственных гражданских служащих как одну из групп, которые занимаются управлением, обеспечивают регламент, порядок, укрепляют общественный строй и продукт деятельности этой группы – управленческие решения. Государственная гражданская служба как социальный институт выступает соединительным мостом между государством и обществом, а чиновник одновременно является «службой» и государства, и народа, что, с одной стороны, предъявляет к ним повышенные требования, с другой – создает широкие возможности для

---

<sup>1</sup>Добренёв В., Кравченко А. Социология: словарь по книге: В 3-х т. [Электронный ресурс]. URL: <http://voluntary.ru/dictionary/589/word/%C1%FE%F0%EE%EA%F0%E0%F2%E8%FF> (дата обращения: 08.04.2013).

<sup>2</sup>Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Социальная структура общества: в поиске адекватных ответов // Социс. 2008. № 7. С. 81.

реализации их творческого потенциала, способностей, профессиональной компетенции.

По мнению автора, занятие должности «государственный служащий» имеет важное место в жизни субъекта. В связи с этим особый интерес представляют имеющиеся жизненные стратегии чиновников.

**Третий параграф** первой главы «Жизненные стратегии: сущность и типология» состоит из двух пунктов: «Понятие и особенности жизненных стратегий» и «Основные типы жизненных стратегий», в которых соискатель изучает тему жизненного ориентирования в рамках междисциплинарного подхода, дифференцирует жизненные стратегии от смежных понятий, формулирует определение «жизненные стратегии госслужащих» и типологию стратегий жизни, соответствующие объекту исследования.

Жизненное ориентирование традиционно считается областью исследования различных дисциплин: социологии, психологии, педагогики, социальной философии, социальной психологии и социальной антропологии. Когда исследователи подразумевают некое образование в сознании индивида, являющееся представлением о собственном будущем, то, как правило, используют для его обозначения разные термины: жизненные планы, жизненные цели, жизненные стратегии, жизненные перспективы и т.п. Термины разные, но содержание отражает сознательные представления личности о собственном будущем.

Изучение жизненного пути личности в России начинается с работ С.Л. Рубинштейна, для которого жизненный путь – не сумма жизненных событий, отдельных действий, продуктов творчества, целостное, непрерывное явление<sup>1</sup>. Исследования темы были продолжены Б.Г. Ананьевым и И.С. Коном.

Изучение жизненных стратегий личности в отечественной литературе было начато и проведено К.А. Абульхановой-Славской. Для нее жизненная стратегия – это постоянное приведение в соответствие своей личности (ее особенностей), характера и способа построения жизни, сначала исходя из своих индивидуальных возможностей и данных, а затем соотнося с теми, которые вырабатываются в жизни<sup>2</sup>.

Как было отмечено выше, проблема жизненных стратегий носит междисциплинарный характер. Большинство исследований жизненных стратегий связано с построением их типологий. Основания этих типов разли-

---

<sup>1</sup>Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. 4-е изд. СПб.: Питер, 2004. С. 643.

<sup>2</sup>Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. С. 67.



чаются в соответствии со спецификой социологического и психологического рассмотрения жизненных стратегий. Общей особенностью социологического подхода является то, что в них стратегия рассматривается как характеристика некоторой социальной группы, общности и в большей мере направлена на раскрытие закономерностей общественного развития, чем на изучение отдельной личности.

Соискателем в ходе описания типологии жизненных стратегий чиновников Тюменского региона была расширена и обогащена концепция стратегий жизни личности, предложенная и обоснованная Е.А. Смирновым в соавторстве с Ю.М. Резником<sup>1</sup>. Жизненные стратегии чиновников, по мнению диссертанта, есть система социально-профессиональных представлений государственных гражданских служащих о своей будущей личной и трудовой сферах жизни, ориентирующая и направляющая ее текущее (повседневное) поведение.

Критерии принадлежности построения жизненного пути чиновников к выделенным соискателем типам стратегий определяются, прежде всего, ценностными ориентациями и установками в профессиональном и личном планах. Так, ориентация на стратегию жизненного благополучия предполагает преобладание у бюрократов ценностей стабильной и размеренной жизни с уверенностью в завтрашнем дне. Приверженность стратегии жизненного успеха характеризуется значимостью для чиновников ценностей карьерного и профессионального роста. Стремление к самоотдаче и саморазвитию говорит о склонности к стратегии самореализации. Авторское дополнение типологии стратегий жизни характеризуется наличием у современных государственных гражданских служащих стратегии приспособления (удобное стечение обстоятельств для занятия государственной должности, устраиваемые условия труда, низкая активность в достижении целей или иногда даже отсутствие видения четких целей) и стратегии власти (стремление к властным полномочиям и общественному престижу, налаживанию «нужных» выгодных знакомств и желание войти в узкий круг властимущих людей).

Выбранные соискателем методика и подход исследования жизненных стратегий позволяют выявить социальный характер взаимодействия субъекта с внешней средой, а также могут быть использованы для анализа жизненных ориентиров не столько отдельной личности, сколько социально-

---

<sup>1</sup>Резник Ю.М., Смирнов Е.А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа). М.: Ин-т человека РАН, 2002. С. 230.

профессиональных групп, каковыми являются государственные гражданские служащие.

Во второй главе «Жизненные стратегии государственных служащих» рассмотрена динамика изменения количественного состава и некоторых качественных характеристик российских и региональных чиновников как исполнителей государственно-властных полномочий в течение 10-летия и проанализированы результаты собственного социологического исследования по теме диссертационной работы.

В первом параграфе второй главы «Социально-профессиональный портрет современного госслужащего» представлен анализ статистических данных о составе чиновников Тюменской области по полу, возрастным группам, продолжительности стажа работы, уровню и профилю профессионального образования, ветвям власти, уровню управления, категориям и группам должностей на протяжении с 1 января 2001 г. по 1 октября 2011 г.; показан социально-профессиональный портрет современного государственного гражданского служащего Тюменской области, выявлены некоторые особенности госслужащих Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского автономных округов, входящих в состав изучаемого сложнопостроенного субъекта РФ; приведено сравнение с аналогичными общероссийскими показателями.

Для выявления социально-профессионального и жизненного своеобразия государственных служащих, в первую очередь, необходимо обратить внимание на гендерные характеристики. Процентное соотношение мужчин (26,12 %) и женщин (73,88 %, что на 2,6 % выше общероссийского показателя), занятых на государственной службе Тюменской области на 1 октября 2011 г., показывает, что госслужащие женского пола значительно преобладают по отношению к своим коллегам-мужчинам, таким образом социально-профессиональная культура государственных чиновников оказывается тесно связана с «женским» восприятием и оценкой процессов, происходящих во внешней и внутренней среде.

Однако среди должностей гражданской службы категории «руководитель» мужчин на 9,05 % больше. Детальный анализ «высшей» группы должностей представленной категории показал, что «сильный пол» численно превосходит «слабый» (54,04 % и 45,96 % соответственно). Как можно наблюдать из представленных в работе данных, чем выше ранг должностной номенклатуры, тем больше в штатах мужчин и меньше женщин. Итак, на уровне «первых лиц» доминируют мужчины. Есть отличия и внутри изучаемого региона: чем севернее субъект, тем меньше женщин в числе бюрократии.

Распределение возрастных групп госслужащих Тюменской области представлено в таблице 1, из которой видно, что больше всего в регионе чиновников до 39 лет (65,08 %). Причем в северных регионах заметна меньшая доля сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста, то есть тех, кто имеет профессиональный и жизненный опыт, а также молодежи до 30 лет, что способствует легкому восприятию инноваций и рождению новых идей.

*Таблица 1*

**Распределение государственных служащих Тюменской области по возрастным группам на 1 октября 2011 г., в %**

Территория		до 30	30-39	40-49	50-59	старше 65 лет
Тюменская область всего		30,47	34,61	20,08	13,67	1,16
в том числе	Юг области	33,19	28,57	19,90	16,75	1,60
	ХМАО	28,20	38,78	20,35	11,86	0,80
	ЯНАО	29,40	38,56	19,95	11,10	0,99

Для исследования важно, с какого времени чиновники работают в органах власти, насколько они опытные, профессионально адаптированы. В таблице 2 приведены данные о продолжительности стажа работы на государственной службе. Наибольшей по численности группой чиновников является объединенная группа со стажем работы от 1 до 10 лет (50,79 %). Высокий процент (40,45 %) тех, кто обладает опытом работы более 10 лет. Аналогично распределение возрастных групп внутри изучаемого субъекта: отличия проявляются в том, что в автономных округах, в сравнении с Югом области, меньше малоопытных чиновников продолжительностью трудового стажа в органах государственной власти до 5 лет, а также профессионалов со стажем свыше 15 лет.

*Таблица 2*

**Распределение государственных служащих Тюменской области по продолжительности стажа работы на 1 октября 2011 г., в %**

Территория		до 1 года	от 1 года до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 25 лет	25 лет и свыше
Тюменская область всего		8,76	22,90	27,89	16,88	17,96	5,61
в том числе	Юг области	9,02	24,87	24,80	14,00	18,57	8,74
	ХМАО	8,57	21,64	30,02	19,13	17,34	3,31
	ЯНАО	8,59	21,46	29,89	18,28	17,96	3,82

Наиболее широко представлены в составе управленческого персонала области специалисты с высшим профессиональным образованием, что обусловлено квалификационными требованиями к должностям гражданской службы. В целом по России подобный показатель высокообразованных специалистов незначительно выше (90,55 % и 90,09 % соответственно).

Эти и некоторые другие статистические данные, представленные в работе, позволяют выявить социально-профессиональный портрет государственного гражданского служащего Тюменской области на 1 октября 2011 г.:

Первый портрет – это мужчина с высшим образованием, в возрасте от 30 до 59 лет, со стажем работы более 10 лет (руководящие должности) или в возрасте до 30, реже от 30 до 39 лет, со стажем работы от 5 лет (неруководящие должности).

Второй портрет – это женщина в возрасте от 40 до 59 лет, с высшим образованием и со стажем работы около 15 лет (руководящие должности) или в возрасте до 39 лет, либо с высшим, либо со средним профессиональным образованием и со стажем работы до 10 лет (неруководящие должности на любом уровне).

Социально-профессиональные характеристики кадрового состава чиновничества говорят о следующем. «Женское лицо» государственной гражданской службы (преобладание по численности над мужчинами в 2,83 раза). Высокая доля молодежи в возрасте до 30 лет. Более половины специалистов (59,55 %) имеют стаж работы в органах государственной власти менее 10 лет. Фиксируем преобладание работников с профильным образованием (гуманитарные и социальные науки, экономика и управление). Численное превосходство мужчин на руководящих должностях и женщин в низовом звене управленческого персонала.

**Во втором параграфе второй главы «Типология жизненных стратегий государственных служащих»** приводится анализ результатов авторского исследования, позволяющий ответить на главный вопрос работы: «Каковы жизненные стратегии современного государственного гражданского служащего?».

В рамках эмпирической части работы весной 2011 г. соискателем было проведено социологическое исследование (анкетный опрос), целью которого было выявление и типологизация жизненных стратегий современных государственных гражданских служащих Тюменской области. Для раскрытия и определения жизненных стратегий чиновников диссертант рассмотрел различные аспекты профессиональной и личностной сфер деятельности бюрократов, где были учтены материальные, возрастные, кор-

поративные, профессиональные, образовательные стратегии госслужащих, рассмотрены ценностные ориентации, идеалы, стратегические планы респондентов, учел особенности регионов.

Среди основных мотивов работы госслужащих выделяются потребности благополучия – «стабильная» (43,6 %) работа, где можно «заработать себе на жизнь» (37,0 %). Отметим, что «оужных» бюрократов в большей степени мотивирует стабильность службы, а «северных» – желание заработать. Далее следует мотивация «реализовать собственный потенциал» (30,9 %) и «набраться опыта» (26,8 %) – факторы стратегии успеха. В меньшей степени развиты идеи самореализации, а именно «работа на благо общества» (21,9 %) или «служение государству» (17,3 %). Занятость по специальности мотивирует к трудовой деятельности 37,5 % ответивших (стратегия приспособления). Мотивы стратегии власти проявляются у чиновников следующим образом: работать по престижной профессии хотят 8,4 % респондентов, устанавливают на госслужбе полезные связи 6,4 %, но добиваются власти только 1,8 % бюрократов.

Подтверждают наличие стратегии профессионального благополучия чиновников Тюменской области и причины поступления на госслужбу: «стабильность» и «высокие социальные гарантии трудоустройства» привлекли 55,6 % и 24,2 % опрошенных соответственно (стратегия благополучия). Для 41,0 % в качестве таковых причин выступает «желание реализовать свои умения, навыки, талант», а 24,4 % респондентов «прельщает возможность карьерного роста» (стратегия успеха). Наблюдается следующая особенность в ответах чиновников из автономных округов: с удалением от административного центра области повышается доля ценностей успеха за счет снижения процента материальных ценностей. Только у 15,8 % бюрократов проявились «потребности в самореализации посредством служения своей стране, народу». Примечательно, что треть респондентов (32,5 %) пошла на госслужбу благодаря профессиональному образованию или комфортным условиям труда (10,1 %) – стратегия приспособления. Немногочисленна доля бюрократов, которым свойственна стратегия власти: стремятся обзавестись полезными связями или властными полномочиями всего 4,4 % и 2,9 % опрошенных соответственно.

Анализ степени влияния некоторых факторов на выбор места работы показал, что представители исследуемой группы гражданских служащих сочли важным наличие «надежных социальных гарантий» (56,2 %) и факт «получения высокого денежного вознаграждения» (51,9 %). Не менее значимым оказалась возможность профессионального развития на рабочем

месте (54,0 %). В представленных ответах доминирует стратегия благополучия, за которой следуют показатели стратегии успеха. На первоначальном этапе трудоустройства на государственную службу желание быть полезным для своей страны и народа (стратегия самореализации) имело первостепенное значение для 29,2 % респондентов. Как показали ответы, при поступлении на государственную должность незначительное количество чиновников региона стремятся к властным полномочиям (5,4 %), но значительную роль при выборе места работы играет возможность поддерживать хорошие деловые отношения с руководством (44,5 %). Более трети респондентов стали бюрократами, потому что решили работать по специальности (36,7 % – стратегия приспособления).

По результатам вторичного анализа социологических исследований, в 2001 году среди российских чиновников преобладали стратегии благополучия (41,0 %) и успеха (40,0 %) и имела место стратегия самореализации (20,0 %)<sup>1</sup>. В 2005 году среди госслужащих УрФО также доминировала стратегия благополучия (49,3 %), вслед за ней следовала стратегия самореализация (38,7 %, что на 18,4 % выше показателей стратегии успеха)<sup>2</sup>.

Анализ данных проведенного диссертантом социологического опроса показал следующее соотношение жизненных стратегий современных государственных гражданских служащих Тюменской области (см. табл. 3).

*Таблица 3*

**Жизненные стратегии современных государственных гражданских служащих Тюменской области, в %**

Тип жизненных стратегий	Тюменская область	В том числе:		
		Юг области	ХМАО	ЯНАО
Стратегия благополучия	38,1	38,2	36,6	35,6
Стратегия успеха	24,7	24,1	26,8	26,7
Стратегия самореализации	17,6	16,1	18,7	18,4
Стратегия приспособления	13,0	15,1	11,3	12,0
Стратегия власти	6,6	6,5	6,6	7,3

<sup>1</sup> Социологические исследования в системе государственной службы 1992-2002 гг.: Информ.-аналит. мат. каф. гос. службы и кадр. политики РАГС при Президенте РФ. М.; Орел: Изд-во ред. журн. «Образование и общество», 2002. С. 250.

<sup>2</sup> Примак Т.В. Динамика изменения жизненных стратегий чиновников в условиях реализации административной реформы РФ // Вестник ЧелГУ. 2008. № 33. С. 179.

Представленная таблица демонстрирует, что доминирующей стратегией жизни современной бюрократии является стратегия благополучия (38,1 %), затем следуют стратегии успеха (24,7 %) и самореализации (17,6 %), причем процентное соотношение указанных типов близко к общероссийским показателям, нежели к показателям УрФО. В меньшей степени у современных бюрократов проявляется стратегия приспособления (13,0 %) и незначительно – стратегия власти (всего 6,6 %), что объясняется массовым характером опроса кадрового корпуса государственных гражданских служащих (среди которых подавляющее большинство не занимает руководящих должностей даже на низовом уровне), а не исключительно управленческой элиты.

При детальном рассмотрении по отдельным регионам сложнопостроенного субъекта РФ очевидно, что во всех территориях градация типов стратегий жизни схожа, но представлена несколько в разном соотношении. Так, «северные» бюрократы больше «южных» коллег склонны к самореализации, желанию власти и нацелены на успех. Чиновники Юга Тюменской области выбирают стабильность и надежность в материальном и социальном благополучии, а также предпочитают адаптационный тип поведения через стратегию приспособления, что обусловлено уровнем благосостояния населения региона, степенью доверия к «высшей» власти, политической и экономической обстановкой в каждом субъекте, общим культурно-ментальным настроением жителей в отдельной территории. Причем если стратегией благополучия и приспособления в большей степени пользуются бюрократы Юга Тюменской области, то стратегии успеха и самореализации применяют чаще своих соседей югорские чиновники. Ямальские госслужащие занимают в этом распределении жизненных стратегий «золотую середину», зато в большей степени нацелены на достижение властных полномочий.

Содержательный анализ структурных компонентов стратегий жизни российского чиновничества, осуществленный соискателем, выявил высокий уровень притязаний в материальной, должностной, профессиональной, личной сферах, доминирование терминальных ценностей, связанных с личной жизнью, материальным благополучием, работой (чаще стабильной), карьерой.

Жизненные стратегии включают ориентации личные (представление личных событий жизни), профессиональные (направленность на достижение определенного профессионального статуса), жизненные (принятие определенных жизненных образцов поведения), следовательно, они опре-

деляют личностное, профессиональное и жизненное будущее чиновника, что придает актуальность и важность проведенному исследованию в теоретическом и практическом смыслах. В теории – в качестве базы для дальнейшего развития социологии, социальной психологии и антропологии, управления персоналом, человековедения, менеджмента и др. В эмпирике – для улучшения качества, профессионального уровня и возможностей управления, влияния и стимулирования кадрового состава бюрократического аппарата.

По мнению автора, необходимо проводить регулярные социологические исследования (мониторинг) стратегий жизни чиновников на федеральном и региональном уровнях, что поможет прогнозировать поведение бюрократов и создавать условия для осуществления (корректировки) их жизненных ценностей и мотиваций во благо страны. Специфические проблемы, переживаемые госслужащими (особенно недавно вошедшими в состав госаппарата) на протяжении всего этапа их профессиональной деятельности, требуют внимательного отношения со стороны руководящего состава и специалистов по кадрам.

В заключении сформулированы основные выводы и результаты, подведены итоги диссертационного исследования, намечены дальнейшие пути изучения проблемы. В ходе работы из представленных четырех гипотез одна была опровергнута, одна обогащена и две подтверждены.

В приложениях приведены основные таблицы, содержащие статистические сведения о составе работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы по полу, возрасту, стажу гражданской службы, образованию; результаты авторского и вторичного анализа социологических исследований.



## СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

*Научные статьи, опубликованные в периодических изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки России:*

1. Степанчук, Д.Ю. Коллективный портрет государственного гражданского служащего Российской Федерации: региональный аспект / Д.Ю. Степанчук // Вестник Тюменского государственного университета. Сер., Экономика. Социология. – 2009. – № 4. – С. 191–198 (0,5 п.л.).
2. Степанчук, Д.Ю. Образовательные стратегии современного государственного гражданского служащего Ханты-Мансийского автономного округа (Югры) / Д.Ю. Степанчук // Вестник Тюменского государственного университета. Сер., Социология. – 2011. – № 8. – С. 118–124 (0,44 п.л.).

*Научные статьи и тезисы, опубликованные в других изданиях:*

3. Степанчук, Д.Ю. Современные государственные служащие Тюменской области: динамика и основные тенденции развития / Д.Ю. Степанчук // Проблемы становления социального государства в России: Мат. Всерос. науч.-практ. конф.: В 2-х ч. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2008. – Ч. 2. – Вып. 4 / Отв. за вып. В.В. Ивочкин. – С. 134–141 (0,5 п.л.).
4. Степанчук, Д.Ю. Региональный портрет государственного гражданского служащего современной России (на примере Тюменской области) / Д.Ю. Степанчук // Гуманитарные проблемы современности: Мат. Всерос. науч.-практ. конф. / Отв. редактор Н.Р. Насырова. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2009. – С. 110–115 (0,38 п.л.).
5. Степанчук, Д.Ю. Материальные стратегии современного государственного гражданского служащего Российской Федерации (региональный аспект) / Д.Ю. Степанчук // Нефть и газ Западной Сибири: Мат. Междунар. науч.-техн. конф., посвящ. 55-летию Тюм. гос. нефтегаз. ун-та / Отв. ред. О.Ф. Данилов. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. – Т. 4. – С. 103–107 (0,32 п.л.).
6. Степанчук, Д.Ю. Профессиональные стратегии современного государственного гражданского служащего Ханты-Мансийского автономного округа-Югры / Д.Ю. Степанчук // Социальные вызовы модернизации регионов России: Мат. II Тюм. социол. форума (28-29 июня 2011 г.) / Под ред. М.М. Акулич, Г.С. Корепанова, В.А. Юдашкина: В 2-х ч. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2011. – Ч. 2. – С. 277–282. (0,38 п.л.).
7. Степанчук, Д.Ю. Возрастные стратегии государственных гражданских служащих Ямало-Ненецкого автономного округа [Электронный ресурс] / Д.Ю. Степанчук // Шестые Ковалевские чтения: Мат. Всерос. науч.-практич. конф. (11–12 нояб. 2011 г.) / Отв. ред.: Ю.В. Асочаков. – СПб, 2011. – С. 437–440 (0,25 п.л.). – URL: [http://www.soc.spbu.ru/img/up/files/File/sbornik\\_s\\_oglavleniem1.pdf](http://www.soc.spbu.ru/img/up/files/File/sbornik_s_oglavleniem1.pdf) (дата обращения: 08.04.2013).

8. Степанчук, Д.Ю. Корпоративные стратегии современного государственного гражданского служащего Ханты-Мансийского автономного округа (Югры) / Д.Ю. Степанчук // Известия Института права, экономики и управления: научный сборник. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2011. – Вып. 1. – С. 182–188 (0,44 п.л.).
9. Степанчук, Д.Ю. Личностные стратегии гражданских служащих Тюменской области / Д.Ю. Степанчук // Глобальная социальная турбулентность и Россия: Сб. тез. Междунар. науч. конф. «Сорокинские чтения-2011» / Под. ред. В.И. Добренькова. – М.: Университетская книга, 2011. – С. 588–589 (0,13 п.л.).
10. Степанчук, Д.Ю. Мотивационные стратегии современных государственных гражданских служащих Тюменской области / Д.Ю. Степанчук // Седьмые Ковалевские чтения: Мат. науч.-практ. конф. 15–16 нояб. 2012 года / Отв. редактор: Ю.В. Асочаков. – СПб., 2012. – С. 340–343 (0,25 п.л.) – URL: <http://www.soc.spbu.ru/img/up/files/File/7k.pdf>. (дата обращения: 08.04.2013).

Подписано в печать 23.05.2013. Тираж 100 экз.  
Объем 1,0 уч.-изд. л. Формат 60×84/16. Заказ 378.

---

Издательство Тюменского государственного университета  
625003, г. Тюмень, ул. Семакова, 10.  
Тел./факс (3452) 45-56-60; 46-27-32  
E-mail: [izdatelstvo@utmn.ru](mailto:izdatelstvo@utmn.ru)