

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Бурятский государственный университет»

На правах рукописи

БЮРАЕВА ЮЛИЯ ГРИГОРЬЕВНА

ФОРМИРОВАНИЕ СЛОЯ МЕНЕДЖЕРОВ  
В СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЕ МОДЕРНИЗИРУЮЩЕГОСЯ  
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА  
(на материалах Республики Бурятия)

Специальность 22.00.04 – социальная структура,  
социальные институты и процессы

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени доктора социологических наук

Научный консультант:  
доктор философских наук, профессор  
Балханов Иван Гавриилович

Улан-Удэ, 2014

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>4</b>
<b>ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ КАК СОЦИАЛЬНОГО СЛОЯ .....</b>	<b>34</b>
1.1. Сущностные характеристики менеджеров как социального слоя .....	34
1.2. Теоретико-методологические подходы к изучению слоя менеджеров .....	52
1.3. Методические принципы и технология исследования социального слоя менеджеров в модернизирующемся российском обществе.....	81
<b>ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ СЛОЯ МЕНЕДЖЕРОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА .....</b>	<b>102</b>
2.1. Социальные основы формирования слоя менеджеров и его место в социальной структуре российского общества.....	102
2.2. Роль менеджеров в модернизационных процессах современного российского общества .....	114
2.3. Значение профессионализации в процессе становления менеджеров как социального слоя.....	127
<b>ГЛАВА 3. РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ СЛОЯ МЕНЕДЖЕРОВ .....</b>	<b>153</b>
3.1. Влияние социально-экономического положения региона на формирование слоя менеджеров .....	153
3.2. Менеджеры в структуре занятости населения региона .....	174
3.3. Социально-политическое позиционирование менеджеров: политические ресурсы и взаимодействие с властными структурами.....	195
3.4. Профессиональная деятельность менеджеров: содержание и качественная трансформация управленческих практик .....	206
<b>ГЛАВА 4. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ МЕНЕДЖЕРОВ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ .....</b>	<b>225</b>
4.1. Социально-демографические характеристики и социальная мобильность современных менеджеров.....	225

4.2. СТРУКТУРА РЕГИОНАЛЬНОГО СЛОЯ МЕНЕДЖЕРОВ .....	247
4.3. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ МЕНЕДЖЕРОВ КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ .....	257
4.4. ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА МЕНЕДЖЕРОВ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ.....	268
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>	<b>297</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....</b>	<b>305</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....</b>	<b>336</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....</b>	<b>357</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....</b>	<b>361</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....</b>	<b>364</b>

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Исследование проблем социальной стратификации общества сегодня является приоритетным в российской социологии. В связи с этим повышенный интерес представляет изучение тенденций формирования социального слоя менеджеров, его статусных характеристик и позиционирования в структуре модернизирующегося российского общества. Модернизация общества, как переход от одной формы его существования к другой посредством проведения реформ и инноваций, сопровождается появлением новых социальных слоев и групп в системе стратификации, в том числе менеджеров.

Широкомасштабные реформы, происходящие в России и ее регионах, привели к трансформации социально-структурных отношений, перераспределению власти, возникновению многообразия форм собственности, возрождению предпринимательства, становлению институтов рыночной экономики, в том числе и менеджмента, как принципиально иного подхода к управлению, соответствующего рыночным условиям. Качественные изменения принципов управления и механизма распределения властных полномочий в свою очередь вызвали необходимость формирования социального слоя менеджеров. Менеджмент как профессиональный вид деятельности по управлению людьми в отраслях экономики, где предполагается получение прибыли как конечного результата, подразумевает наличие субъектов управления – менеджеров. Менеджеры в нашем понимании – руководители рыночного типа, работа которых направлена на объект – хозяйственную деятельность организации. Они возглавляют коммерческие организации, выполняя управленческие функции и принимая стратегические решения.

Поэтому решения менеджеров, как и решения политических деятелей, могут влиять на жизнедеятельность отдельных индивидов, регионов и государств в целом. Они, как субъекты хозяйствования, обеспечивают оптимальное решение всего комплекса стоящих перед ними задач, играют значительную роль в

социально-экономическом развитии общества и являются движущей силой модернизационных процессов. Актуальность этого тезиса в том, что в качестве одной из причин стабилизации экономической ситуации после дефолта 1998 г. в РФ отмечается приход в производящие отрасли менеджера-предпринимателя, вытесняющего неэффективного собственника (государство) предыдущего периода. С этого периода, на наш взгляд, происходит легитимация и институционализация как сферы менеджмента, так и формирования слоя менеджеров в российском обществе. Поэтому именно от профессионально-квалификационного потенциала менеджеров зависит создание более действенной системы управления в современной российской экономике. Они потенциально могут создавать условия для более эффективной реализации человеческого капитала в процессе взаимодействия с властью и бизнесом.

В связи с этим анализ проблем становления слоя менеджеров как гаранта устойчивости и поступательности общественных процессов, анализ их реального положения и роли в социальной структуре российского общества является особо значимым. Выявление типологических признаков слоя менеджеров, связей и отношений, составляющих социальную среду, в которой они функционируют, представляется принципиальным. Механизмы формирования, социальная динамика, причины и направления изменений социальных позиций менеджеров в резко меняющемся обществе, где социальное расслоение оказалось более значительным, чем в стабильных социальных системах, не изучены в достаточной степени.

По мере развития рыночных отношений меняется статус и роль слоя менеджеров в структуре российского общества. Сегодня они, консолидируясь в отдельный социальный слой, входящий в состав среднего класса, активно развиваются и постепенно профессионализируются. Профессионализация управления повышает общественное положение менеджеров. Поэтому анализ становления специального управленческого образования, формирования профессиональной лексики, этикета, определенного стиля жизни, идеологии, что в итоге легитимирует власть управленцев на конкретном предприятии и помогает

приобретению относительных преимуществ по сравнению с другими социальными группами, представляется актуальным.

Особого внимания заслуживает региональная специфика. Это связано с тем, что в разных региональных условиях похожие явления имеют разное социальное значение и последствия. Регионализация и анклавизация в настоящее время – существенная характеристика всей социально-экономической и политической жизни страны<sup>1</sup>. Актуальным является анализ региональных аспектов формирования слоя менеджеров во взаимосвязи с социально-экономическими показателями развития региона и особым менталитетом его населения. В то же время региональные менеджеры являются потенциальной основой «национальной бизнес-элиты» страны.

Среди всего многообразия проблем теории и практики менеджмента особое место принадлежит комплексу вопросов, связанных с содержанием профессиональной деятельности субъектов управленческого процесса, изучением их ценностных ориентаций. От правильного, полного понимания социологического портрета менеджеров зависит решение многих социально-экономических проблем, формирование общего представления о «науке управления».

Таким образом, изучение проблем формирования слоя менеджеров в социальной структуре современного российского общества актуально для оценки потенциала общества, его способности к поступательному развитию, переходу от традиционного состояния в современное, модернизированное, выработки эффективной социальной политики в области образования и профессиональной подготовки кадров.

**Степень научной разработанности проблемы.** Как самостоятельный вид деятельности менеджмент сформировался в течение XIX в. К настоящему моменту сложилось значительное количество концепций и теорий, посвященных тем или иным аспектам деятельности менеджеров в философии, истории, общей

---

<sup>1</sup> Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Социальная структура общества: в поиске адекватных ответов // Социологические исследования. – 2008. – № 7. – С. 83.

социологии, социологии управления, экономической социологии, менеджмента, институциональной экономики и других науках.

Отправной точкой большинства исследований менеджмента и организаций, роли менеджеров как субъекта социально-экономических преобразований современного общества являются работы М. Вебера по изучению процессов рационализации и бюрократии<sup>1</sup>, А. Файоля по теории административных принципов<sup>2</sup>.

Новое понимание роли менеджеров как субъектов управления, в результате чего общество вступило в новую фазу развития, превратившись из индустриального в постиндустриальное, находит отражение в работах Р. Мертона, А. Гоулднера, Дж. Бернхэма, П. Сорокина, Т. Парсонса, Д. Белла, Р. Дарендорфа и др.<sup>3</sup> Также в их трудах затрагиваются проблемы отделения функций контроля и управления от собственников к менеджерам, итогом которого стала, по их мнению, трансформация капиталистического класса в менеджеристский («революция менеджеров»).

Выделение менеджеров в качестве субъектов управления актуализировало проблему их позиционирования в социальной структуре общества. Здесь следует выделить исследования, посвященные изучению социальной структуры и определению классообразующих критериев, в рамках которых также выделяется место и роль менеджеров. К ним можно отнести работы К. Маркса, М. Вебера, У. Уорнера, П. Бурдьё, М. Севеджа, Дж. Голдторпа, Э. Гидденса, Э. Райта<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.

<sup>2</sup> Файоль А. Общее и промышленное управление. – М.: Изд-во «Контроллинг», 1992. – 111 с.

<sup>3</sup> Merton R.K. Bureaucratic structure and Personality // Social Forces. – 1940. – № 18; Gouldner A. Patterns of Industrial Bureaucracy. – New York: The Free Press, 1954; Burnham J. The Managerial revolution. – New York: The John Day company, 1941. – 285 p.; Бэлл Д. Грядущее постиндустриальное общество. – М.: Академия, 1999. – 956 с.; Bell D. The Cultural Contradictions of Capitalism. – New-York: Basic Books, 1976. – 341 p.; Парсонс Т. Система современных обществ. – М.: Аспект-Пресс, 1997. – 270 с., О структуре социального действия. – М.: Академический проспект, 2000. – 270 с.; Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерки политики свободы. – М.: РОССПЭН, 2002. – 288 с.; Сорокин П. А. Социологические теории современности. – М.: ИНИОН, 1992. – 194 с.

<sup>4</sup> Уорнер У. Социальный класс и социальная структура // Рубеж. – 1997. – № 10. – С. 42–57; Бурдьё П. Различение: социальная критика суждения // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. – М.: РОССПЭН, 2004. – 680 с.; Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 46. Ч. 2. – М.: Политиздат, 1961. – 807 с.; Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.; Goldthorpe J., McKnight A. The economic basis of social class. – Oxford: University of Oxford, 2003; Wright E. O. Rethinking the Concept of Class Structure // The Debate on Classes. – London: Verso, 1990; Гидденс Э. Г. Устройство общества: очерк теории структуризации. 2-е изд. – М.: Академический проект, 2005. – 525 с.; Savage M. Property, Bureaucracy and Culture: Middle-class Formation in Contemporary Britain. – London; New-York: Routledge, 1992.

Огромное значение для анализа процессов институционализации менеджмента имеют работы родоначальников классического направления менеджмента и их последователей, в том числе Ф. Тейлора, А. Файоля, супругов Джилберт, Э. Мэйо, Г. Ганта, У. Кларка, Г. Эмерсона, Дж. Муни, А. Рейли, Л. Урвика, Л. Гьюлика, Г. Форда, Э. Карнеги, А. К. Гастева, Ф. Р. Дунаевского, И. М. Бурдянского, А. Ф. Журавского, Н. А. Витке, И. Н. Бутакова, О. А. Ерманского, А. А. Богданова и др., многие из которых сами являлись успешными менеджерами<sup>1</sup>. Для нашего исследования особый интерес представляет разработанная с их участием, так называемая, философия менеджмента – система взглядов менеджеров относительно значения организации и бизнеса в обществе, природы человека и социальной реальности, задач управления и этических норм и принципов поведения менеджеров.

Повышение социальной ответственности бизнеса актуализировало работы представителей гуманистического направления менеджмента. Разработки Э. Мэйо, М. Фолетт, теории мотивации А. Маслоу и Ф. Херцберга<sup>2</sup> направлены на анализ глубинных причин поведения и потребностей людей, социальных взаимодействий и групповых интересов.

Интерес вызывают работы П. Друкера, Л. Якокки, И. Ансоффа, Р. Дафта, М. Мескона, Г. Минцберга, Т. Питерса, М. Портера, А. Залезника и др. как

---

<sup>1</sup> Файоль А. Общее и промышленное управление. – М.: Изд-во «Контроллинг», 1992. – 111 с.; Тэйлор Ф. Принципы научного менеджмента. – М.: Изд-во «Контроллинг», 1991. – 104 с.; Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. – М.: Экономика, 1992. – 224 с.; Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.; Urwick L. Notes of the Theory of Organization. – New York: American Management Association, 1952; Управление это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: Изд-во «Республика», 1992. – 349 с.; Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 206 с.; Бутаков И. Н. Организация промышленных предприятий, как наука и как искусство // Труды I всерос. инициат. конф. по научной организации труда и производства. – 1921. – Вып. 4. – С. 33–86; Бурдянский И. М. Рационализация и техника // Проблемы экономики. – 1929. – № 1; Витке Н. А. Организация управления и индустриальное развитие. – М.: НКРКИ СССР, 1924; Гастев А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. – М.: Экономика, 1972. – 485 с.; Трудовые установки. – М.: КомКнига URSS, 2011. – 344 с.; Дунаевский Ф. Р. Об индустриализации в управленческой работе // Производство, труд, управление. – 1925. – № 4(6); Ерманский О. А. О критерии рациональности (в порядке обсуждения) // За рационализацию. – 1928. – № 2; Журавский А. Ф. Научная организация труда. – М.-Л.: Книга, 1926.; Богданов А. А. Тектология: Всеобщая организационная наука. – М.: Экономика, 1989. – 304 с.; У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи. – Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1990. – 336 с.

<sup>2</sup> Mayo E. The Human Problems of Industrial Civilization. – New York: Macmillan, 1933.; Maslow A. A. Theory of Human Motivation // Psychological Review. – 1943. – № 50. – P. 379–396.; Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.; Herzberg F. I. One more time: How do you motivate employees? // Harvard Business Review. – 1987. – Vol. 65. – Issue 5. – P. 109–120.; Follet M. P. The new state, group organization the solution of popular government. – New York: Longmans, Green and Co, 1918. – 373 p.



представителей современной системы взглядов на менеджмент<sup>1</sup>. В них приоритет отдается анализу личности менеджера, его карьере, рассматриваются принципы эффективного управления, новые парадигмы менеджмента XXI в.

Значительный вклад в изучение менеджеров как социального слоя внесла Т. И. Заславская, которая одной из первых занялась анализом процесса образования новых групп и слоев в социальной структуре российского общества, в том числе менеджеров, которые рассматриваются ею как неотъемлемая часть так называемого «бизнес-слоя»<sup>2</sup>. Произведенная ею классификация слоя менеджеров приобрела широкое применение.

В исследованиях трансформации социальной структуры российского общества В. В. Радаева, О. И. Шкаратана, З. Т. Голенковой, Е. Д. Игитханян, Н. Е. Тихоновой, Л. А. Беляевой, Г. Г. Дилигенского, Р. В. Рывкиной и др. за менеджерами признается реальная и потенциальная сила, движущая модернизационными процессами российского общества<sup>3</sup>.

Проблемы институционализации и социализации менеджмента в российском обществе рассматривались в трудах А. Б. Доманина, П. В. Романова, Р. Н. Абрамова, В. В. Щербины, А. Л. Сергеева, М. А. Картавого и др.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – 358 с.; Друкер П. Практика менеджмента. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – 398 с.; Якокка Л. Карьера менеджера. – М.: Прогресс, 1991. – 384 с.; Дафт Р. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2002. – 832 с.; Мескон М. и др. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2000. – 704 с.; Питерс Т. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки. – СПб.: Издательский дом «Вильямс», 2005. – 305 с.; Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов. – М.: Альпина Бизнес, 2005. – 454 с.; Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую политику управления и систему подготовки менеджеров. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – 544 с.; Залезник А. Менеджеры и лидеры – синонимы или антонимы // Harvard Business Review. – 2004. [Электронный ресурс] – URL: [http://makethethegame.ning.com/notes/index/show?noteKey=Залезник\\_А\\_Менеджеры\\_и\\_лидеры](http://makethethegame.ning.com/notes/index/show?noteKey=Залезник_А_Менеджеры_и_лидеры). (Дата обращения: 07.12.2012).

<sup>2</sup> Заславская Т. И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // Общественные науки и современность. – 1995. – № 1. – С. 17–32.

<sup>3</sup> Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 318 с.; Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Средние слои в современной России (опыт социологического исследования) // Социологические исследования. – 1998. – № 7. – С. 44–53; Тихонова Н. Е. Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. – М.: РОССПЭН, 1999. – 320 с.; Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стартификационных исследованиях // Социологические исследования. – 2006. – № 9. – С. 28–40; Беляева Л. А. Социальная стратификация и средний класс в России: 10 лет постсоветского развития. М.: Academia, 2001. – 183 с.; Дилигенский Г. Г. Люди среднего класса. – М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2002. – 285 с.; Рывкина Р. В. Экономическая социология переходного периода. Люди и реформы. – М.: Дело, 1998. – 430 с.

<sup>4</sup> Доманин А. Б. Стратегия формирования института менеджеров в России // Социологические исследования. – 1999. – № 9. – С. 141–149; Романов П. В. Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. – Саратов: СГТУ, 2000. – 200 с.; Абрамов Р. Н. Легитимизация профессиональной власти менеджеров: историко-теоретический анализ института бизнес-

Менеджмент как деятельность и процесс в контексте социального времени и пространства и во взаимодействии с другими институтами общества изучается в трудах социологов, занятых определением предметной области и теоретико-методологических оснований новой социологической дисциплины – социологии управления<sup>1</sup>.

Большой интерес представляют работы М. М. Гольцман, А. А. Муравьева, С. Ю. Рощина, С. А. Солнцева, в которых раскрываются социально-экономические характеристики российских менеджеров, взаимосвязь рынка труда и топ-менеджеров<sup>2</sup>. Авторами определены основных сегменты данного рынка, степень его интегрированности в международный рынок, а также произведена оценка человеческого капитала российских топ-менеджеров.

В последние годы в российской социологии поднимаются вопросы профессионализации управленческих кадров как основного фактора их развития в условиях модернизации российского общества, что нашло отражение в работах З. Т. Голенковой, Е. Д. Игитханян, С. А. Инясевского, Т. В. Медведчиковой, Р. Н. Абрамова<sup>3</sup>. Главная заслуга авторов состоит в том, что они впервые

образования в России: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.01; ИЭ РАН. – М., 2000.; Щербина В. В. Особенности менеджмента как направления управленческой деятельности // Социологические исследования. – 2001. – № 10. – С. 48–58; Сергеев А. Л. Институты управленческой парадигмы в России // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 2. – С. 55–66; Картавый М. А. Методологические принципы формирования российского менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 3. – С. 23–28.

<sup>1</sup> Тихонов А. В. Социология управления. – М.: Канон+, РООИ «Реабилитация», 2007. – 472 с.; Романов П. В. Социология менеджмента и организаций. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 288 с.; Кравченко А. И. Прикладная социология и менеджмент. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 512 с.; Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления. – М.: Академический проспект, 2005. – 1136 с.; Тукумцев Б. Г. Предмет и статус социологии управления // Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы: тез. докл. и выступлений на II всерос. социол. конгрессе. В 3 т. Т. 2. – М.: Альфа-М, 2003. – С. 406–412; Ельмеев В. Я., Долгов В. Г. Управленческая деятельность и ее подчиненность объективным социальным законам // Социология и общество: тр. I всерос. социол. конгресса. – СПб.: Социологическое общество им. М. М. Ковалевского, 2002.

<sup>2</sup> Рощин С. Ю., Солнцев С. А. Рынок труда топ-менеджеров в России. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 252 с.; Рынок труда топ-менеджеров в России: между внешним наймом и внутренним продвижением // Российский журнал менеджмента. – 2005. – Т. 3. – № 4. – С. 11–28; Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике: препринт WP4/2006/03. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 52 с.; Гольцман М. М. Эмпирический анализ смены менеджеров в российских фирмах: препринт BSP/00/035. – М.: Российская экономическая школа, 2000. – 42 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.nes.ru> (дата обращения: 12.11.2012).; Муравьев А. А. Обновление директорского корпуса на российских приватизированных предприятиях // Российский журнал менеджмента. – 2003. – № 1. – С. 77–90.

<sup>3</sup> Инясевский С. А. Российские менеджеры: социально-экономические характеристики и позиции на рынке труда // Журнал социологии и социальной антропологии. Т. XI. – 2008. – № 3. – С. 77–99; Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д., Орехова И. М., Горина Т. И. Новые слои в социальной структуре российского общества // Модернизация социальной структуры российского общества. – М.: Институт социологии РАН, 2008. – С. 97–123; Медведчикова Т. В. Профессионализация управленческих кадров в современной России как социальный процесс: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Т. В. Медведчикова; ИГУ. – Иркутск, 2006. – 183 с.; Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005. – 280 с.; Российские

актуализируют эту проблему, ставя вопрос о принципиальной возможности существования профессионального менеджера в российском обществе.

Анализу процесса становления института бизнес-образования в России посвящены работы С. Р. Филонович, Л. И. Евенко, О. В. Лавровой, С. Н. Рассохи и др.<sup>1</sup> Они связывают профессионализацию управленческих кадров с появлением специального образования. В работах А. А. Беляева, Г. П. Бутырина, Т. П. Галкиной, В. А. Дятлова, П. Г. Кобыляцкого, В. В. Щербины, Е. Г. Молл и др. исследуется механизм обучения управленческого персонала, проводится анализ трудовой карьеры менеджера. Роль бизнес-образования в становлении нового поколения предпринимателей и менеджеров, степень их адаптации к условиям бизнеса, уровень использования профессионального потенциала анализируются в трудах Т. И. Заславской, М. А. Шабановой, Э. Н. Крылатых<sup>2</sup>.

Гендерный аспект менеджмента раскрывается в исследованиях А. Е. Чириковой, С. Ю. Барсуковой, Е. Ю. Колесниковой, В. И. Герчикова и др.<sup>3</sup> В их работах оценивается степень влияния гендера на стиль управления, анализируются возможности женщин стать деловыми лидерами и занять топовые позиции.

Защищен ряд диссертаций, в основном кандидатских, так или иначе связанных с темой управления в постперестроечный период – период трансформации и модернизации российского общества. Среди них стоит отметить работы Р. Н. Абрамова «Легитимация профессиональной власти менеджеров:

---

менеджеры: социологический взгляд со стороны // Элитариум. – 2007. – 26 февр. [Электронный ресурс] – URL: [http://www.elitarium.ru/2007/02/26/rossijskie\\_menedzhery.html](http://www.elitarium.ru/2007/02/26/rossijskie_menedzhery.html) (дата обращения: 15.05.2010).

<sup>1</sup> Лаврова О. В. Организация и социальный контекст бизнес-образования. – Саратов: СаратовГТУ, 2001. – 295 с.; Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация / под ред. С. Р. Филоновича. – М.: ИД ГУ-ВШЭ, 2004. – 690 с.

<sup>2</sup> Заславская Т. И. Авангард российского бизнес-слоя: гендерный аспект // Социологические исследования. – 2006. – № 4–5.; Новое поколение деловых людей России / Т. И. Заславская, Э. Н. Крылатых, М. А. Шабанова. – М.: Изд-во АНХ «Дело», 2007. – 320 с.; Шабанова М. А. Бизнес-образование в России. Особенности нового поколения деловых людей // Социологические исследования. – 2009. – № 4. – С. 49–62.

<sup>3</sup> Колесникова Е. Ю. Женщина-менеджер: некоторые черты социального портрета // Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования. – М.: Ассоциация менеджеров, 2004. – С. 91–102; Гвоздева Е. С., Герчиков В. И. Штрихи к портрету женщин-менеджеров // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 36–44; Штейнберг А. Г. Мужской характер женского менеджмента // Социологические исследования. – 2002. – № 11. – С. 77–82; Чирикова А. Е. Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы и ценности. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. – 358 с.; Женщина во главе фирмы. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. – 357 с.; Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний: понятие – значит принять // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 73–82.

историко-теоретический анализ института бизнес-образования в России», С. А. Инясевского «Ресурсные характеристики менеджеров как социально-профессиональной группы современного российского общества», И. В. Бурмыкиной «Социально-технологическая культура менеджера», Т. В. Медведчиковой «Профессионализация управленческих кадров в современной России как социальный процесс»; А. С. Агетерьяна «Управленческий персонал в экономической сфере современной России», В. П. Багова «Корпоративный менеджмент в российской экономике», А. А. Васькина «Оценка эффективности деятельности менеджера как элемент организации предпринимательской деятельности», Р. Р. Гарипова «Образ жизни современного менеджера», Ю. Ф. Дудкина «Человек в системе современного российского менеджмента», В. В. Лысикова «Формирование профессионального руководителя в условиях инновационной деятельности», С. В. Сухомлинова «Хозяйственно-правовая культура российских менеджеров», А. А. Чекушова «Этнические аспекты менеджеристской деятельности», В. Н. Шина «Менеджмент как профессиональное управление в рыночном обществе: мировой опыт и российская реальность» и др.

В Республике Бурятия анализ процессов социальной стратификации общества, адаптации различных слоев населения к новым условиям жизни проводился в работах Ю. Б. Рандалова, З. А. Даниловой, И. Л. Емельянова, Д. Д. Бадараева<sup>1</sup>. Проблемы смены управленческой парадигмы затрагивались в трудах Ц. Ц. Чойропова, ученых-экономистов И. В. Антохоновой, Е. Н. Ванчиковой, О. А. Осодоевой, А. А. Цыреновой, И. А. Шаралдаевой и др.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Бадараев Д. Д. Социально-стратификационная структура населения Монголии и Бурятии в изменяющемся обществе конца XX - начала XXI века: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Д. Д. Бадараев; БГУ. – Улан-Удэ, 2005. – 174 с.; ; Данилова З. А. Социальные перемены: аспекты адаптации. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 1999. – 297 с.; Емельянов И. Л. Изменение социальной структуры Забайкалья в современных условиях: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / И. Л. Емельянов; БГУ. – Улан-Удэ, 1999. – 175 с.; Рандалов Ю. Б. Социально-демографическая структура населения Республики Бурятия в современный период // Республика Бурятия в начале XXI века: социально-политические аспекты развития: сб. статей. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2010. – 84–90.

<sup>2</sup> Чойропов Ц. Ц. О синхронизации процессов в экономике и социальной сфере общества // Социальные проблемы. Научно-практический журнал. – 2008. – № 2; Чойропов Ц. Ц., Чойропова Т. Ц. О роли государства в современной рыночной экономике // Современное государство: проблемы социально-экономического развития: мат-лы 3 междунар. науч.-практ. конф. – Самара: Изд-во СГТУ. – 2013; Проблемы устойчивого развития территорий: методологические аспекты исследования / под. науч. ред. И. В. Антохоновой. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ, 2009. – 285 с.; Корьтова, Е. В., Ванчикова Е. Н. Мониторинг процессов социально-экономического развития региона. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ, 2012. – 211 с.; Халтаева С. Р., Осодоева О. А. Формирование стратегии социально-экономического развития региона //

Есть опыт интересных исследований, например, по развитию малого бизнеса в Республике Бурятия<sup>1</sup>. Проведен ряд исследований, посвященных анализу основных характеристик предпринимателей-бизнесменов как социальной группы, истории становления предпринимательства в региональном измерении, результаты которых представлены в диссертациях П. Б. Абзаева, С. Б. Давлетчиной, В. В. Гельмана, Ю. А. Романова, Ю. А. Лыгденовой<sup>2</sup>.

Защищены диссертации Т. В. Калмыниной «Становление института менеджмента в условиях трансформации российского общества: на примере Республики Бурятия», Н. В. Овсейчик «Карьерные ориентации руководителя в условиях структурных изменений отрасли на современном этапе развития российского общества», А. Ц. Базарова «Становление института местного самоуправления на современном этапе развития российского общества: на материалах Республики Бурятия», Е. П. Бальжинимаевой «Государственная бюрократия как социальный слой в условиях национально-территориального региона», А. А. Дугаровой «Развитие местного самоуправления как политического института в условиях трансформации российского общества», в которых изучаются проблемы становления руководителей нового типа как на уровне коммерческих организаций, так и на уровне государственного управления.

---

Вестник ВСГУТУ. – 2012. – № 3. – С. 102–106; Шаралдаева И. А., Цыренова А. А. Проблемы эффективного использования информационных ресурсов в системе управления региона // Социально-экономическое развитие России и Монголии: проблемы и перспективы: мат-лы 2 междунар. науч.-практ. конф. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ, 2011. – С. 130–135; Шаралдаева И. А., Осодоева О.А. Управленческие аспекты реструктуризации: учеб пособие. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ. – 2005. – 84 с.

<sup>1</sup> Малый бизнес в Бурятии: современное состояние и проблемы развития / Ц. Ц. Чойропов, Ц. Б. Будаева, П. Б. Абзаев и др. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ, 1998. – 187 с.

<sup>2</sup> Абзаев П. Б. Предприниматели Бурятии: проблемы формирования: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / П. Б. Абзаев; БГУ. – Улан-Удэ, 1999. – 153 с.; Давлетчина С. Б. Предприниматели и развитие малого бизнеса в Республике Бурятия: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / С. Б. Давлетчина; БГУ. – Улан-Удэ, 2000. – 179 с.; Гельман В. В. История становления и развития предпринимательской деятельности в Бурятии: 1991–2010 гг.: дис. ... д-ра ист. наук: 07.00.02 / В. В. Гельман; БГУ. – Улан-Удэ, 2011. – 437 с.; Лыгденова Ю. Ю. Женщины-предприниматели: нравственные основы жизнедеятельности (на материалах Республики Бурятия): дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Ю. Ю. Лыгденова; БГУ. – Улан-Удэ, 2009. – 176 с.; Романов Ю. А. Развитие малого предпринимательства в условиях современного российского общества: социологический анализ: на материалах Республики Бурятия: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Ю. А. Романов; БГУ. – Улан-Удэ, 2006. – 180 с.; Чойропов Ц. Ц., Гельман В. А. Современные перспективы развития предпринимательства в Бурятии // Вестник БГУ. – 2012. – № 6. – С. 118-121.

В работах В. А. Аюровой, Г. Батсух<sup>1</sup> раскрывается философско-культурологическое осмысление содержания управленческой деятельности, взаимообусловленность менталитета руководителя и культуры управления.

Несмотря на актуальность темы, менеджеры продолжают оставаться одним из самых малоизученных социальных слоев Республики Бурятия. Это справедливо и в отношении российского общества в целом. В отечественной социологической науке основные доминанты развития менеджеров как социального слоя, проблемы его формирования, специфика функционирования в регионе, оценка личностного и профессионального потенциала менеджеров, их значение для модернизации и дальнейшего развития общества еще недостаточно всесторонне и систематично изучены. Подавляющее большинство работ представлено в виде статей в периодических изданиях и сборниках. Данная диссертационная работа призвана в какой-то мере восполнить указанный пробел.

**Объект** исследования – менеджеры урбанизированной среды как социальный слой современного российского общества.

**Предмет исследования** – процесс становления и функционирования слоя менеджеров с точки зрения его места в социальной структуре модернизирующегося российского общества.

**Цель работы** – выявить механизмы и тенденции формирования и позиционирования слоя менеджеров как субъекта модернизации в социальной структуре российского общества, в том числе особенности их деятельности в условиях национально-государственного образования.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

– определить методологические принципы и концептуальные подходы к исследованию слоя менеджеров в социальной структуре российского общества с учетом региональной специфики;

---

<sup>1</sup> Батсух Г. Менталитет руководителя как фактор управленческой деятельности // Вестник БГУ. – 2011. – № 14. – С. 98–101; Аюрова В. А. Формирование управленческой культуры менеджера-руководителя: дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11 / В. А. Аюрова; БГУ. – Улан-Удэ, 2011. – 165 с.

- раскрыть условия и тенденции формирования слоя менеджеров, его место в социальной структуре модернизирующегося российского общества;
- выявить роль менеджеров в модернизационных процессах современного общества;
- выделить дифференцирующие признаки, на основе которых произвести структуризацию слоя менеджеров;
- оценить человеческий и социальный капитал менеджеров как основу их профессиональной идентичности и успешности карьеры;
- определить и проанализировать социально-экономические факторы, обуславливающие региональную специфику становления слоя менеджеров и их положения в системе занятости населения;
- установить характер взаимодействия властно-политических структур и представителей слоя менеджеров;
- выявить динамику развития профессиональной деятельности региональных менеджеров;
- составить социологический портрет регионального слоя менеджеров, описать демографические характеристики, профессионально-должностной и социальный бэкграунд, направления социальной мобильности менеджеров.

**Гипотеза исследования.** При проведении исследования мы исходили из следующих предположений:

- 1) специфические условия формирования слоя менеджеров в социальной структуре модернизирующегося российского общества обусловили его слабую консолидацию, социальную и экономическую неоднородность;
- 2) менеджеры входят в состав нового среднего класса, что обусловлено обладанием ими высокими статусными позициями, способностью к управлению и выполнением специфических профессиональных функций;
- 3) менеджеры способны инициировать изменения, приводящие к модернизации общества на микроуровне социальных взаимодействий;

4) региональная специфика формирования слоя менеджеров вытекает из общероссийской действительности, но характеризуется более медленным темпом и сохранением традиционных ценностей и поведенческих стереотипов.

**Теоретико-методологические основы исследования.** Теоретической базой диссертационной работы послужили труды классиков социологической мысли, фундаментальные и прикладные исследования социальной структуры и стратификации, социальных институтов и процессов, менеджмента и институциональной экономики отечественных и зарубежных ученых.

В работе над диссертацией автор руководствовался концепцией бюрократии М. Вебера, его представлениями о протестантской трудовой этике, рациональности и идеальном типе, материалистическими взглядами К. Маркса о детерминации социальных изменений процессами в экономике, концепциями социальной стратификации, теорией социальной мобильности П. Сорокина. Большое значение для данного исследования имеют принципы и положения структурно-функциональной теории Т. Парсонса, позволяющие выявить социальные причины и результаты процессов самоорганизации и консолидации слоя менеджеров, теоретические представления Ю. Хабермаса, Э. Гидденса, П. Штомпки, Ф. Фукуямы о проблемах модернизации и выделения социальных слоев (в том числе менеджеров), инициирующих развитие современного общества, взгляды теоретиков научного менеджмента А. Файоля, Ф. Тейлора на роль менеджеров, организацию труда и управления, труды сторонников теории «революции менеджеров» Дж. Бернхэма, П. Друкера.

Методологической основой исследования явились труды Т. И. Заславской, Н. Е. Тихоновой, Э. Райта. В работах Т. И. Заславской автором выделено определение «бизнес-слоя» как совокупности субъектов производительной, коммерческой и финансовой деятельности, осуществляемой с целью получения прибыли на базе автономно принимаемых решений и под свою личную ответственность. В трудах Н. Е. Тихоновой взяты за основу возможности применения ресурсного подхода к определению социальных позиций слоев и групп. В концепции Э. Райта выделена идея о необходимости включения



«противоречивых классовых позиций» в социальную структуру современных обществ для адекватного прочтения новой системы классового образования.

Для решения поставленных задач были применены общенаучные методы, в том числе диалектико-материалистический метод, теоретико-познавательные методы анализа и синтеза социальных явлений. Используются концептуальные положения структурно-функционального, субстанционального, сравнительно-исторического и междисциплинарного подходов, концепция развития сложных социальных систем. Для получения социологической информации применялись методы экспертных оценок, опроса и интервьюирования, наблюдения, самооценок, статистического анализа данных. Обработка статистических данных и эмпирических результатов исследования реализована с помощью программного обеспечения MS Excel 2010 и специального пакета SPSS 18.0 for Windows и визуализирована в виде графиков и таблиц.

**Эмпирической базой** диссертационного исследования являются:

- материалы государственных нормативных и статистических документов, относящихся к организации деятельности российских менеджеров;
- данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия;
- данные Федеральной службы государственной статистики;
- итоги Всероссийских переписей населения 2002, 2010 гг.;
- федеральные и региональные программы социально-экономического развития;
- вторичный анализ материалов социологических исследований, проведенных учеными Института социологии РАН, Института сравнительных трудовых отношений, Института монголоведения, буддологии и тибетологии СО РАН, Ассоциации менеджеров России, Профессионального бизнес-сообщества топ-менеджеров и руководителей среднего звена (E-executive), опросов ВЦИОМ;
- данные социологических исследований, проведенных автором в 2005–2012 гг.;

- результаты двух исследований «Социальный портрет менеджеров как руководителей рыночного типа», проведенных в 2005 и 2012 гг. (N=410). Исследования реализованы на основе многоступенчатой квотной выборки с использованием единого инструментария методом анкетного опроса;
- материалы экспертного опроса «Рынок образовательных услуг по подготовке менеджеров в регионе (сравнительный анализ моделей образования менеджеров)», осуществленного методом полуструктурированного направленного интервью в 2008 г. Опрошены заведующие соответствующими кафедрами менеджмента, деканы факультетов, проректора по научной деятельности вузов г. Улан-Удэ (N = 20);
- данные исследования «Соответствие региональной системы бизнес-образования социально-экономическим запросам республики (выпускники на региональном рынке труда)», проведенного в 2008-2009 гг. методом глубинного полуструктурированного интервью. Опрошены студенты последнего года обучения, получающие квалификацию «менеджер» (N=75) в Бурятском государственном университете, Бурятской государственной сельскохозяйственной академии, Восточно-Сибирском государственном университете технологий и управления, Восточно-Сибирской академии культуры и искусств, Байкальском экономико-правовом институте; выпускники менеджерских специальностей, недавно трудоустроившихся (N = 30);
- результаты экспертного опроса «Развитие деловой карьеры менеджера» менеджеров высшего звена, руководящих коммерческими предприятиями в сфере торговли, строительства, издательской деятельности, транспорта, консалтинга, туризма, энергетики (N = 50) в 2008-2012 гг.

Проведенные социологические исследования дают возможность получить репрезентативную эмпирическую информацию для решения поставленных в работе исследовательских задач.

**Соответствие темы диссертации требованиям паспорта специальностей ВАК.** Исследование выполнено в рамках специальности 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы. Тема диссертации соответствует п. 3 «Элементы социально-стратификационной структуры. Понятия «социальный слой» и «социальная группа»; их объективное и субъективное определение. Групповая социальная дистанция»; п. 11 «Социальная динамика и адаптация отдельных групп и слоев в трансформирующемся обществе»; п. 12 «Наемные работники, их социальная дифференцированность в зависимости от сектора занятости, профессиональной и отраслевой принадлежности, региона проживания»; п. 22 «Властные отношения и их место в системе структурообразующих признаков»; п. 33 «Субъективный аспект социальной стратификации. Социальная идентификация, ее основные виды: социально-групповая, социально-слоевая идентификация. Типы идентификационного поведения» паспорта специальностей научных работников ВАК Министерства образования и науки РФ (социологические науки).

**Достоверность и обоснованность результатов исследования** определяются непротиворечивыми теоретико-методологическими положениями, являющимися основой социологического рассмотрения объекта и предмета изучения, использованием концептуальных подходов, признанных в социологии, корректным применением положений социологии менеджмента, исследований социальной структуры, качественных и количественных методов социологического анализа, соответствующих специфике предмета и задачам исследования. Результаты проведенного анализа соотнесены с данными других исследований, выполненных отечественными и зарубежными учеными.

#### **Научная новизна диссертационного исследования.**

1. Разработаны основные подходы к исследованию слоя менеджеров. Они базируются на социологических теориях, раскрывающих общественные изменения, произошедшие в результате развития капитализма. Показано, что социологическая операционализация понятия «слой менеджеров» невозможна на основе одной из парадигм и требует синтеза структурно-функциональной,

субстанциональной методологий, субъектно-объектного подхода, что выступает методологическим основанием исследования формирования слоя менеджеров в социальной структуре модернизирующегося российского общества с учетом региональной специфики.

2. Установлено, что слой менеджеров сформирован из трех основных источников: бывших чиновников и директоров, приватизировавших государственные предприятия, владельцев «новых» частных фирм и наемных менеджеров. В результате структура слоя менеджеров представлена тремя ключевыми группами. Отмечено, что маркерами границ типологизации являются те признаки, по которым профессиональной группе придается идентифицирующее значение. Применительно к исследуемой проблеме выделены теоретические конструкты, чтобы описать и объяснить новые феномены для российской рыночной экономики: «классические менеджеры», «менеджеры-совладельцы», «менеджеры-бизнесмены».

3. Раскрыто место слоя менеджеров в социальной структуре современного российского общества. Представители, сформировавшегося к настоящему времени слоя менеджеров, обладают наряду с материальными интеллектуальными формами собственности, что позволяет включить их в состав «нового среднего класса». При этом данный слой имеет пограничный статус, детерминированный сжатыми сроками своего становления, властным фактором, то есть одновременным выполнением менеджерами функций руководства и подчинения, менталитетом менеджеров.

4. Выявлена роль менеджеров как движущей силы модернизации российского общества. Эти специалисты сегодня обладают рядом приобретенных качеств, что позволяет им инициировать модернизационные процессы на микроуровне социальных взаимодействий, т.е. на уровне фирм, затрагивающих интересы каждого сотрудника.

5. Произведена типологизация менеджеров с выделением трех ее разновидностей – традиционной, модернизированной и совмещенной. Установлено, что модернизационная (квазизападная) концепция формирования

менеджмента не учитывает особенностей российского менталитета, а традиционный подход разрабатывает и использует устаревшие принципы и правила менеджмента, используемые консервативными управленцами. Доказано, что именно менеджер совмещенного типа осуществляет синтез приоритетов, сочетая в себе черты традиции и современности, что является возможно более значимым фактором для определения современного российского менеджмента.

6. Обосновано, что основной тенденцией формирования слоя менеджеров является его профессионализация. С точки зрения диссертанта, данный процесс включает академическую институционализацию и образовательную стандартизацию профессии «менеджер» на государственном уровне, а на общественном – формирование профессиональных объединений и профессиональной идентичности менеджеров, определяемой их человеческим и социальным капиталами. Учитывая незавершенность процесса профессионализации менеджеров, диссертантом предложены конструктивные пути повышения эффективности системы подготовки и институционализации кадров для обеспечения модернизации экономики республики.

7. Определена региональная специфика становления слоя менеджеров, выраженная в более медленном темпе формирования слоя вследствие отставания в социально-экономическом развитии региона от среднероссийских показателей и региональном менталитете, не располагающем к предпринимательской деятельности.

8. Установлено стремление менеджеров к участию в работе властных органов и созданию неформальных связей с их представителями с целью конвертации политического капитала и получения дивидендов в виде создания благоприятных условий для своей профессиональной деятельности и приобретения конкурентных преимуществ.

9. Выявлены сдвиги в управленческих практиках менеджеров, анализ которых в зависимости от типа возглавляемого предприятия («новое» частное, приватизированное, государственное) показал особые изменения в содержании профессиональной деятельности менеджеров новых частных предприятий,

вследствие институциональных и социально-экономических изменений внешней среды.

10. Дана характеристика слоя менеджеров в разрезе социально-демографических признаков, профессионально-должностного и социального бэкграунда, направлений их социальной мобильности.

Результаты диссертационного исследования автор формулирует как **научные положения, выносимые на защиту:**

1. Исторически слой менеджеров начал формироваться только при переходе общества к индустриальной стадии, что нашло отражение в социологических теориях, раскрывающих общественные изменения, произошедшие в результате развития капитализма. К ним относятся материалистические взгляды К. Маркса о детерминации социальных изменений процессами в экономике, концепция М. Вебера об обусловленности развития капитализма и изменений ценностных ориентаций людей вследствие распространения протестантской этики, теории модернизации как процесса перехода от традиционного к современному обществу, обществу «модерна». Таким образом, необходимость в появлении и развитии слоя менеджеров возникает в процессе модернизации общества, рассматриваемом как переход от одной формы существования общества к другой на основе проведения реформ и инноваций в соответствии с новыми требованиями. Изучение формирования слоя менеджеров в социальной структуре общества требует синтеза различных методологических подходов. В соответствии с субстанциональным подходом социальный слой менеджеров изучается как часть среднего класса. Стратификационный анализ способствует выявлению многомерности факторов позиционирования слоя менеджеров в социальной структуре общества. Положения структурно-функциональной теории позволяют выявить роль менеджеров в модернизационных процессах общества, социальные причины и результаты самоорганизации и консолидации слоя менеджеров.

2. Исторически обусловленные характеристики российского общества в период модернизации определили специфику развития менеджмента, также как и процессы формирования социального слоя менеджеров. Неорганический путь

развития рыночной экономики в России в предельно сжатые сроки, разные пути создания частной собственности обусловили гетерогенные характеристики слоя менеджеров и его формирование из трех основных групп: бывших директоров и чиновников, сумевших приватизировать государственные предприятия, владельцев «новых» частных компаний, наемных профессиональных менеджеров. По вертикали слой менеджеров дифференцируется в зависимости от имеющихся в их распоряжении собственности и привлеченных ресурсов, масштабов деятельности возглавляемого предприятия, экономического и политического влияния. При этом профессиональные роли российских менеджеров и предпринимателей до сих пор недостаточно дифференцированы друг от друга, что обусловлено нехваткой квалифицированных кадров, отсутствием рынка труда топ-менеджеров, недоверием к наемным менеджерам, желанием собственников самим контролировать весь процесс. Данные дифференцирующие признаки привели к возникновению следующих групп в составе слоя менеджеров: классические менеджеры, менеджеры-совладельцы, менеджеры-бизнесмены.

3. В складывающейся социальной структуре российского общества менеджеры обозначаются нами как промежуточный слой. Данный слой следует включить в состав так называемого «нового среднего класса» как слой, обладающий – наряду с материально-вещественными формами собственности - интеллектуальными, т.е. специфическим человеческим капиталом в виде высокой квалификации, компетентности и способности к управлению. Их реализация обеспечивает высокие статусные позиции и приводит к получению немалых доходов. Пограничный статус менеджеров как социального слоя обусловлен объективными и субъективными факторами. К субъективным относится менталитет менеджеров, т.е. характерный для данного социального слоя способ мышления, склад ума, мировосприятие. Объективными обстоятельствами являются совмещение в одном лице позиций собственника и управленца, одновременное выполнение менеджерами функций руководства и подчинения, господства и зависимости.

4. Менеджеры ориентируют свои управленческие практики на приоритеты эволюционного развития, интегрируют трудовой коллектив вокруг ценностей развития. От других слоев населения их отличает критическое мышление и инновационное поведение (разработка, создание и распространение новых технологий и генерирование новых организационно-экономических отношений), активность личности, осуществление управленческой деятельности не на патерналистских и коллективистских началах, а на индивидуалистических ценностях и рациональном выборе. В стратегическом отношении эти специалисты связывают свое социальное и экономическое благополучие с инновационным развитием экономического потенциала страны в целом. С данной точки зрения менеджеры выступают в качестве активных субъектов модернизации общества, инициируя изменения на микроуровне социальных взаимодействий, т.е. на уровне фирм, затрагивающих интересы каждого сотрудника. Модернизационные процессы в этом случае осуществляются снизу вверх и приобретают эволюционный характер, что является органической модернизацией.

5. В обществах, где современность и традиционность сосуществуют, можно выделить как минимум три типа руководителей: традиционный, модернизированный и совмещенный. В основе классификации лежит формирование и развитие управленческой культуры руководителя, уровень развития того или иного общества в целом. Выделенная типология задается конкретными социально-экономическими формами социальных отношений, национально-региональными, культурно-ценностными особенностями, уровнем научно-технического развития социальной макро- и микросреды. В российских условиях наиболее эффективным является совмещенный тип руководителя, объединяющий в себе черты традиционного и модернизированного руководителя. Полярные типы – модернизированный – не учитывает менталитет населения, а традиционный – придерживается устаревших принципов.

6. Современный этап формирования слоя менеджеров связан с их профессионализацией. Данный процесс реализуется в трех направлениях: академическая институционализация профессии «менеджер», создание



профессиональных сообществ и осознание менеджерами профессиональной идентичности, в основе которой лежит культурный (специальная квалификация и знания) и социальный капиталы (тип социальных связей, в которые включены менеджеры). На данный момент с успехом реализуется только первое направление. Произошло конституирование данной профессии в государственном понимании посредством стандартизации образовательного процесса. В то же время анализ регионального рынка образовательных услуг показал, что уровень подготовки управленческих кадров недостаточен для решения ими профессиональных задач в условиях нестабильности региональной экономики. Профессиональные объединения, целью которых является решение актуальных для бизнес-сообщества проблем, еще не обладают необходимым ресурсом для защиты групповых интересов менеджеров. Они, а также специальное управленческое образование пока не являются носителями и трансляторами профессиональных ценностей. Сами менеджеры не считают специальное образование обязательным атрибутом карьеры. Всего 14,4 % менеджеров обладают специальным управленческим образованием, несмотря на высокий образовательный уровень менеджеров в целом (у 91,5 % менеджеров высшее образование). Они только начинают рассматривать специальное образование как основную предпосылку высокой профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда, что в будущем будет способствовать гомогенизации социального слоя менеджеров. Поэтому несмотря на высокую степень готовности менеджеров к обучению и восприятию нового, их профессиональная идентичность в региональных условиях определяется не столько профессиональной компетентностью и специальным образованием (человеческий капитал), сколько умением договариваться и обладанием развитой сетью неформальных связей с представителями властных структур (социальный капитал). Чем эта связь теснее, тем успешнее профессиональная деятельность менеджеров. На данный момент мы не можем констатировать завершенность процесса профессионализации менеджеров.

7. Региональный слой менеджеров формируется аналогично общероссийским тенденциям, но более медленным темпом вследствие объективных и субъективных факторов. Первые вызваны более низким уровнем социально-экономического развития региона по сравнению со среднероссийскими показателями вследствие высокой капиталоемкости производств, «байкальского» фактора, периферийного расположения в системе макроэкономического районирования РФ, снижения численности занятых в первичном и частично во вторичном секторах экономики в пользу сферы социальных услуг и государственного управления. Субъективные факторы состоят в разнице в психологических установках, обусловленных многонациональным и поликультурным составом населения республики, для которой характерно сохранение традиционных ценностей и поведенческих стереотипов. Региональный менталитет не располагает к предпринимательской деятельности, быстрому и верному принятию решений. На данный момент доля менеджеров в структуре занятости населения региона составляет 6,5 %, что на 1,5 % ниже по сравнению с РФ в среднем. Слой менеджеров в Республике Бурятия еще не является единой социальной совокупностью. Выделенные в структуре слоя три группы менеджеров (классические менеджеры, менеджеры-совладельцы, менеджеры-бизнесмены) имеют достаточно четкие различия, которые состоят в отношении к собственности, характере принимаемых решений, профиле образования, источнике получения и уровне дохода, способах мотивации подчиненных. Наиболее консолидированная и обладающая специальным образованием – когорта классических менеджеров, поэтому ее представители составляют ядро складывающегося профессионального сообщества менеджеров в Республике Бурятия. Это менеджеры, возглавляющие представительства крупных российских компаний, действующих в сфере естественных монополий, федеральных брэндов, представленных на бурятском рынке (Эльдорадо, МТС, Роснефть и др.), международных компаний, (Coca-Cola, Ford, Nestle и пр); региональные компании, созданные в период становления предпринимательства в России (Титан, Абсолют, Барис и др.); крупные приватизированные предприятия

(Бурятхлебпром, кондитерская фабрика «Амта», Авиационный завод, Молоко Бурятии и др.).

**8.** Определяющая роль в становлении бизнеса и рыночных отношений в российском обществе в начале 1990-х гг. принадлежит политическим, а не экономическим факторам, что коренным образом отличается от западной модели развития капитализма. На данный момент это выражается в том, что пути реализации профессиональных интересов менеджеров пролегают через участие в политической жизни, а не через развитие собственных профессиональных объединений. Такая ситуация является следствием непрозрачности рыночных механизмов, сложившихся в целом по стране. Менеджеры действуют в условиях неформальных связей и скрытых влияний, что особенно ярко проявляется в Республике Бурятия в силу немногочисленности бизнес-сообщества и развитости национальных традиций землячества и клановости. Отмечается стремление менеджеров, во что бы то ни стало, сблизиться с властными структурами и быть «вхожими» в сферу их деятельности при низкой степени политической активности. Происходит не столько взаимодействие бизнеса и власти, а сращивание представителей деловых кругов с законодательной и исполнительной властью республики, что характерно в целом и для большинства других регионов России. В результате именно бизнесмены-политики, наряду с административно-политической элитой, управляют республикой. Есть предположение о том, что с развитием рыночных отношений следует ожидать снижения политизации управленческого сообщества республики в пользу его профессионализации, в связи с ростом влияния профессиональных объединений.

**9.** В условиях современного российского рынка действуют три типа предприятий – «новые» частные (созданные в постсоветский период), приватизированные и государственные. Вследствие институциональных преобразований российской экономики произошли значительные перемены в приоритетах профессиональной деятельности менеджеров. Если раньше основные усилия менеджеров были направлены на сохранение бизнеса, то сегодня первостепенным является его дальнейшее развитие и повышение рентабельности.

С развитием рыночных институтов различия в характере профессиональной деятельности менеджеров в зависимости от принадлежности предприятий к тому или иному типу снижаются. Наиболее заметные сдвиги наблюдаются на новых частных предприятиях – происходит формализация управления, усиление личного участия собственника в них, снижение доверия и поддержки руководства фирм со стороны трудовых коллективов. При этом пока нельзя заключить, что эффективность управления на новых предприятиях ощутимо выше, поскольку их экономический рост зависит больше от возможностей потенциально емкого рынка, чем от поиска оптимальных управленческих практик и стратегий. В перспективе с ними связывается успешное развитие новых форм управления, поскольку изначально их создание определялось рыночными приоритетами.

**10.** Большинство менеджеров – относительно молодые люди в возрасте от 30 до 39 лет. Наибольший интерес представляет возрастная группа менеджеров до 29 лет. Они, не имея управленческого опыта при прежней экономической системе и обладая специальным образованием, представляют собой новую формацию менеджеров. Предполагается, что в течение ближайших лет экономическая роль этой возрастной группы усилится. Несмотря на высокую мобильность внутри своего поколения, межпоколенная мобильность менеджеров значительно ниже, чем у населения в целом. Менее половины современных менеджеров обладает профессиональным (41,0 % менеджеров) и образовательным статусами (47,0 % менеджеров), отличающимися от родительских, в то время как 68,0 % населения изменило образовательный статус по сравнению с родительским, а 62,0 % – профессиональный. Это объясняется высоким образовательно-профессиональным статусом родителей менеджеров. Опыт и пример родителей, их социальный капитал имеют существенное значение при формировании жизненной стратегии менеджеров. Интенсивность восходящей мобильности женщин уступает мобильности мужчин, т. е. ситуация гендерной асимметрии сохраняется. В то же время необходимо отметить рост количества женщин, занимающих «топовые» позиции. Однако они, как правило, возглавляют предприятия малого и реже среднего бизнеса. Крупные предприятия по-прежнему находятся в сфере влияния

мужчин. Как мужчины, так и женщины при решении управленческих задач не демонстрируют выраженных гендерных различий. Это означает, что вскоре менеджеры будут в меньшей степени подвержены гендерным стереотипам. Менеджеры характеризуются как относительно закрытый слой, поскольку происходит уменьшение интенсивности восходящих потоков и увеличение нисходящих потоков и самовоспроизводства менеджеров при развитии неформальных механизмов рекрутинга новых членов. Представителям других слоев все сложнее попасть в этот слой, поэтому основная масса социальных перемещений происходит по горизонтали.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Теоретическая значимость работы заключается в приращении научного знания, которое восполняет пробел в осмыслении социально-экономических характеристик, ценностных ориентаций и установок слоя менеджеров, способствует углублению и уточнению сложившихся теоретических представлений о профессиональной деятельности менеджеров. Полученные в ходе исследования результаты вносят существенный вклад в комплексное изучение актуальных проблем становления инновационной управленческой парадигмы и слоя менеджеров как активного субъекта модернизации российского общества. Теоретико-методологические разработки автора могут применяться в качестве основы для исследований проблем формирования и развития других слоев в социальной структуре общества, определения потенциальных акторов модернизационных процессов, характере их влияния на состояние общества.

Практическая значимость работы состоит в возможности применения основных положений диссертации органами государственной власти, бизнес-сообществом в процессе разработки программных документов по социально-экономическому развитию региона, политики в области образования и подготовки кадров, выработки стратегии формирования партнерских отношений бизнеса, власти и гражданского общества в условиях модернизации и реализации курса на инновационное развитие страны. Материалы диссертации могут быть полезны высшим учебным заведениям для корректировки образовательных программ.

Теоретические и практические результаты диссертации могут использоваться в преподавании социально-экономических и гуманитарных дисциплин, при подготовке учебных пособий по менеджменту, управлению персоналом, общей и экономической социологии, социологии менеджмента, социальной стратификации.

Практическое значение результатов диссертационного исследования подтверждено в процессе работы автора над государственными контрактами на информационное и научное сопровождение вопросов реализации законодательства о муниципальной службе в Республике Бурятия (2011 г.), разработку научно-практических рекомендаций по повышению эффективности муниципального управления в муниципальных районах Республики Бурятия (2010 г.) по заказу Администрации Главы и Правительства Республики Бурятия, а также научно-исследовательскими грантами: проект РГНФ «Менеджеры в социальной структуре общества переходного периода (в условиях национально-территориального региона)» (2005-2006 гг.), проект РГНФ «Социокультурное пространство города: границы внешние и внутренние (на примере города Улан-Удэ)» (2007-2009 гг.), Грант Президента РФ для поддержки молодых российских ученых «Слой менеджеров Республики Бурятия: проблемы становления профессии» (2008-2009 гг.), проект РГНФ «Исследование рынка труда Республики Бурятия на основе совершенствования методики прогнозирования кадровых потребностей реального сектора экономики» (2011-2012 гг.).

**Апробация работы:** Основные положения диссертационного исследования отражены в 56 публикациях, включая 17 статей в научных журналах, включенных ВАК в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора наук, 5 монографиях (2 авторских, 2 коллективных, 1 в соавторстве).

Выводы диссертационного исследования были представлены в виде докладов на научных мероприятиях разного уровня:

1. Международные мероприятия за рубежом: IV международный симпозиум монголоведных исследований (Хухэ-Хото, КНР, 2004 г.); международная научная монголоведная конференция (Хухэ-Хото, КНР, 2005 г.); международная научная конференция «Монгольская государственность: прошлое, настоящее, будущее» (Их Засаг, Улан-Батор, Монголия, 2006 г.); международная научная конференция «Улымжиевские чтения-8» (Улан-Батор, 2008 г.); II международная научная конференция «Language, Individual and Society in the Modern World» (Бургас, Болгария, 2008 г.); международная научно-практическая конференция «Кочевая цивилизация и бурят-монголы» (Улан-Батор, 2010 г.); международная школа-семинар «Россия и Монголия: институциональные основы сотрудничества» (Улан-Батор, 2010 г.); международная научная конференция молодых монголоведов (Улан-Батор, Монголия, 2012 г.).

2. Международные мероприятия на территории РФ: международный научный семинар «Этносоциальные процессы в Сибири» (Горно-Алтайск, 2003 г.); международная научная конференция «Роль молодежи в развитии современного мирового сообщества» (Улан-Удэ, 2004 г.); IX международная молодежная научно-практическая конференция (Чита, 2005 г.); международная научно-практическая конференция «Молодежь в условиях социально-экономической трансформации общества» (Улан-Удэ, 2007 г.); III международная научно-практическая конференция «История и культура народов Сибири, стран Центральной и Восточной Азии» (Улан-Удэ, 2007 г.); международная научная конференция «Мир Центральной Азии» (Улан-Удэ, 2002, 2007, 2012 гг.); международная научно-практическая конференция «Стратегические направления устойчивого развития Байкальского региона» (Иркутск, 2010 г.); международная научная конференция «Интеллигенция в изменяющемся обществе: социальный статус, облик, ценности, сценарии развития», «Современная интеллигенция: проблемы идентификации» (Улан-Удэ, 2010, 2012 гг.); IX международная научная конференция «Россия: ключевые проблемы и решения» (Москва, 2009 г.); международная научная конференция «Образование и наука в Байкальской Азии» (Улан-Удэ, 2012 г.).

3. Всероссийские научные мероприятия: всероссийская научная конференция «Наука и образование» (Белово, 2003 г.); всероссийский научный семинар «Новые подходы в социологии менеджмента» (Саратов, 2005 г.); II всероссийская научная конференция с международным участием «Сорокинские чтения. Будущее России: стратегии развития» (Москва, 2005 г.); всероссийская научная конференция «Город и деревня Байкальской Сибири в начале XXI в.» (Иркутск, 2006 г.); всероссийский социологический Конгресс (Москва, 2008 г., Уфа 2012 г.); всероссийская научно-практическая конференция «Социальная среда – потенциал конкурентоспособного развития регионов (Улан-Удэ, 2011 г.); всероссийская научно-практическая конференция «Потенциал молодежи – развитию территорий» в рамках Байкальского экономического форума (Улан-Удэ, 2012 г.); всероссийская научно-практическая конференция «Современное состояние регионов Востока России: экономические, социальные и демографические проблемы (к 20-летию реформ в новой России)» (Улан-Удэ, 2012 г.).

4. Региональные научные мероприятия: V межрегиональная научная конференция молодых учёных «Научный и инновационный потенциал Байкальского региона» (Улан-Удэ, 2005 г.); региональный круглый стол «Становление и перспективы развития информационного рынка и технологий Восточной Сибири» (Улан-Удэ, 2005 г.); региональный научный семинар «Социология города» (Иркутск, 2005 г.); региональная научная конференция «Наука и образование в Республике Бурятия» (Улан-Удэ, 2008 г.); региональная научно-практическая конференция «Цыбиковские чтения-9» (Улан-Удэ, 2008 г.); межрегиональная научная конференция «Конкурентоспособность региона в условиях экологических и демографических ограничений» (Улан-Удэ, 2009 г.); межрегиональная научно-практическая конференция молодых ученых «Социально-экономическое развитие и перспективы России: исследования молодых ученых» (Новосибирск, 2009 г.); IX Байкальский форум менеджеров (Улан-Удэ, 2012 г.).



Результаты диссертационного исследования внедрены Союзом менеджеров Республики Бурятия при разработке рекомендаций и предложений по оптимизации взаимодействия деловых структур и органов государственной власти с целью снижения административных барьеров и улучшения институциональной среды функционирования предпринимательства в регионе (справка о внедрении прилагается).

Материалы диссертации внедрены в учебный процесс ФГБОУ ВПО «Бурятский государственный университет» (справка о внедрении прилагается).

**Объем и структура работы.** Диссертация состоит из введения, 4 глав, включающих 14 параграфов, заключения, списка использованной литературы, состоящего из 344 наименований, 4 приложений. Общий объем диссертации – 364 страницы.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ КАК СОЦИАЛЬНОГО СЛОЯ

## 1.1. Сущностные характеристики менеджеров как социального слоя

Менеджмент как специфическая социальная практика по обеспечению целенаправленного, эффективного и рационализированного труда на основе определенных методов и приемов сформировался в рамках капиталистического предприятия и постепенно стал связываться с деятельностью определенной социальной страты. Однако в России, несмотря на то что перспективы ее развития во многом зависят от успешного формирования данного социального слоя, способного обеспечить эффективное использование национальных ресурсов, ее представители остаются одним из малоизученных социальных феноменов современного общества. В условиях модернизации российской экономики проблемы управления деловыми предприятиями, субъектами которого выступают менеджеры, стали одной из самых актуальных тем социологических исследований. Особое значение приобрело получение нового знания, а социологические исследования менеджмента получили активное развитие благодаря практическим потребностям управления.

Для понимания сущности менеджмента необходимо выявить разницу между понятиями «управление» и «менеджмент». Американская практика рассмотрения управления как менеджмента исходит из прагматизма как национальной черты. В России наиболее распространены поиски лучшего устройства общества, народа в целом, а не достижение успеха лишь отдельными личностями<sup>1</sup>. Кроме того, этимологически слова «management» и «управление» имеют различия. Первое происходит от корня латинского слова «манус», т. е. рука, и означает умение стоять во главе, заведовать; обращаться, владеть чем-нибудь; усмирять, укрощать; ухитриться, суметь<sup>2</sup>. Это действие, направленное на

---

<sup>1</sup> Тихонов А. В. Социология управления. – М.: Канон+, РООИ «Реабилитация», 2007. – С. 32.

<sup>2</sup> Мюллер В. К. Англо-русский словарь. – М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1971. – С. 464.

достижение цели, успеха. Второе, по В. И. Далю<sup>1</sup>, происходит от слов управа, управляемое место; справляться, правильно вести дело; править, давать ход; направлять, преодолевать преграды, приводить в порядок. Это правильно направляемое воздействие.

Поэтому мы, как и ряд современных российских социологов<sup>2</sup>, разделяем понятия менеджмента и управления, относя первое к сугубо деловой сфере, так как применение принципов менеджмента в других сферах общественной жизни требует дополнительного обоснования, поскольку меняется процедура управленческих действий. Так, в исследованиях сферы государственного и муниципального управления, как правило, избегают использования термина «менеджер» для определения руководства госс аппарата. Итак, в нашем понимании менеджмент – это профессиональная деятельность, направленная на достижение целей бизнес-организации путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов. В более широком смысле менеджмент – это социальный институт и специфическая субкультура с характерными ценностями, нормами, духовными и мировоззренческими ориентирами.

Поскольку фокус нашего исследования сосредоточен, главным образом, на анализе менеджеров как представителей социального слоя, то изначально необходимо определить, что подразумевается нами под социальным слоем. Прежде всего социальный слой – это элемент социальной структуры общества. Исходя из множества имеющихся в научной литературе трактовок этого понятия, под социальным слоем мы понимаем совокупность индивидов, объединяющихся по определенным общим признакам и имеющих одинаковый социальный статус, ранг. Социальный слой формируется в силу относительного закрепления индивидов за определенным видом трудовой деятельности, определенными объективными условиями существования, что отражает общественное разделение

---

<sup>1</sup> Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 4. – М.: Изд. центр «Терра», 1994. – С. 59.

<sup>2</sup> Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления. – М.: Академический проспект, 2005. – 1136 с.; Климентьев Д. С. Социология управления. – М.: МАКС-Пресс, 2006. – 269 с.; Тихонов А. В. Социология управления... – 472 с.; Щербина В. В. Особенность менеджмента как направление управленческой деятельности // Социологические исследования. – 2001. – № 10. – С. 48–58.

труда, его социально-экономическую неоднородность<sup>1</sup>. Так, представители единого слоя заняты экономически и социально равноценными видами труда, соответственно получают примерно одинаковое материальное и моральное вознаграждение.

Эволюция управленческих отношений, в процессе которой менеджеры обрели черты социального слоя, занятого управленческим трудом, обладающего определенными профессиональными и статусными признаками, имела несколько этапов. Управленческий труд появился с тех пор, как люди стали объединяться в группы для достижения определенных целей. Даже в самых древних обществах требовались люди, которые координировали и направляли деятельность по сбору пищи, строительству жилья и пр. Начиная с философов античной Греции, мыслители пытались дать теоретическое обоснование необходимости и сущности управления в обществе. Первые примеры осознанного менеджмента имели место уже в IV тыс. до н. э. с появлением первых централизованных органов власти в Самарии и Египте<sup>2</sup>.

Не останавливаясь подробнее на предыстории, отметим, что в смысле, близком к современной трактовке, профессиональная деятельность менеджеров формировалась в течение XIX в. С развитием капитализма в результате индустриальной революции XVIII–XIX вв. работа по найму стала массовым явлением, что потребовало профессионального подхода к ее организации. С расширением и укрупнением предприятий, возникновением мануфактур процесс управления эволюционировал в более сложные формы. Ускорение темпов и масштабов индустриализации на Западе привело к росту монополий и связанных с этим крупных корпораций, в которых уже не могло быть единственного собственника. Зарождалась современная акционерная организационно-правовая форма владения капиталом. Новая, диверсифицированная форма собственности привела к отделению управления от капитала. В этих условиях естественной стала передача функций управления приглашенным специалистам, т. е. менеджерам,

---

<sup>1</sup> Экология человека. Понятийно-терминологический словарь. – Ростов-на-Дону, 2005. [Электронный ресурс]. – URL: [http://human\\_ecology.academic.ru/1731/Слой\\_социальный](http://human_ecology.academic.ru/1731/Слой_социальный) (дата обращения: 11.03.2013).

<sup>2</sup> Дафт Р. Л. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2002. – С. 52.

призванным исполнять волю нанимающих их собственников. Так произошло разделение собственности (владения) и управления. Существенным аспектом исторической динамики трудовых отношений в этот период становится рационализация, посредством которой традиционные или магические действия заменяются техническими, основанными на калькуляции или научных принципах<sup>1</sup>. Кроме того, формируется понятийный аппарат, в частности, появляется термин «административная деятельность». Этот этап становления менеджмента характеризуется появлением в начале периода капиталистов, а в конце – менеджеров. Однако менеджеры еще не стали отдельным социальным слоем. В то время главную роль играли буржуа.

Следующий этап интересен превращением менеджеров в профессиональную страту, а затем в отдельный от капиталистов слой, имеющий огромное влияние на развитие как отдельного предприятия, так и общества в целом. По времени он совпал с процессом развития монополистического капитализма и окончательного распространения в начале XX в. контроля финансового капитала над огромным количеством предприятий, банков и офисов, превратившего прежних их собственников в рядовых акционеров, отстраненных от управления.

Индустриальная революция доказала, что чисто управленческие функции не менее важны, чем финансовые или технические. Увеличение объемов производства, технологические инновации, ускорение темпов оборота капитала, расширение банковских операций, сферы сбыта продукции привели к тому, что управление требовало специальных знаний, навыков и умений, которым нужно было специально обучаться. Стало невозможно руководствоваться персонализированными или неспецифическими формами управления. Менеджмент начал формироваться как совокупность методов, приемов, принципов, инструментов и техники, с помощью которых можно координировать деятельность людей, в частности, систему принятия решений, определение целей политики организации и пр. В итоге произошли иерархизация структуры и рост

---

<sup>1</sup> Романов П. В. Социология менеджмента и организаций. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – С. 48–50.

масштаба организаций, что привело к усложнению и специализации управленческого процесса. Это, в свою очередь, вызвало стремительный рост слоя людей, занятых управлением как специализированным видом деятельности в разных сферах общества. Таким образом, увеличение размера предприятий и соответственно численности специализированных и профессиональных руководителей, вооруженных экспертным знанием, привело к концентрации в их руках власти, позволяющей контролировать предприятие целиком.

Многие мыслители того времени предполагали потерю собственниками контроля в формировании стратегии организации и реализации власти. Уже Сен-Симон прогнозировал, что собственников-капиталистов заменит инженерно-техническая интеллигенция. Управляя работами и подавляя беспорядки, к которым относятся народные волнения, промышленники в состоянии преодолеть невежество, недалекость и извечную нелюбовь к труду нарушителей спокойствия и порядка<sup>1</sup>. Однако менеджер представлен в его работах всего лишь как экономист-теоретик.

К. Маркс и Ф. Энгельс, анализируя кризис капитализма, считали, что пролетариат, в конечном счете, должен стать главным преемником капиталистов-собственников. В капиталистическом обществе управленческий труд выступает как деятельность по эксплуатации рабочих независимо от того, кто ее осуществляет – капиталист или наемный управляющий. Многочисленный класс промышленных и торговых управляющих, с одной стороны, эксплуатирует рабочих (функция надзора), а с другой – трудится сам (функция инженерно-технического комбинирования и кооперирования труда) и получает зарплату за продажу своей особо обученной рабочей силы<sup>2</sup>. Таким образом, класс управленцев имеет двойственную природу. Уже в XIX в. это породило процессы распоряжения чужим капиталом и чужой собственностью, частного производства без контроля частной собственности, упразднения капитала как частной собственности в рамках самого капиталистического способа производства.

---

<sup>1</sup> Сен-Симон К. А. Избранные сочинения. Т. 2. – М.: Изд-во АН СССР, 1948. – С. 370.

<sup>2</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 25. Ч. 1. – М.: Политиздат, 1961. – С. 425–428.

В начале XX в. эта трактовка получила развитие в трудах немецких социал-демократов Э. Бернштейна и К. Шмидта. Согласно их теории, класс капиталистов постоянно вытесняется административной стратой, интересы которой противоположны интересам собственников.

Постепенно увеличение инвестиций в производство и системы распределения привело к необходимости повышения управленческой квалификации, в частности, возрастанию роли менеджеров в целом. Тенденция отделения функций контроля и управления от собственности сформировалась окончательно к 1950-м гг. Широкое распространение, особенно в американской социологии, получила концепция «революции менеджеров», введенная в оборот в 1941 г. Дж. Бернхэмом<sup>1</sup>. Увеличение акционерных предприятий привело к росту количества собственников, влияние которых постепенно снижалось. При владении предприятием несколькими собственниками ни один из них не мог контролировать вопросы оперативного управления, как и формулирование стратегических целей развития. На этом фоне властные полномочия менеджера расширились. В число его задач начали входить разработка общей стратегии предприятия, формулирование политики, способной сделать его успешным и прибыльным, и т. п. Менеджер стал субъектом управления, несущим всю полноту ответственности за руководимую организацию.

В 1953 г. П. Сорокин заявил о трансформации капиталистического класса в менеджеристский, Т. Парсонс – о переходе контроля над производством, принадлежащим семьям собственников корпораций, к управляющему персоналу. В 1958 г. Д. Белл ввел термин «молчаливой революции» для обозначения этого процесса. Общепринятым стало мнение об окончательном разделении ставшей фикцией частной собственности и формального контроля. Показательно суждение, высказанное Р. Дарендорфом в 1959 г., что традиционная классовая теория, базирующаяся на исследовании противоречий между трудом и капиталом,

---

<sup>1</sup> Burnham J. The Managerial revolution. – New York, 1941.

потеряла какую-либо аналитическую ценность по мере того, как законное владение отделяется от фактического контроля<sup>1</sup>.

Базовые функциональные характеристики менеджеров становятся предметом исследований широкого круга ученых. Наибольшее значение для развития менеджмента имела концепция бюрократии М. Вебера<sup>2</sup> и теория административных принципов А. Файоля<sup>3</sup>, в рамках которой дается содержательное определение позиции менеджера.

М. Вебер показал, что формальная бюрократия исторически сложилась именно как управленческий механизм<sup>4</sup> и продемонстрировала большую эффективность, чем все предыдущие формы господства и правления, поскольку рациональный характер деятельности бюрократии соответствует формальной рациональности рыночной экономики. Воплощением рациональности в сфере управления стали бюрократы – менеджеры. В веберовской модели главными характеристиками бюрократов являлись:

- существование только внутри общественной системы, основывающейся на обезличенном законе, готовность следовать которому базируется на том факте, что он принят большинством;

- деятельность бюрократов возможна только в случае возникновения современной иерархической организации, члены которой подчиняются единой нормативно-правовой системе;

- формализация приказов и распоряжений бюрократов в письменной форме, поскольку такая форма может контролироваться извне, это дает гарантии, что бюрократ будет действовать в интересах организации.

При конструировании идеального типа бюрократа значительную роль сыграли нормы и ценности протестантской трудовой этики, немецкий организационный опыт управления, в котором были сильно развит иерархический подход и формализация правил. Таким образом, бюрократ-менеджер должен:

---

<sup>1</sup> Современная западная социология. – М.: Политиздат, 1990. – С. 291.

<sup>2</sup> Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – С. 70.

<sup>3</sup> Файоль А. Общее и промышленное управление. – М.: Изд-во «Контроллинг», 1992. – С. 25.

<sup>4</sup> Романов П. В. Социология менеджмента и организаций... – С. 60.



- быть членом строгой иерархии, при этом функции каждого подразделения организации должны быть строго определены;
- иметь строго определенную сферу компетенции;
- иметь соответствующую квалификацию, подтвержденную наличием дипломов, и твердую зарплату;
- иметь это занятие как единственное или главное, чтобы ничто не мешало выполнять управленческие функции;
- работать в организации на контрактной основе;
- быть отделенным от средств управления;
- следовать строгой дисциплине и контролю.

Согласно этим характеристикам, интересы бюрократа и организации, в которой он работает, четко разделены, однако в жизни такое практически невозможно, тем более в российской действительности.

Содержательное определение менеджера, разработанное А. Файолем, во многом совпадает с веберовским пониманием. При сопоставлении можно обнаружить, что 14 принципов управления А. Файоля коррелируются с характеристиками идеального типа бюрократической организации М. Вебера. Согласно концепции А. Файоля, менеджер – это калькуляционная машина, отличающаяся рациональным мышлением, высоким уровнем квалификации, способностью планировать, т. е. умением ставить и, найти средства и методы для их эффективного решения, предвидеть возможные результаты<sup>1</sup>.

Основные функции менеджера заключаются в прогнозировании рыночных ситуаций, четком формулировании подчиненным приказов, создании материальной базы для управления, координации деятельности разных подразделений, осуществлении контроля над выполнением приказов. Искусство управления, по мнению А. Файоля, заключалось в правильном применении принципов управления к многообразным ситуациям. Только благодаря деятельности менеджера организация может приобрести черты целостного

---

<sup>1</sup> Файоль А. Общее и промышленное управление... – С. 31.

организма, в котором действуют принципы единоначалия и персональной ответственности<sup>1</sup>.

Он впервые выявил иерархию внутри группы менеджеров на основе выполняемых ими функций. Это топ-менеджеры, занятые общим администрированием, и линейные менеджеры, занятые решением специализированных задач и подчиняющихся топ-менеджерам. В дальнейшем эта идея получила широкое распространение, в частности, Л. Урвик обозначил это явление термином «диапазон руководства»<sup>2</sup> (число подчиненных на одного руководителя).

Таким образом, точки зрения М. Вебера и А. Файоля на менеджеров как исполнителей рационально обоснованных функций в принципе совпадали.

В российской науке начала XX в. управление, как и в исследованиях западных ученых, рассматривалось как точная наука, основанная на детально разработанных методах и стандартных формах распоряжений. Ученые придерживались единого взгляда относительно инженерного или технократического подхода к управлению людьми. Глава «русского фayoлизма» Н. А. Витке считал, что руководство техническим прогрессом перешло к инженерам, работающим методом научного анализа, наблюдения и эксперимента<sup>3</sup>. Поэтому руководитель называется им социальным инженером или техником. Однако по мере разрастания организации социальные роли техника – инженера и администратора дифференцируются. В его функции, независимо от уровня управления, входит четкое распределение обязанностей, определение целей, координация и контроль специально подобранных подчиненных. Весь процесс управления, от верхнего до нижнего уровней, должен быть рационально сконструирован. При этом следует считаться с человеком как активным фактором, а не пассивным элементом производственного процесса<sup>4</sup>, т. е. взаимодействие руководителя и руководимого рассматривается как отношение

---

<sup>1</sup> Анри Файоль и концепция администрирования // Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. – СПб.: Питер, 2001. – С. 91–92.

<sup>2</sup> Urwick L. Notes of the Theory of Organization. – New-York: American Management Association, 1952.

<sup>3</sup> Витке Н. А. Организация управления и индустриальное развитие (Очерки по социологии научной организации труда и управления). – М., 1924. – С. 152.

<sup>4</sup> Там же.

двух субъектов (управляющего и управляемого). Как видно, рост значения человеческого фактора был отмечен еще в 1920-е гг. Н. А. Витке внес огромный вклад в процесс профессионализации управления в России, обосновав автономизацию управления как самостоятельный тип деятельности, требующий специальной подготовки, отличной от подготовки инженера-техника.

1920-е годы – самый плодотворный период в российской науке управления. Именно тогда создаются теоретические концепции и теории, сопоставимые с лучшими зарубежными разработками (табл. 1.1.1). В это же время было положено начало формированию системы подготовки кадров с высшим и средним специальным экономическим образованием для предприятий и органов управления. Кроме того, введена новая специальность – инженер-экономист отраслевого профиля, которая вскоре стала ведущей среди экономических специальностей.

Таблица 1.1.1

**Крупные исследовательские и научные организации по научной организации труда (НОТ) 1920-х гг.\***

Научный центр	Основные руководители и специалисты	Основные направления деятельности	Теоретические основания	Период активной деятельности
1	2	3	4	5
Центральный институт труда (ЦИТ) при ВЦСПС (Москва)	А. Гастев, Б. Бабин-Корень, Н. Бернштейн, Д. Хлебников, А. Бружекс и др.	Психотехника, рационализация ручного труда, исследование и оптимизация простейших трудовых процессов	Тейлоризм, фордизм	1920-е – конец 1930-х гг.**
Отдел нормализации НК РКИ (Москва)	Н. Витке, Я. Улицкий, С. Стрельбицкий, Г. Нефедов	Проектирование и внедрение организационных и управленческих систем, создание научной организации управления (НОУ)	Экспериментальное администрирование по А. Файолю	1922 – конец 1920-х гг.

1	2	3	4	5
Всеукраинский институт труда (ВУИТ) (Харьков)	Ф. Дунаевский, М. Сыркин, М. Шейнерман, Е. Либерман, Е. Левин	Рационализация труда конторских служащих, стили управления, отношения подчиненного и руководителя, проектирование систем управления конторой	Теория административной емкости Ф. Дунаевского	1921 – конец 1920-х гг.
Казанский институт научной организации труда (КНОТ)	И. Бурдянский, К. Сотонин, М. Юровская, М. Гефтер, В. Детяткин	Психотехника, гигиена труда	Фордизм, рационализаторская программа Г. Гувера	1922 – конец 1920-х гг.
Особое совещание по научной организации работ на транспорте при Наркомате путей сообщения (ЦНОРТ НКПС), преобразованное в 1924 г. в секцию НОТ Трансплана НКПС (Москва)	П. Керженцев	Оптимизация расходования времени, изучение состояния транспорта с точки зрения выработки плана и методов мероприятий НОТ, объединение и координация на транспорте всей работы НОТ	Макротеория организации, адаптация идей А. Файоля, Ф. Тейлора, Г. Форда к российским условиям	1921 – конец 1920-х гг.
Таганрогский институт научной организации производства (ТИНОП)	П. Есманский, Н. Амосов Л. Жданов	Развитие теории управления, исследование функций и элементов трудового процесса, экономика предприятия	Единая организационная наука А. А. Богданова	1920 – 1929 гг.

\* Сост. по: Корицкий Э. Б., Нинциева Г. В., Шетов В. Х. Научный менеджмент: российская история. – СПб.: Питер, 1999. – 384 с.

\*\* Несмотря на то что ЦИТ продолжал свою деятельность в 1930-е гг., этот период характеризуется деградацией НОТ. С арестом А. К. Гастева в 1938 г. ЦИТ перестает быть лидером НОТ и превращается в заштатный институт, занимающийся обобщением чужого опыта, сбором информации, технормированием, механизацией ручного труда, снабжением и оказанием помощи авиационным заводам.

В дальнейшем в нашей стране образцы эффективного управления не только не были развиты, но и фактически утрачены. Социальное знание о менеджменте в

СССР развивалось без учета общемировых тенденций. Этот период можно охарактеризовать как изолированный. Многие направления науки, имевшие место на Западе, отсутствовали, а получившие «разрешение» развивались в русле соответствующей идеологии. Основным принципом управления стал хозрасчет при усилении административно-командных методов руководства. Научная работа велась по проблемам внутриводского планирования и диспетчирования.

Необходимо отметить, что у исследователей этого периода присутствовало общее видение картины мира. Единым было мнение относительно позиции менеджера как некой совокупности рационально обоснованных функций. В этом контексте идеальный менеджер при выполнении собственных административных задач руководствовался набором обезличенных правил, не претендуя на субъектную роль социального или политического плана.

Рассматривая концепции современных социологов, следует, в первую очередь, подчеркнуть их критическое отношение к теории рационального управления. Критический анализ рационального управленца Р. Мертон<sup>1</sup> широко известен в научной дискуссии. Он показал, что рациональность в действиях менеджера может приводить к прямо противоположному результату, превратившись из средства достижения в конечную цель деятельности. Менеджеры в этом случае могут стать тормозящей развитие организации силой.

А. Гоулднер подчеркивал, что<sup>2</sup>, во-первых, деятельность современного менеджера происходит не в нейтральном и стабильном окружении, как это подразумевалось в веберовской модели, а в постоянно меняющейся культурной среде, которая диктует свои правила и требует согласования. Появляется опасность, что правило существует ради самого себя. Во-вторых, ведение дел осуществляется на основе четко разработанного регламента, поэтому подавляется любая инициатива, не поощряется гибкость, запрещается принятие решений на основе личного мнения. В-третьих, обезличенная машина бюрократии не имеет прямой связи с населением, поэтому возможно определенное напряжение между ними, рост недовольства действиями бюрократии. Правила, устанавливаемые

---

<sup>1</sup> Merton R. K. Bureaucratic structure and Personality // Social Forces. – 1940. – № 18.

<sup>2</sup> Gouldner A. Patterns of Industrial Bureaucracy. – New-York: The Free Press, 1954.

управленцем, и принцип согласования не могут соединиться, не нарушив базовые цели бюрократической организации<sup>1</sup>. Кроме того, неясным остается, кто устанавливает правила, почему они могут считаться рациональными, по отношению к кому, т. е. цели бюрократии всего лишь фикция, за которой скрываются интересы определенных субъектов управления.

В результате обоснованная критика рационального типа управленца привела к новому этапу в понимании роли менеджера в обществе, что совпало с качественными изменениями в экономике западных стран. С появлением менеджеров как субъектов управления общество вступило в новую фазу развития, превратившись из индустриального в постиндустриальное. Центральной становится проблема человеческих отношений в организации, которая сохраняет свою востребованность до сих пор.

Современное понятие «менеджер» крайне размыто, следовательно, границы его применения до конца четко не определены. В России это понятие начало употребляться в результате развития рыночных реформ с формированием особой социальной общности постсоветских руководителей. Сегодня круг его применения весьма широк, им обозначают и управляющего крупной компанией, и простого продавца, которого называют менеджером по работе с клиентами или менеджером торгового зала. До начала рыночных реформ отечественными исследователями не употреблялось западное понятие «менеджер» для определения управленческих позиций. Менеджерами называлась социальная прослойка капиталистического общества, имеющая определенную самостоятельность в сфере административно-хозяйственного руководства. В отечественной практике распространено понятие «руководитель». В целом эти понятия, совпадая в общем смысле, имеют определенные различия.

Под понятием «руководитель» обычно подразумевался специалист технического или экономического профиля, обладавший, как правило, правом единоначалия в принятии как управленческих, так и технических, экономических, правовых и других решений. При этом технические, экономические и другие

---

<sup>1</sup> Черныш М. Ф. Становление понятия «менеджер» в социологии // Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования. – М.: Ассоциация менеджеров, 2004. – С. 13.

функции в значительной степени преобладали над управленческими. До назначения на руководящую должность он проработал на различных должностях хозяйственной или технической деятельности (чаще всего по возрастающей степени сложности и ответственности).

Термин «менеджер» с английского языка переводится как управляющий, заведующий, директор, хозяин, импресарио<sup>1</sup>. В западной практике менеджер – это субъект управления, действующий в составе какой-либо администрации, которая отражает обезличенную систему управления. Так, менеджер в классическом понимании – это наемный профессиональный управляющий, обладающий специальной подготовкой в области теории и практики управления. Он занимает постоянную должность и наделен полномочиями в области принятия решений по конкретным видам деятельности организации. Обычно менеджер коммерческого предприятия независим от собственности на капитал предприятия, т. е. он управляет чужими капиталами.

Обратимся к определениям ведущих мировых специалистов по менеджменту. По образному определению П. Друкера, менеджер – активный, дающий жизнь элемент во всяком деле. Без его руководства «ресурсы производства» остаются ресурсами и никогда не станут производством<sup>2</sup>. По утверждению Т. Питерса, менеджеры – прежде всего деятели, или, как говорят на Уолл-стрит, они «дело делают»<sup>3</sup>. С точки зрения М. Портера, менеджеры – это мыслители, которые должны уделять основное внимание стратегии<sup>4</sup>. А. Залезник считает, что менеджер – это прирожденный лидер<sup>5</sup>. По мнению А. Маршала, в условиях конкурентной экономики, в первую очередь, способности и действия менеджеров определяют успех бизнеса, более того, его выживание: «Это прекрасная возможность для людей, обладающих природными талантами в

---

<sup>1</sup> Мюллер В. К. Англо-русский словарь ... – С. 464.

<sup>2</sup> Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. – М.: Гранд: ФАИР-пресс, 2001. – С. 153.

<sup>3</sup> Питерс Т. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки. – СПб.: Изд. дом «Вильямс», 2005. – С. 186.

<sup>4</sup> Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов. – М.: Альпина Бизнес, 2005. – С. 257.

<sup>5</sup> Залезник А. Менеджеры и лидеры – синонимы или антонимы // Harvard Business Review. – 2004. [Электронный ресурс]. – URL: [http://makethegame.ning.com/notes/index/show?noteKey=Залезник\\_А.\\_Менеджеры\\_и\\_лидеры](http://makethegame.ning.com/notes/index/show?noteKey=Залезник_А._Менеджеры_и_лидеры) (дата обращения: 07.12.2012).

области управления, но не имеющих унаследованного капитала»<sup>1</sup>. Подводя итог, можно отметить, что труд эффективного менеджера рассматривается как свободная творческая деятельность, органичный сплав науки и искусства, тесное единство приемов мастерства, которым можно научиться, и природного таланта организатора, который нужно совершенствовать.

В российской же практике понятию «менеджер» на данный момент придается более узкое значение, нежели в зарубежном варианте. Под менеджерами рассматриваются управленцы, действующие в условиях рыночной экономики и занятые организаторской деятельностью в системе управления бизнес-организаций. Рыночная ситуация, характер трудовой деятельности и жизненные шансы менеджеров по отношению к другим группам занятых обладают устойчивыми преимуществами по условиям, содержательности и автономии трудового процесса, относительной стабильности позиций на рынке труда и перспективам карьерной мобильности, уровню доходов, пенсионному обеспечению. Привилегии менеджеров связаны с тем, что их работа с трудом поддается упрощению, кодификации и контролю, вследствие чего им приходится доверять действовать по своему усмотрению и в интересах собственника.

Сегодня российские исследователи и аналитики, занимающиеся проблемами менеджмента деловых организаций, широко используют западную терминологию и все реже русскоязычные синонимы. При этом их функциональные определения менеджеров в определенной мере различаются. Приведем некоторые из них. Менеджер – это руководитель или управляющий, занимающий постоянную должность и наделенный полномочиями в области принятия решений по конкретным видам деятельности фирмы, функционирующей в рыночных условиях<sup>2</sup>. Менеджер – это человек, отвечающий за координацию и контроль над организацией труда<sup>3</sup>. Менеджер – это член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий

---

<sup>1</sup> Маршал А. Принципы политической экономики. – М., 1983. – С. 387.

<sup>2</sup> Герчикова И. Н. Менеджмент. – М.: ЮНИТИ, 2001. – С. 22.

<sup>3</sup> Большой толковый социологический словарь, 2001. [Электронный ресурс]. – URL: <http://voluntary.ru/dictionary/567/word/menedzher> (дата обращения: 08.07.2013).



управленческие задачи<sup>1</sup>. Менеджер – это специалист по управлению производством и обращением товаров, наемный управляющий. Менеджеры организуют работу на фирме, руководят производственной деятельностью групп сотрудников фирмы<sup>2</sup>.

Таким образом, это лица, так или иначе возглавляющие коллективы, координирующие работу подразделений или организации в целом, контролируют работу коллектива по достижению поставленных целей. Поскольку современная организация построена на принципах иерархичности, не все менеджеры играют одинаковую роль, имеют одинаковую позицию в организации, решают аналогичные задачи, выполняют идентичные функции. Так, выделяют 3 уровня менеджеров: высшего звена (топ-менеджеры), среднего звена (руководители функциональных подразделений) и линейных менеджеров (мастера, бригадиры и пр.). Их объединяет то, что им передаются определенные полномочия, выделяются ресурсы и предоставляется свобода действий.

Выделяя российскую специфику, мы можем констатировать значительную разницу между зарубежными и российскими менеджерами, заключающуюся, главным образом, в том, что первые, управляя предприятием, не владеют им. В то время как российские менеджеры зачастую являются собственниками предприятия и выполняют управленческие функции на нем или других предприятиях.

В связи с этим необходимо конкретизировать объект исследования и ограничить исследуемое понятие. При этом основная сложность состоит в том, что приходится опираться на эти подходы. Многие исследования менеджеров по большому счету нельзя использовать для сравнительного анализа, поскольку в них анализируются, по сути, разные объекты, обозначенные одним и тем же термином, и, наоборот, объекты, выступающие под различными определениями, в действительности являются аналогичными. В этой ситуации неминуемы

---

<sup>1</sup> Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. – М.: Экономистъ, 2006. – С. 33.

<sup>2</sup> Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. [Электронный ресурс]. – М.: ИНФРА-М., 1999. – URL: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ\\_dict/18469](http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/18469) (дата обращения: 08.07.2013).

проблемы в конструировании четкой системы основных характеристик социального слоя менеджеров.

Принимая во внимание все вышеизложенное, под социальным слоем менеджеров понимается совокупность индивидов, которые занимают высшие позиции в бизнес-компании, выполняя управленческие функции и принимая стратегические для ее развития решения.

Управленческие функции высших менеджеров включают стратегическое планирование, осуществление контроля и регулирование деятельности коллектива для рационального достижения миссии и целей организации.

В нашем исследовании делается акцент на топ-менеджеров, так как именно они обладают чертами, присущими слою в целом, в более концентрированном виде, степень их влияния на происходящие социально-экономические процессы несоизмеримо значительнее, более того, они выступают в иницилирующей их роли, а решения, которые они принимают, имеют стратегическое значение не только для предприятия. К высшему уровню менеджеров, как правило, относятся члены совета директоров, президенты, вице-президенты, генеральные директора и их заместители. Они ориентированы, в первую очередь, на разработку стратегических направлений и целей развития, координацию деятельности в глобальном масштабе, принятие важнейших, производственно-хозяйственных решений.

Мы предполагаем, что данный слой формируется из представителей экономически самостоятельных, образованных когорт преимущественно городского населения, являющихся носителями типично буржуазных ценностей и при этом связывающих свои интересы с интересами страны, т. е. представителям исследуемого нами социального слоя свойственны такие черты, как рациональность, индивидуализм, активность личности, стремление к развитию и успеху.

Подчеркнем, что буржуазия в данном контексте рассматривается в качестве держателей капитала, марксистское понимание которого значительно расширилось. Сегодня мы оперируем понятиями социального, репутационного,

интеллектуального капитала, что в принципе может быть конвертировано в статусную позицию и влияние, стать стартовым капиталом для роста карьеры, использовано для извлечения прибыли. Таким образом, нами выдвигается предположение, что:

1) исследуемый социальный слой на данный момент только лишь формируется, его представители еще слабо консолидированы и недостаточно осознают общность своих интересов;

2) данный социальный слой, в силу выполняемых им функций и разделяемых им ценностей, в состоянии играть прогрессивную роль в развитии страны, выступая в качестве активного субъекта модернизационных процессов;

3) социальный слой менеджеров обладает буржуазными признаками именно в смысле обладания репутационного и социального капитала.

Итак, менеджеры стали массовым социальным субъектом только при переходе западных обществ в индустриальную и особенно постиндустриальную стадию развития. Его расширению и становлению в новом качестве способствовало развитие акционерных форм собственности, технологий и третичного сектора экономики, а также иерархизация структуры и рост масштаба организаций. По мере своего развития слой менеджеров все более дифференцировался, что привело к смещению акцентов при его изучении на отдельные группы в его составе. В центре внимания исследователей оказываются различные объекты, объединенные единым понятием «менеджер». Перспективы модернизации российской экономики во многом зависят от успешного формирования данного социального слоя, способного обеспечить эффективное использование национальных ресурсов. Однако, став доминирующей, эта точка зрения все еще остается дискуссионной, что актуализировало вопрос изучения слоя менеджеров в рамках данного исследования.

## 1.2. Теоретико-методологические подходы к изучению слоя менеджеров

В параграфе 1.1. мы остановились на вопросах возникновения и эволюции понятия «социальный слой менеджеров». Однако проблема формирования данного социального слоя должна рассматриваться в более широком теоретическом контексте – в контексте проблематики социальной структуры в целом, элементом которой он является. В этой связи вполне оправданно определение социальной структуры как совокупности функционально взаимосвязанных элементов, связей и зависимостей, составляющих внутреннее строение общества<sup>1</sup>. Традиционно основными элементами социальной структуры общества являются общности, слои, группы индивидов, занимающие определенные позиции (статус) и выполняющие определенные социальные функции (роли). Каждый из элементов социальной структуры – это сложная социальная система со своими подсистемами и связями. Социальная структура предполагает различное положение людей по отношению друг к другу по многочисленным критериям.

Перейдем теперь к основным подходам анализа социальной структуры и ее элементов, сформировавшимся в социологической теории. Понятие слоя является одним из ключевых в социологической теории, однако в научной среде не существует ни единого теоретического определения этого конструкта, ни согласия по поводу того, в рамках какой теоретической схемы должно проводиться его изучение. Мы не ставим перед собой задачу охватить все существующие подходы, а остановимся только на основных из них, понимание которых необходимо для разработки корректной методологии по изучению формирования слоя социального слоя менеджеров и его позиционирования в социальной структуре общества. В структуре современного общества менеджеры занимают важное место, поэтому любые процессы, происходящие внутри слоя, напрямую связаны с процессами, протекающими в обществе.

---

<sup>1</sup> Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация. – М.: Наука, 1995. – С. 6.

Среди всего многообразия методологических подходов к изучению общества, сложившихся к настоящему времени в науке, выделим 2 основополагающих – структурный и функциональный. Первый подход был обоснован еще в трудах О. Конта, Г. Спенсера, К. Маркса, продолжен в работах Э. Дюркгейма, Б. Малиновского, А. Рэдклиффа-Брауна, К. Леви-Стросса, впоследствии получил название теории структурализма. Согласно этой теории, первоначальное значение имеют структуры, анализ которых дает возможность обнаружить исполняемые ими функции.

Другой подход, развитый Т. Парсонсом на основе классических концепций Г. Спенсера и Э. Дюркгейма, а также Б. Малиновским, Р. Мертоном, получил название структурно-функционального, или функционального. В рамках этой теории приоритетными являются функциональные требования, постулирование которых ведет к выявлению структур, осуществляющих эти функции.

По мере развития научного осмысления строения общества сформировались два ключевых подхода к изучению социальной структуры и ее элементов, обозначаемых как институциональный и субстанциональный, под которыми понимаются различные типы концептуального осмысления и интерпретации структуры общества.

Институциональный подход связан с именами Э. Дюркгейма, понимавший под социальной структурой различные элементы ценностно-нормативной структуры общества, регулирующих и направляющих поведение человека<sup>1</sup>, А. Рэдклиффа-Брауна, рассматривающего общество как систему социальных отношений и взаимосвязей между людьми, сознательно игнорируя ее материально-предметные и природно-физиологические аспекты. Согласно его точке зрения, социальная структура – это организация личностей в определенных отношениях, которая регулируется институтами, представляющими собой установленные образцы поведения, относящиеся к некоторой области социальной жизни<sup>2</sup>. Основным элементом социальной структуры выступают не личность и не

---

<sup>1</sup> Общая социология / под ред. А. Г. Эфендиева. – М.: Инфра-М, 2005. – С 65.

<sup>2</sup> Рэдклифф-Браун А. Р. Структура и функция в примитивном обществе. – М.: Восточная литература, 2001. – С. 234.

группа (т. е. не субъекты социального действия), а устойчивые, регулярно воспроизводимые образцы социального поведения.

В дальнейшем эти идеи были развиты Т. Парсонсом, выдвинувшим понятие роли, а не статуса, в качестве исходного элемента социальной структуры, потому что роль представляет собой динамический аспект статуса. В целом статус и роль как институционализированные образцы поведения образуют главное содержание социальной структуры, так как именно они устанавливают границы вариации социального действия, которое перестает носить случайный характер, ибо направляется и регулируется нормативными требованиями институциональных образцов. Поэтому первостепенную значимость приобретает изучение институциональной структуры.

Ведущие представители этого подхода напрямую связывают изучение социальной структуры общества с функционированием его важнейших социальных институтов, которые контролируют, регулируют и направляют деятельность людей в важнейших сферах жизни, так как от их нормальной работы зависит не только стабильность и устойчивость общества, но и его успешное развитие.

Можно констатировать, что данный подход нацелен на изучение институциональной структуры, социальных институтов и позволяет раскрыть главные механизмы, обеспечивающие устойчивость и нормальность функционирования общества. Наряду с этим он может быть использован и для анализа различных типов социальных аномий, возникающих как реакция на господствующие в обществе институциональные образцы поведения. Вместе с тем следует иметь в виду и слабые его стороны, они в основном связаны с особенностями теоретического макросоциологического подхода, который трудно увязать с процедурами эмпирического исследования. Кроме того, метод структурного анализа, применяемый в рамках данного подхода, имеет существенный недостаток, на который часто обращали внимание его критики, заключающийся в игнорировании существования в обществе не

институционализованных образцов поведения, составляющих значительную часть общественной жизни индивидов.

В рамках нашего исследования большой интерес представляет второй подход, называемый субстанциональным, поскольку его сторонники понимают общество как живую социальную реальность. Его структуру составляют различные социальные слои, классы, организованные объединения людей как активные исторические субъекты, взаимоотношения между которыми оказывают существенное влияние на развитие общества.

Появление и распространение данного подхода связано с именами К. Маркса и М. Вебера. Их подходы к структурному анализу имеют несколько похожих характеристик. Оба автора исходили из субстанциональной модели социальной структуры или концепции социальной стратификации. Различия между двумя этими подходами отражаются в их центральных идеях – концепции эксплуатации у Маркса и идеи жизненных шансов и социального действия у Вебера<sup>1</sup>.

Именно К. Марксу принадлежит одна из первых структурных интерпретаций общества. Структура общества в данной концепции состоит из двух полярных классов – буржуазии и пролетариата. Это одномерная вертикальная стратификация, в основе которой лежит экономический признак – собственность на средства производства. При этом К. Марксом считалось, что средние или промежуточные слои, под которыми рассматривались все те, кто не относится к главным классам-антагонистам, по мере развития капитализма сольются с ними, утратив свою социальную роль. В этой дихотомической конструкции слой управленцев имеет двойственную природу, как было отмечено в параграфе 1.1. С точки зрения современной социологии теория исторического материализма К. Маркса критикуется как имеющая предельно высокий уровень абстракции и, как следствие, недооценивающая роль эмпирических процедур, посредством которых доказывается истинность исходных положений. Несмотря на это его модель структурного анализа обладает для нашего исследования

---

<sup>1</sup> Тихонова Н. Е., Мареева С. В. Средний класс: теория и реальность. – М.: Альфа-М, 2009. – С. 27.

очевидными прикладными достоинствами: структурный подход рассматривается как осуществление детерминистского, причинного подхода к изучению социальных явлений, а социальная структура общества трактуется как совокупность объективно складывающихся общественных отношений между элементами общества.

М. Вебер считал, что общество есть многоуровневое образование, в связи с этим им предложена концепция многомерной стратификации общества. В обществе, помимо экономического строя, относительно независимо действуют социальная сфера (социальный порядок) и политическая (политический порядок), которым соответствуют различные категории социальной стратификации – классы, статусные группы и политические партии. В связи с этим он дополнил экономический критерий стратификации социальным престижем и властью, имеющей политический характер. Однако при этом он не учел множество других важных параметров стратификации, которым сейчас придается значительная роль (этническая принадлежность, образование, профессия и др.), а также не рассматривал параметры социальной стратификации как измеряемые признаки. М. Вебер полагал, что существование классов вытекает из складывающихся в обществе экономических, рыночных отношений собственности и владения. Поведение классов обусловлено главным образом экономическими интересами.

В дальнейшем концепция социальной стратификации получила развитие во многих эмпирических исследованиях. Одним из первых попытался совместить эмпирический подход с веберовской трактовкой статусных групп известный американский исследователь У. Уорнер<sup>1</sup>. Согласно его концепции стратификации, социальный престиж (статус) – главный критерий социальной дифференциации. В индекс статусной характеристики социальной группы исследователь включил такие характеристики, как место жительства, доход, образ жизни, происхождение и т. п. Именно эти критерии, по его мнению, используют сами американцы для соотношения себя с определенной статусной группой. По этой методологии американское общество было представлено как состоящее из статусных групп:

---

<sup>1</sup> Уорнер У. Социальный класс и социальная структура // Рубеж. – 1997. – № 10. – С. 42–57.



трех основных (высший, средний и низший) и двух подклассов в каждом из них (низший и высший). Его шестиклассовая структура стала первой альтернативой обычной двух- или трехклассовой модели. У. Уорнер определил классы как группы, в существование которых верят члены общества и которые размещаются соответственно на высших или низших уровнях.

Впоследствии 3 критерия – престиж профессии, уровень дохода и уровень образования стали рассматриваться в качестве важнейших показателей обобщенного социального статуса (так называемый «индекс социальной позиции»). При проведении эмпирических исследований к ним нередко добавляют такой важный критерий, как уровень властных полномочий, или место в системе управления. С его помощью строится вертикальная иерархизированная модель социальной структуры, в рамках которой выделяют, как правило, 6 или 7 классов, различающихся в соответствии с их индексом.

В то же время концепция многомерной социальной стратификации, претендующая на концептуализацию и обобщение разных форм социального неравенства, имеющегося в любом обществе, должна учитывать также параметры горизонтальной стратификации или социальной гетерогенности такие, как пол, возраст, национальность, место проживания и т. п.

Первую попытку создать комплексную модель социальной структуры, учитывающую самые различные параметры социальной дифференциации как горизонтальной, так и вертикальной связывают с именем американского социолога П. Блау. Под социальной структурой он понимает многомерное пространство различных социальных позиций, среди которых распределяется население. Именно социальная позиция, занимаемая человеком в обществе, а не нормы и ценности, является главным детерминатором его поведения<sup>1</sup>.

В рамках субстанционального подхода социальный слой представляет собой промежуточную или переходную социальную общность, не обладающую всеми признаками класса, или же это часть какого-то класса, обладающая в рамках его внутренней структуры некоторыми характерными особенностями. В

---

<sup>1</sup> Общая социология... – С. 197.

то же время трактовка социального слоя разными представителями этого подхода несколько различается. Согласно марксистской интерпретации, социальный слой рассматривается как подчиненный элемент. Сторонники немарксистского подхода выдвигают в качестве основного понятие «социальный слой» или «страта». Классы же трактуются обычно как одна из форм социального слоя.

При определении места социального слоя менеджеров в социальной структуре общества мы придерживаемся первого подхода. Социальный слой менеджеров рассматривается нами как часть среднего класса, обладающая в рамках его внутренней структуры отличающимися характеристиками.

В современной западной социологии используются 2 основных подхода к определению характеристик, позволяющих позиционировать индивидов как представителей среднего класса: объективный и субъективный. При объективном подходе нет единых критериев выделения среднего класса, однако следует подчеркнуть, что они независимы от мнения индивида. Обычно в качестве двух основных объективных критериев используются характер деятельности (труда) и величина доходов. Наряду с ними учитываются и другие критерии, тесно связанные с двумя вышеназванными или вытекающими из них: образовательный, квалификационный, должностной уровень, качество жизни и стандарты потребления, владение материальной или интеллектуальной собственностью, а также способность к высококвалифицированному труду, содержание нормативно-ценностных ориентаций и установок, отношение к важнейшим событиям в стране и за рубежом, социальным и технологическим нововведениям.

Последнее особенно важно в условиях расширения практики широкого обсуждения вопросов государственной жизни и возможностей участия представителей среднего класса в реализации принятых решений. Модернизация общественной жизни способствует формированию более или менее длительно существующих социальных слоев, так или иначе выражающих свое отношение к происходящему, способствующих или тормозящих проведение эффективной экономической и социальной политики, которая неизбежно затрагивает жизненные интересы индивидов. Согласование общественных, коллективных и

личных интересов в целях обеспечения эффективной модернизации российского общества требует учета сложной диалектики взаимодействия интересов различных социальных слоев.

В целом для характеристики положения индивидов в социальной структуре на основе перечисленных индикаторов можно выделить подход в зависимости от характера выполняемого труда, подход на основе уровня материального благосостояния и ресурсный подход.

Подход в зависимости от характера выполняемого труда подразумевает соответствующую сферу занятости, квалификацию и образ жизни. При этом каждый социальный слой отличается величиной вклада в развитие экономики и социальной сферы.

Подход на основе уровня материального благосостояния связан с представлением о среднем классе как о массовом социальном субъекте, который характеризуется сравнительно высоким жизненным стандартом и уровнем потребления<sup>1</sup>. Основным критерием является уровень материального благосостояния, который складывается из совокупности таких показателей, как уровень душевого дохода, наличие определенного набора дорогостоящего имущества (автомобиль, жилье, техника и пр.), возможность приобретать платные социальные услуги (образование, медицина и пр.), способность путешествовать по миру (поездки за границу на отдых) и т. д.<sup>2</sup>

Дифференциация общества и выделение его структурных элементов в рамках ресурсного подхода происходит на основе обладания ими определенных ресурсов или в иной трактовке капиталов. В качестве критериев выступают объем, тип и структура капитала. В последнее время этот подход наряду с традиционными приобретает все больше сторонников и связан с именами П. Бурдьё, Д. Грусски, М. Кастельса, Э. Соренсена. Ресурсный подход позволяет внутренне непротиворечиво объяснить причины социального неравенства между различными социальными общностями.

---

<sup>1</sup> Средний класс в современной России / отв. ред. М. К. Горшков, Н. Е. Тихонова. – М.: Ин-т социологии РАН, 2008 – С. 13.

<sup>2</sup> Средний класс России: фантом становится реальностью. [Электронный ресурс]. – URL: <http://top.rbc.ru/economics/25/04/2012/647997.shtml> (дата обращения: 02.09.2013).

Согласно наиболее известной теории П. Бурдьё, место человека в социальной структуре определяется в зависимости от наличия и объемов капиталов различного типа, которыми он располагает. При этом под капиталом подразумевается накопленный труд (в его материализованной или инкорпорированной в самом индивиде форме). Он отмечает, что обладание капиталом не только определяет более высокое положение индивида в социальной структуре общества, но и позволяет ему присваивать чужой овеществленный или живой труд. Таким образом, П. Бурдьё, определенным образом перекликаясь с идеями К. Маркса, рассматривает капитал как источник эксплуатации. Общий объем капитала – это совокупность ресурсов, которыми можно реально воспользоваться. Он служит для различения классов, а структура активов (типы капитала) определяет деление класса на подклассы<sup>1</sup>. Различия между классами связаны не только с накопленным капиталом, но и возможностями его конвертации в другие виды межгенерационной передачи и пр.

П. Бурдьё выделяет 3 основных вида капитала – экономический, культурный и социальный, которые в рамках его теории и концепций других исследователей могут дополняться, например, властным и символическим капиталами. Экономический капитал институционализирован в форме прав собственности. Культурный и социальный капиталы при определенных условиях конвертируются в экономический. При этом различные виды капитала могут быть институционализированы в разных формах. Так, культурный капитал может выступать в трех состояниях – инкорпорированном (овеществленном в теле человека), объективированном (овеществленном в материальных предметах), институционализированном (отображением которого являются различного рода дипломы и сертификаты, свидетельствующие о квалификации). Социальный капитал рассматривается как совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания,

---

<sup>1</sup> Бурдьё П. Различение: социальная критика суждения // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. – М.: РОССПЭН, 2004. – С. 129.

иными словами, с членством в группе. При этом объем социального капитала, которым обладает индивид, зависит от размера той сети связей, которую при необходимости он может эффективно мобилизовать, а также от объема капиталов – экономических, культурных, символических, которыми обладают индивиды, входящие в его сеть. Поэтому социальный капитал, относительно несводимый к другим типам капиталов, остается зависим от них. Этот капитал не является естественной данностью, а представляет собой результат инвестиций индивида или групп.

Итак, можно выделить, что не только накопление капиталов, но и их трансформация – это основа стратегий, направленных на воспроизводство статусной позиции, занимаемой их обладателем в социальной структуре общества.

Субъективный подход предполагает самоотнесение людей к среднему классу. Основан на идентификационно-психологических характеристиках индивидов, в этом случае средний класс выделяется на основе принципа самоидентификации людей, т. е. «самозачисления» ими самих себя в состав среднего класса<sup>1</sup>.

В принципе противоречий между обоими подходами к выделению среднего класса нет, поскольку значимых расхождений между объективным местом той или иной группы в общественном разделении труда, отражающемся в размерах дохода, и самооценкой своего социального статуса не наблюдается. Поэтому более результативным при позиционировании социального слоя менеджеров будет использование элементов разных подходов в комбинации (определенные профессиональные характеристики, образование, имущественно-доходные характеристики, самоидентификация и пр.).

Таким образом, для выделения социального слоя менеджеров как составного элемента среднего класса в социальной структуре общества нами взят за основу подход выделения внутриклассовых слоев населения в зависимости от характера и содержания выполняемого ими труда. Специфический

---

<sup>1</sup> Средний класс в современной России... – С. 7.

управленческий характер труда менеджеров, подразумевающий создание необходимых условий для реализации задач организации, координацию и согласование совместной деятельности работников ради достижения запланированных результатов, их активное участие в модернизации российской экономики позволяет объединить менеджеров в единый социальный слой в составе среднего класса. Уровень и степень эффективности профессиональной деятельности менеджеров во многом определяется уровнем их образовательной подготовленности. Поскольку именно от этой подготовки зависит степень полезности исполнения индивидом наиболее сложных и ответственных профессиональных ролей. Поэтому современное развитие слоя менеджеров в социальной структуре российского общества напрямую связано с процессом их профессионализации.

На основе ресурсного подхода возможно обоснование особенностей социального поведения менеджеров как индивидов, обладающих материальными, социальными, культурными, властными, символическими и другими ресурсами. Наличие этих ресурсов весьма значимо для социальной мобильности как личности, так и слоя в целом, социальной адаптации к внешней среде.

Здесь следует подчеркнуть, что в западных исследованиях в состав среднего класса включаются слои, выделяющиеся не столько на основе критерия материального благосостояния, сколько на критерии принадлежности к определенным социально-профессиональным группам. Поэтому различают старый средний класс – мелкие собственники и предприниматели и новый средний класс – квалифицированные работники наемного труда. Последние, как правило, заняты интеллектуальными видами труда и, как следствие, обладают другой формой собственности – специфическим человеческим капиталом в виде высокого уровня образования, высокой квалификации и профессиональных навыков, чья продажа обеспечивает высокие статусные позиции, приводящие к получению относительно высоких доходов. При этом различия в уровне квалификации и способностей играют значительную роль в отношении управленческих и исполнительных функций и занимаемых статусных позиций, а

профессионализм индивида все более связывается с уровнем образования, социально-экономическим поведением, престижем. Таким образом, усиливается роль личных достижений, образования как основы социального статуса.

С этой точки зрения обладание менеджерами сложной квалификацией и способностью к управлению, конвертируемыми ими в ресурс политического влияния, высокого статуса и материальной обеспеченности, также позволяет включить их в состав нового среднего класса как слой, владеющий иными формами собственности.

При исследовании социальной структуры следует иметь в виду, что она не задана априори, а постоянно реконструируется и воспроизводится в процессе взаимодействия между индивидами и теми смыслами, которыми они наполняют свои взаимодействия<sup>1</sup>.

Социальное изменение оценивается и характеризуется социальным развитием, рассматривается в научной литературе как реальный процесс необратимых, направленных и закономерных действий по изменению сложных объектов в достаточно небольших интервалах времени. Результатом процесса развития является новое качественное (иногда и количественное) состояние социального объекта (социального слоя, социального института, организации и всего общества), а также устанавливаются и модернизируются внешние и внутренние связи<sup>2</sup>. Определяют характер и динамику социальных изменений объективные и субъективные факторы (экономические, политические, географические).

Одним из показателей социального развития общества служит степень и характер адаптации его элементов (социальных общностей или отдельных индивидов) к изменяющимся условиям внешней среды. Иными словами, одним из условий позитивного функционирования элементов общества является процесс социальной адаптации к внешней среде<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Тихонова Н. Е., Мареева С. В. Средний класс: теория и реальность... – С. 48.

<sup>2</sup> Понятие социального развития // Энциклопедия экономиста. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialnoe-razvitie.html> (дата обращения: 04.09.2013).

<sup>3</sup> Петрова Е. В. Русское население в этносоциальной структуре республик Сибири. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2009. – С. 29.

Социальная адаптация обеспечивает приспособление человека к сложившейся социальной среде за счет умения анализировать текущие социальные ситуации, осознания своих возможностей в сложившейся социальной обстановке, умения вести себя в соответствии с главными целями деятельности. Под социальной адаптацией рассматривается процесс взаимодействия личности или социальной общности с социальной средой, включает, с одной стороны, усвоение норм и ценностей среды, а с другой – изменение, преобразование среды в соответствии с новыми условиями и целями деятельности<sup>1</sup>.

Таким образом, социальный слой менеджеров, являющийся элементом социальной структуры общества, рассматривается как своеобразная целостная система, одним из условий ее эффективного функционирования есть процесс социальной адаптации к социальной реальности. При этом следует подчеркнуть, что социальная адаптация – двухсторонний процесс, в ходе которого немаловажным является активное начало социального слоя менеджеров.

На процессы адаптации слоя менеджеров в социальной структуре общества влияют как объективные, так и субъективные факторы. К первым отнесем уровень экономического, социального и политического развития общества, конкретные объективные условия существования социального слоя, его специфика. Среди субъективных можно выделить ценностные ориентации, социальное самочувствие, социальные установки, которые влияют на выбор стратегии жизнедеятельности социального слоя.

Так, характеристика внешней среды имеет важнейшее значение при исследовании структурных элементов общества, что особенно актуально в обществах, переживающих период реформ. Условия становления нового общества имеют определенные преимущества. Имеется реальная возможность выбора собственного пути развития с учетом мирового опыта. По мнению многих социальных мыслителей, современный этап упорядочения общественной жизни и строительство новой государственности ставит Россию в более выгодное

---

<sup>1</sup> Энциклопедический словарь. – М., 2009. [Электронный ресурс]. – URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/es/67858/АДАПТАЦИЯ> (дата обращения: 04.09.2013).



новаторское положение на фоне устаревающих государств Запада и кризиса их урбано-индустриальной цивилизации в целом<sup>1</sup>.

В работах западных и российских исследователей период, переживаемый российским обществом и обуславливающий коренные преобразования во всех сферах жизнедеятельности, обозначают по-разному – переходный период, демократизация, трансформация, модернизация и т. д. В нашей работе мы будем придерживаться термина «модернизация», поскольку он более приемлем для российской действительности. Под модернизацией нами понимается переход от одной формы существования общества к другой посредством проведения реформ и инноваций с соответствующими переходному периоду позитивными и негативными аспектами. Здесь весьма уместна терминология Ф. Тенниса, согласно которой модернизацией является современная версия перехода от сообщества (*Gemeinschaft*) к обществу (*Gesellschaft*).

Модернизация не должна рассматриваться как однозначное улучшение параметров существующего общества, это скорее их усовершенствование и осовременивание. Это такое системное изменение параметров, которое подразумевает рационализацию и элиминацию архаических практик, что позволит в конечном итоге определенному человеческому сообществу более успешно реализовывать свою жизненную программу. Причем этот процесс сопровождается не только утверждением новых форм взаимоотношений внутри общества, но и упразднением ряда ранее существующих норм. Если учесть, что несколько отменяемых норм могли оставаться социально конструктивными, то, очевидно, что их упразднение не совпадает с направлением социального прогресса.

Модернизационные процессы возникают, как правило, тогда, когда страна попадает в экстраординарные обстоятельства, когда разрыв в уровне развития с передовыми странами становится очевидным и нетерпимым. Поэтому в ожидаемом итоге они направлены на создание общества нового типа, которое обеспечит «...существование общественной среды, способной к воспроизводству,

---

<sup>1</sup> Яковлев И. А. История человечества. – СПб.: Алетейя, 2006. – С. 197.

внедрению и использованию технологий». Модернизация в указанном смысле представляет собой «...процесс построения базовых систем социализации, представляющих собой инфраструктурный каркас современного общества»<sup>1</sup>.

Поэтому характеристика процессов, которые происходят в России как модернизационных, открывает широкие возможности для их всестороннего анализа и определения новых и приоритетных направлений развития общества в целом и его структурных элементов, в частности. Слой менеджеров в силу своей функциональности инициирует модернизационные процессы на микроуровне человеческих взаимодействий, что задает модернизации органический вид, в значительной степени влияет на уровень социально-экономического развития как страны, так и региона.

Рассматривая социальную структуру как подвижное образование, следует уделить внимание ее важнейшей характеристике – социальной мобильности структурных элементов общества, влияющей на систему их взаимодействия. Она определяется через систему показателей: направление, интенсивность, стратегия социальной мобильности, восходящие и нисходящие потоки, каналы, барьеры мобильности, вертикальная и горизонтальная мобильность и т. д.

Процесс мобильности включает все социальные перемещения личности или социального слоя. Под социальной мобильностью понимается любой переход индивида или социального слоя от одной социальной позиции к другой, от одного статуса к другому<sup>2</sup>. Различают вертикальную (с изменением социального статуса) и горизонтальную (без изменения социального статуса) мобильность. Недостаточно высокий уровень культивирования в некоторых субкультурах ориентаций на достижительность, творчество, адаптацию, повышение своего статуса, в первую очередь за счет получения высшего образования, изначально ограничивает мотивацию и социальные действия личности или слоя на процесс вхождения в систему восходящей вертикальной мобильности. В условиях модернизирующегося общества вертикальная мобильность индивида все больше

---

<sup>1</sup> Модернизация России как построение нового государства: незав. эксперт. докл. / И. Пономарев, М. Ремезов, Р. Карев, К. Бакулев. – М., 2009. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.apn.ru/publications/article22100.htm> (дата обращения: 16.12.2012).

<sup>2</sup> Сорокин П. Социальная мобильность. – М.: Academia, 2005. – С. 58.

зависит от уровня профессиональной (образовательной) подготовленности человека. Следовательно, система образования, закладывающая основу профессиональной подготовки индивида, играет ведущую роль в распределительном механизме продвижения способных людей. Это непосредственно относится и к представителям слоя менеджеров.

Учитывая основные постулаты классической теории мобильности П. Сорокина, мы также уделяем особое внимание межпоколенной мобильности социального слоя менеджеров, поскольку понятие «социальный статус» рассматривается нами не просто как отдельный атрибут изолированного индивида, а как трансляция семейных групп, что соответствует мнению современных социологов<sup>1</sup>. В этом ракурсе семья обеспечивает своим членам доступ или передает им различного рода элементы, которые позволяют индивиду изменять или сохранять свой социальный статус. Сравнение социального статуса родителей и их детей определяет межпоколенную, или интергенерационную, мобильность. Межпоколенная мобильность – важный фактор социальных изменений и выражение социальной активности индивидов. Позитивная трансформация социального статуса детей по сравнению со статусами их родителей – один из показателей динамично развивающегося социума.

Мы подчеркиваем, что наиболее плодотворным при изучении социальной структуры и формирования ее элементов является подход, синтезирующий в себе основные принципы институционального, субстанционального анализ, структурализма и функционализма. Анализ тенденций формирования и перспектив развития социального слоя менеджеров в нашем исследовании основывается на сочетании различных методологических подходов, что дает возможность рассматривать объект исследования более полно.

В соответствии с субстанциональным подходом социальный слой менеджеров изучается автором как часть среднего класса, обладающая в рамках его внутренней структуры отличающимися характеристиками. Для определения

---

<sup>1</sup> Берто Д., Берто-Вьям И. Наследство и род: трансляция и социальная мобильность на протяжении пяти поколений // Вопросы социологии. – 1992. – № 2. – С. 106.

характеристик, позволяющих позиционировать менеджеров как представителей среднего класса, используются элементы объективного (независимые от мнения индивида критерии, прежде всего, характер деятельности, уровень материального благосостояния и обладание ресурсами или капиталами) и субъективного (самооценка своего социального статуса) подходов в комбинации. Таким образом, стратификационный анализ, в том числе элементы ресурсного подхода, способствует выявлению многомерности факторов позиционирования слоя менеджеров в социальной структуре российского общества.

Основные положения структурно-функциональной теории позволяют выявить основные функции слоя менеджеров, социальные причины и результаты процессов их самоорганизации и консолидации, обосновать приоритетность стратегической функции, содержание которой в современных условиях измеряется влиянием на социально-экономическую модернизацию российского общества.

Применение институционального подхода в диссертационном исследовании обусловлено необходимостью анализа процессов профессионализации слоя менеджеров, признание ценностно-нормативной системы и моделей управленческой деятельности всеми субъектами данного социального слоя.

По мнению автора, место и роль объекта в социальной структуре общества, тенденции его формирования и адаптации к реалиям российской действительности зависят от уровня развития российского общества, что более соответствует подходу, обоснованному сторонниками марксистской философии и экономического детерминизма. В то же время в условиях резкой межрегиональной дифференциации российского общества необходимо учитывать региональную специфику. Адаптация регионального слоя менеджеров к внешней среде, как условие эффективного функционирования, определяется уровнем социально-экономического развития региона в период с 1990 г. по настоящее время.

Кроме того, при анализе уровня социально-экономического развития региона в контексте российской действительности мы принимаем во внимание макро- и микросоциологические подходы. Опираясь на первый, рассматривается внешний объективный фактор, позволяющий выявить влияние социально-экономических показателей развития территорий на деятельность отдельных социальных слоев, проживающих на этих территориях. Одновременно признается влияние субъективных (психологических, этнокультурных) факторов на развитие слоя, что подразумевает второй подход.

Определение менеджеров как части нового среднего класса позволяет социологам при их исследовании использовать понятийный аппарат классового анализа. В рамках по существу первого эмпирического изучения нового среднего класса Л. Уорнером определяется место менеджеров, которые наряду с профессионалами и служащими высокого ранга с высоким доходом относятся к верхнему среднему классу. В качестве отличительных признаков выделены ориентации на карьеру, активное участие в общественной жизни, наличие возможности устраивать детей в элитные университеты и проживание в престижных городских районах<sup>1</sup>.

Важное место при изучении слоев среднего класса стала концепция «служебного класса» Д. Голдторпа. В его классовом анализе в отличие от сторонников К. Маркса ключевыми являются отношения найма, выраженные через положение на рынке труда и форму трудового контракта<sup>2</sup>. Схема классов Д. Голдторпа не является иерархичной. Менеджеры отнесены им к служебному классу, который включает также и профессионалов. Они характеризуются служебным типом отношений занятости, что закреплено контрактом «service relationship», который является долгосрочным и разнообразным. В его рамках услуги для компании компенсируются не просто заработной платой, но и различными привилегиями, оговоренными в контракте условиями роста оплаты труда, карьеры и т. д.<sup>3</sup> При этом важнейшими характеристиками являются

---

<sup>1</sup> Уорнер У. Социальный класс и социальная структура... – С. 45.

<sup>2</sup> Goldthorpe J., McKnight A. The economic basis of social class. – Oxford: University of Oxford, 2003. – P. 20.

<sup>3</sup> Там же. – P. 45.

высококвалифицированный умственный труд, определенная степень власти в организации и доверие в служебных отношениях. Менеджеры в отличие от рабочих были склонны к долгосрочному планированию семейного бюджета, расширению и обогащению социального, человеческого и культурного капиталов. Также отмечалось более активное участие в общественной и культурной жизни.

Значительный вклад в изучении среднего класса и его составляющих внес английский социолог Э. Гидденс. Он относит менеджеров, а также высококвалифицированных специалистов к высшему слою «нового среднего» класса. Менеджеры традиционно превосходят в отношении трудовых гарантий рабочий класс, поэтому они имеют разные модели динамики доходов в течение трудовой карьеры. В отличие от рабочих, для которых характерна тенденция понижения доходов, менеджеры и профессионалы имеют ежегодный прирост. Кроме того, им гарантированы различные льготы<sup>1</sup>.

Одной из последних фундаментальных разработок в рамках современных теорий классового подхода является концепция современного американского социолога Э. Райта<sup>2</sup>, имеющая большое значение для понимания места средних слоев в структуре современных обществ. Для выделения классовых позиций помимо критерия отношения к средствам производства, предложенного еще К. Марксом, им разработаны еще 2 важных критерия – отношение к власти и участие в контроле производственного процесса и обладание умениями и квалификацией. Таким образом, ключевым является выделение классовых позиций в зависимости от положения в отношениях эксплуатации.

Критерий участия в контроле определяет классовую позицию менеджеров. Они осуществляют власть, делегированную им собственниками для контроля над процессом производства, что порождает противоречивость их положения в классовой системе. С одной стороны, менеджеры эксплуатируют рабочих (контроль чужого труда), с другой – они также являются контролируемыми и эксплуатируемыми капиталистами. Чем более высокое положение во властной

---

<sup>1</sup> Гидденс Э. Г. Устроение общества: очерк теории структуриации. 2-е изд. – М.: Академический проект, 2005. – С. 52.

<sup>2</sup> Wright E.O. Rethinking the Concept of Class Structure // The Debate on Classes. – London: Verso, 1990. – P. 57.

иерархии занимают менеджеры, тем ближе они к классу капиталистов, и наоборот. Также привилегированность их положения в классовых отношениях объясняется высоким вкладом в процесс общественного дохода, при этом фактический размер вклада весьма трудно оценить.

Второй критерий измерения классовой позиции – владение квалификационными дипломами – определяет специфический вид власти и, как следствие, различное положение внутри классовых отношений. Умения и квалификация рассматриваются Э. Райтом как «неотчуждаемый» ресурс, а собственность как «отчуждаемый», что в итоге формирует две системы эксплуатации – на основе «капитала» и «квалификации».

В итоге противоречивость классовых позиций менеджеров, их привилегированность как группы наемных работников управленческого труда, обладание высоким уровнем человеческого капитала и инновационно ориентированным поведением обуславливает включение менеджеров Э. Райтом в средний класс, к которому им отнесены те, кто имеют противоречивые классовые позиции.

Одно из первых исследований среднего класса с позиции ресурсного подхода было реализовано М. Севеджем. Он выделял 3 подгруппы среднего класса, различающиеся типом располагаемых ресурсов – предпринимателей (обладающих экономическими активами), менеджеров (обладающих властными, административными активами) и профессионалов (обладающих культурными активами)<sup>1</sup>.

С началом рыночных преобразований в нашей стране в научной дискуссии актуализируется проблема формирования средних слоев. В рамках научных проектов, обращенных на изучение трансформации социальной структуры российского общества и становления в ней среднего класса, также позиционируется слой менеджеров, анализируется его реальная и потенциальная

---

<sup>1</sup> Savage M. Property, Bureaucracy and Culture: Middle-class Formation in Contemporary Britain. – London; New York: Routledge, 1992. – P. 152.

роль в процессах модернизации общества параллельно с другими социальными группами<sup>1</sup>.

Здесь необходимо отметить значительный вклад Т. И. Заславской, которая одна из первых занялась изучением образования новых групп в социальной структуре российского общества. В частности, она ввела термин «бизнес-слой», а также классифицировала входящие в него группы, в том числе менеджеров<sup>2</sup>. С ее точки зрения, современная социальная структура российского общества состоит из четырех социальных слоев, различающихся как социальным статусом, так и местом в процессе социальных преобразований, а также десоциализированного «дна»:

- верхний слой включает крупных и средних предпринимателей, бизнес-слоя, руководителей производства, высокооплачиваемых специалистов, высших чинов государственной бюрократии, высших офицеров армии и силовых структур;

- средний слой состоит из мелких предпринимателей и полупредпринимателей, среднего звена государственной бюрократии, военных;

- в базовый слой входят интеллигенция, полуинтеллигенция, служащие, массовые профессии торговли и сервиса, индустриальные рабочие, крестьяне и фермеры;

- нижний слой включает работников низкой квалификации или без профессии, а также пожилых, малообразованных, безработных и вынужденных мигрантов;

---

<sup>1</sup> Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация...; Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Средние слои в современной России (опыт социологического исследования) // Социологические исследования. – 1998. – № 7. – С. 44–53; Тихонова Н. Е. Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. – М.: РОССПЭН, 1999. – 320 с.; Беляева Л. А. Социальная стратификация и средний класс в России: 10 лет постсоветского развития. – М.: Academia, 2001. – 185 с.; Дилигенский Г. Г. Люди среднего класса. – М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2002. – 285 с.; Шкаратан О. И., Ильин В. И. Социальная стратификация России и Восточной Европы: сравнительный анализ. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 468 с.; Городской средний класс: аналит. докл. – М.: ИС РАН, 2006. – 163 с. [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.isras.ru/analytical\\_report\\_MiddleClass.html](http://www.isras.ru/analytical_report_MiddleClass.html) (дата обращения: 19.08.2011); Средний класс в современной России... – 320 с.; Тихонова Н. Е., Мареева С. В. Средний класс: теория и реальность. – М.: Альфа М, 2009. – 320 с.; Дмитриев А. В. Конфликт на российском распутье // Социологические исследования. – 1993. – № 9. – С. 3–17.

<sup>2</sup> Заславская Т. И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // Общественные науки и современность. – 1995. – № 1. – С. 17–32; О социальной структуре общества // Там же. – 1997. – № 12. – С. 5–23; Структура российского общества через призму трансформационного процесса // Мониторинг общественного мнения. – 2002б. – № 4. – С. 7–13; Социетальная трансформация российского общества. – М.: Дело, 2002. – 568 с.



– к социальному «дну» относятся преступники, полупреступные элементы, алкоголики, наркоманы, бродяги, бомжи и проститутки.

Заслуживает внимания и другая модель, разработанная А. В. Дмитриевым<sup>1</sup>. Он выделяет 5 крупных социальных групп в структуре российского общества:

- административная элита, состоящая из старой номенклатуры первого и второго эшелонов, сросшиеся с новой политической элитой;
- рабочий класс, дифференцирующийся на группы по отраслевым, квалификационным, демографическим и другим признакам;
- интеллигенция, подразделяющаяся на ряд социальных групп по различным параметрам;
- «новая буржуазия» – предприниматели, банкиры и т. д.;
- крестьянство.

Можно заметить, что практически все приведенные модели социальной структуры общества в той или иной степени имеют сходство не только по форме, но и содержанию, поскольку опираются на приблизительно аналогичные критерии деления общества на классы, слои, группы в различной комбинации.

В последние годы фокус исследований социальных структур направлен на проблемы социального неравенства и расслоения<sup>2</sup>. Большое внимание уделяется изучению адаптивных возможностей различных групп населения к процессам трансформации, в том числе профессиональных групп и предпринимателей<sup>3</sup>. Исследуется поколенческий аспект развития социальной структуры. По-прежнему в центре внимания находятся проблемы регионализации социальной структуры. Регионализация и анклавизация в настоящее время – существенная характеристика всей социально-экономической и политической жизни страны<sup>4</sup>. Поэтому в число важнейших задач входит исследование отдельных социальных

<sup>1</sup> Дмитриев А. В. Конфликт на российском распутье... – С. 7.

<sup>2</sup> Свобода. Неравенство. Братство: социологический портрет современной России / под общ. ред. М. К. Горшкова. – М.: ИИК «Российская газета», 2007. – 448 с.

<sup>3</sup> Козырева П. М. Процессы адаптации и эволюция социального самочувствия россиян на рубеже XX–XXI веков. – М.: Центр общечеловеческих ценностей, 2004. – 320 с.; Социокультурный портрет региона. Типовая программа и методика, методологические проблемы / под ред. Н. И. Лапина, Л. А. Беляевой. – М.: ИФ РАН, 2006. – 274 с.

<sup>4</sup> Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Социальная структура общества: в поиске адекватных ответов // Социологические исследования. – 2008. – № 7. – С. 83.

слоев со всей системой социальных конфликтов и противоречий в различных регионах страны, резко различающихся между собой по многим экономическим и социально-культурным показателям.

Непосредственно анализу менеджеров как социально-профессиональной группы, их эволюции, базовых критериев и отличительных характеристик посвящены исследования Ассоциации менеджеров<sup>1</sup>, основанные на серии глубинных неформализованных интервью с ведущими руководителями из различных общественно-экономических сегментов и анкетных опросах. Наиболее широкомасштабный проект был осуществлен при содействии Института социологии РАН на основе двух социологических исследований, проведенных в 2001 и 2003 гг. с выборкой по 1000 чел. в 6 федеральных округах России. Главным результатом явилось составление социального профиля российского менеджера в динамике<sup>2</sup>. Однако следует отметить, что в этих исследованиях акцент смещен на крупные предприятия, недостаточно представлена региональная специфика.

Для нашей работы значимым является исследование Р. Н. Абрамова о профессионализации российских менеджеров<sup>3</sup>. Оно, в первую очередь, направлено на анализ становления бизнес-образования. Главная заслуга автора в том, что он одним из первых актуализирует эту проблему, ставя вопрос о принципиальной возможности существования профессионального менеджера в российском обществе. Методом сбора эмпирического материала стало обращение к непосредственным участникам событий. Для воссоздания «устной истории менеджмента» использовались интервью с экспертами, имеющими колоссальный опыт в сфере управленческого образования и науки, способными оценить их развитие на протяжении последних 35 лет. Несмотря на безусловную актуальность данного проекта, основное внимание ученого обращено на исторический аспект проблемы, эволюцию управленческого образования.

---

<sup>1</sup> Данные сайта Ассоциации менеджеров. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.amr.ru> (дата обращения: 11.10.2012).

<sup>2</sup> Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования. – М.: Ассоциация менеджеров, 2004. – 120 с.

<sup>3</sup> Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. – М.: КомКнига, 2005. – 280 с.

Специальное образование, по мнению автора, позволяет менеджерам иметь экспертную власть в современной организации. Лишь одна глава посвящена непосредственному анализу российской ситуации. Автор считает, что современные менеджеры обладают потенциальными возможностями стать влиятельной социальной группой. Актуализация фигуры профессионального менеджера показательна с точки зрения анализа более широких перемен в политической и экономической жизни страны.

Следующим этапом исследований в данном направлении является проект Т. И. Заславской, Э. Н. Крылатых, М. А. Шабановой «Новое поколение предпринимателей и менеджеров»<sup>1</sup>. Очевидно, что с развитием рыночных отношений в России внутри формирующегося слоя менеджеров происходят определенные изменения, выделяется новая генерация. В связи с этим главный фокус исследований смещается на выявление влияния бизнес-образования на карьеру менеджеров, степени его востребованности и необходимости. В рамках проекта были проанализированы институциональные изменения в стране в целом, а также степень адаптации менеджеров и предпринимателей к условиям бизнеса и уровень использования профессионального потенциала. Показателем выбора объекта исследования – это действительные слушатели МВА, рассматриваемые как авангард слоя менеджеров. Было опрошено 1016 слушателей программ МВА в Академии народного хозяйства при Правительстве РФ (51,0 % генеральной совокупности) в 2004 г. Результаты подтвердили, что социальные качества, присущие большинству слушателей программ МВА, позволяют рассматривать их как передовую и перспективную часть российского делового сообщества.

Большой интерес вызывают исследования, посвященные гендерным различиям в менеджменте<sup>2</sup>. Среди таковых наибольшее значение имеют работы А. Е. Чириковой о деловом лидерстве в зависимости от гендерных аспектов

---

<sup>1</sup> Заславская Т. И. Авангард российского бизнес-слоя: гендерный аспект // Социс. – 2006. – № 5–6; Новое поколение предпринимателей и менеджеров / Т. И. Заславская, Э. Н. Крылатых, М. А. Шабанова. – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2007. – 320 с.

<sup>2</sup> Колесникова Е. Ю. Женщина-менеджер: некоторые черты социального портрета // Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования. – М.: Ассоциация менеджеров, 2004. – С. 91–102; Гвоздева Е. С., Герчиков В. И. Штрихи к портрету женщин-менеджеров // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 36–44; Штейнберг А. Г. Мужской характер женского менеджмента // Там же. – 2002. – № 11. – С. 77–82 и др.

руководства<sup>1</sup>. Они построены на принципе многослойного анализа, в основу которого положены дополняющие друг друга методы и техники исследования, включая экспертный опрос, глубинное мягкое интервью. Основным при получении данных и их анализе была осознанная ориентация автора на самооценку лидеров женского предпринимательства. В результате автору удалось создать «субъективную картину пребывания в бизнесе» респонденток, выявить стратегии успешного делового поведения в бизнесе, составить модель женского менеджмента в российских условиях.

В исследованиях центра изучения элиты при Институте социологии РАН под руководством О. В. Крыштановской, начатых в 1989 г., большое внимание уделено бизнес-элите и ее значению в структуре управленческого слоя<sup>2</sup>. Она предлагает использовать термин «бизнес-элита» для обозначения группы крупных бизнесменов, вовлеченных в политический процесс и принимающих общегосударственные решения. В отличие от экономической элиты, являющейся частью номенклатуры, бизнес-элита более независима. Хотя, безусловно, ее принадлежность к правящей группе общества обуславливается помимо контролируемых ресурсов происхождением. В процессе латентной приватизации именно номенклатурные частные структуры получили от государства большие привилегии и статус уполномоченных. В данных исследованиях огромное значение имеет методология. Очевидно, что стандартные анкетные опросы неприменимы для изучения элиты, необходим индивидуальный подход, поэтому использовались такие методы, как экспертный опрос, биографическое интервью, фокус-группы.

С развитием корпоративного управления востребованными стали исследования рынка труда топ-менеджеров. Здесь следует выделить работу

---

<sup>1</sup> Чирикова А. Е. Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы и ценности. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. – 358 с.; Женщина во главе фирмы. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. – 357 с.; Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний: понятие – значит принять // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 73–82 и др.

<sup>2</sup> Крыштановская О. В. Бизнес-элита и олигархи: итоги десятилетия // Мир России. – 2002. – № 4; Анатомия российской элиты. – М.: Захаров, 2005. – 384 с.

М. М. Гольцман<sup>1</sup>, в которой рассматриваются причины смены руководителей компаний (генерального директора, членов совета директоров и правления). На основе корреляционно-регрессионного анализа данных квартальных отчетов компаний, размещенных на сайте Федеральной комиссии по ценным бумагам, автор приходит к основному выводу, что ни одна из характеристик работы компании не влияет на вероятность смены руководства, что свидетельствует о неэффективности корпоративного управления в России. К аналогичным выводам приходят в своих работах А. А. Муравьев, С. М. Гуриев и др.<sup>2</sup>

Отдельного внимания заслуживают исследования сотрудников ГУ ВШЭ С. Ю. Рощина, С. А. Солнцева и др.<sup>3</sup> Они, руководствуясь эконометрическими методами, широко используемыми в зарубежной практике при аналогичном анализе<sup>4</sup>, рассматривают какие перемещения (внутренние или внешние) преобладают на рынке труда топ-менеджеров, а также факторы, влияющие на тип перемещения. Попутно выявляются основные социально-демографические характеристики и степень обладания человеческим капиталом (опыт и образование) топ-менеджерами. Основным источником информации стала газета «Ведомости», достаточно хорошо отслеживающая назначения и перемещения менеджеров в крупных компаниях. Главным недостатком этого и других исследований по данной тематике является перекокс в сторону крупных компаний, информация о которых находится в открытом доступе, в то время как специфика средних и малых, а также региональных компаний раскрывается в недостаточной мере. Тем не менее авторы приходят к мнению, что российский рынок топ-

---

<sup>1</sup> Гольцман М. М. Эмпирический анализ смены менеджеров в российских фирмах: препринт BSP/00/035. – М.: Российская экономическая школа, 2000. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.nes.ru> (дата обращения: 12.11.2012).

<sup>2</sup> Гуриев С. М., Бибков Р., Браун Д., Рачинский А. А. Причины и следствия смен высшего руководства в российских фирмах // Стратегическое планирование и развитие предприятий. – М.: ЦЭМИ РАН, 2003. – С. 8–12; Муравьев А. А. Обновление директорского корпуса на российских приватизированных предприятиях // Российский журнал менеджмента. – 2003. – № 1. – С. 77–90.

<sup>3</sup> Мониторинг рынка труда топ-менеджеров в России (2000–2007 гг.): препринт WP15/2009/02. – М.: ГУ ВШЭ, 2009. – 76 с.; Рощин С. Ю., Солнцев С. А. Рынок труда топ-менеджеров в России: между внутренним и внешним продвижением // Российский журнал менеджмента. – 2005. – Т. 3. – № 4. – С. 11–28; Они же. Рынок труда топ-менеджеров в России. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 252 с.

<sup>4</sup> Lauterbach B., Weisberg J. Top management successions: The choice between internal and external sources. *International Journal of Human Resource Management*. – 1994. – № 5 (1). – P. 51–65; Agrawal A., Knoeber C., Tsoulouhas T. CEO Succession: Insiders versus Outsiders // SSRN Working Paper. – 2000. [Электронный ресурс]. – URL: <http://papers.ssrn.com> (дата обращения: 14.05.2012).

менеджеров характеризуется очень высоким (по сравнению с другими странами) уровнем внешних назначений, и такая тенденция еще будет сохраняться. Причины данной тенденции – это дефицит квалифицированных руководителей, отсутствие достаточных стимулов внутри компаний для роста, поэтому топ-менеджеры вынуждены расти за счет межфирменных перемещений, смены собственников компаний, что обычно сопровождается заменой руководителей на своих кандидатов.

Отдельно стоит отметить работы, посвященные организационной или корпоративной культуре. Это направление в достаточно полной мере представлено в научной литературе, однако не имеет широкого практического применения за исключением некоторых работ<sup>1</sup>. Ситуация осложняется тем, что сознательное формирование и внедрение корпоративной культуры как самостоятельное направление менеджмента присуще единицам предприятий. Кроме того, по мнению некоторых исследователей, данные работы не имеют высокого научного уровня как с точки зрения теоретико-методологического, так и инструментального обоснования<sup>2</sup>.

Большой интерес представляет исследование «Управление человеческими ресурсами в российских бизнес-организациях: реальное состояние, проблемы, тенденции развития» под руководством А. Г. Эфендиева (НИУ ВШЭ). При этом социальный ракурс анализа процесса интеграции организации выражается в таких группах явлений, как ценностно-культурные (система ценностей, ориентаций, приоритетов, характерных для данной организации и ее участников); институционально-практические (система регулярных, устойчивых, самовозобновляемых организационных практик); феномены внутриорганизационной дифференциации и стратификации<sup>3</sup>. В рамках данного проекта решалась более широкая задача по достижению научно обоснованного понимания социальной организации российского бизнеса как системы

---

<sup>1</sup> Кремнева Н. Ю. Формирование корпоративной культуры: инновации и стереотипы // Социологические исследования. – 2007. – № 7. – С. 52–59.

<sup>2</sup> Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С. Социальная организация российского бизнеса: теоретико-методологические подходы и их реализация в эмпирическом исследовании // Там же. – 2012. – № 5. – С. 60.

<sup>3</sup> Там же. – С. 59.

повседневных практик социальных взаимодействий в их социально-институциональном контексте<sup>1</sup>. Авторы приходят к выводу, что успех фирмы зависит прежде всего от ее социальной организации. При доминировании недостиженческих начал в российском обществе успеха можно достичь в том случае, если в компании реализуется кланово-аскриптивная модель.

В целом ситуация на предприятиях рассматривается преимущественно с позиции работника, за пределами анализа нередко остается понимание положения высшим менеджментом, а также региональная специфика бизнес-среды, в которой функционируют предприятия.

Несмотря на то что методология исследований менеджеров в последние годы значительно обогатилась, изучение менеджеров как социального слоя более всех нуждается в адекватных исследовательских методах. Это обусловлено труднодоступностью представителей данного слоя для исследований, вызванной их сильной занятостью, корпоративной этикой руководимых ими предприятий, включая неразглашение информации и пр., что в совокупности вызывает необходимость максимально «объективировать» методы и инструментарий исследования. С другой стороны – объективные методы, как правило, строятся на стандартных процедурах, которые позволяют изучить только измеряемые характеристики объекта исследования, не раскрывая глубинные причины того или иного предпочтения. Кроме того, для новых социальных процессов и явлений, а также новых субъектов, коими и являются менеджеры, крайне затруднительно разработать исходные нормативные модели, исходя из которых строится инструментарий стандартных измерений.

Значительное влияние оказывают неразвитость институтов собственности и власти, теневой характер российских рыночных структур, недостаток статистики и пр. Все еще более осложняется, когда речь заходит о регионах РФ. Там знание о статистических параметрах процесса формирования слоя менеджеров практически отсутствует. Некоторая информация имеется в профессиональных

---

<sup>1</sup> Они же. «Человеческое измерение» российского бизнеса: к демократическо-гуманистическому типу социальной организации фирмы // Там же. – 2012. – № 7. – С. 43–54.

объединениях типа Союза промышленников и предпринимателей, где объединения отсутствуют, имеет место лишь устная информация.

Все это в совокупности побуждает нас как исследователей искать дополнительные методы, дающие возможность раскрыть индивидуальные особенности данной категории респондентов. В настоящее время необходимо наладить процесс получения данных о тенденциях и закономерностях становления слоя менеджеров и довести его до разработки методов, позволяющих отслеживать макроэкономические тенденции в масштабе всей России и сравнивать их с мировыми закономерностями.

Безусловно, это может произойти только в случае, если деловые лидеры, в том числе региональные, сочтут подобные исследования целесообразными и необходимыми для них. Достигнуто это может быть лишь одним путем – за счет повышения авторитетности исследований аналитиков, постепенного нарастания исследовательского профессионализма и формирования «открытости» российского бизнеса<sup>1</sup>. В то же время выбор методологии и методики исследования всегда будет зависеть от личных предпочтений исследователя и степени его доверия к тем или иным исследовательским парадигмам.

---

<sup>1</sup> Чирикова А. Е. Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы и ценности. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. – С. 56.



### **1.3. Методические принципы и технология исследования социального слоя менеджеров в модернизирующемся российском обществе**

Проведенный теоретический анализ социальной роли менеджеров на разных этапах развития общества, а также выявление основных методологических подходов, в рамках которых осуществляются исследования современных менеджеров как социального слоя, предопределили замысел и стратегию авторского подхода к изучению процесса формирования слоя менеджеров в условиях модернизации российского общества.

С одной стороны, исследование направлено на развитие и дополнение полученных ранее результатов относительно российского менеджмент-сообщества, а с другой – оно должно уделять особое внимание специфике формирования слоя менеджеров в полиэтническом регионе – Республике Бурятия, отличающемся от других социально-экономическими характеристиками, культурными традициями, приграничным положением. Региональный контекст зачастую обуславливает разное значение и последствия аналогичных случаев в социально-экономической сфере, что особенно важно в свете постоянно усиливающейся регионализации и межрегиональной дифференциации по всем значимым для социально-экономического развития общества критериям. В то же время все чаще распространяется мнение о том, что наиболее здоровые силы, которые смогут сформироваться в «национальную элиту», нужно искать в российских регионах.

Диссертационная работа опирается на анализ эмпирических данных, полученных автором по Республике Бурятия с 2005 г. Автором специально разрабатывался методологический аппарат и инструментарий исследований. Кроме того, в диссертацию включен вторичный анализ данных, полученных в целом по РФ, соответствующий обозначенному предмету исследования, количественно раскрывающий содержание ключевых теоретических понятий.

Как было определено в параграфе 1.2, формирование слоя менеджеров должно изучаться в контексте проблематики социальной структуры общества в

целом. Его позиционирование в социальной структуре модернизирующегося российского общества как части нового среднего класса обусловлено обладанием высокими статусными позициями, способностью к управлению и выполнением специфических профессиональных функций (роли). Современное развитие слоя менеджеров в социальной структуре российского общества напрямую связано с процессом их профессионализации. При этом слой менеджеров, будучи целостным социальным образованием, внутренне дифференцирован и структурирован. Условием эффективного функционирования слоя менеджеров как целостной системы является процесс социальной адаптации к внешней среде. В то же время слой менеджеров в силу своей функциональности способен в значительной степени влиять на уровень социально-экономического развития как страны, так и региона. Региональная специфика формирования слоя менеджеров вытекает из общероссийской действительности, но характеризуется более медленным темпом и сохранением традиционных ценностей и поведенческих стереотипов, характерных для консервативной культуры национально-государственного образования РФ.

Для проверки обоснованности выдвигаемых положений необходимо проведение эмпирической интерпретации основных понятий, входящих в их состав. Данная необходимость диктует подбор индикаторов, с помощью которых можно количественно измерить содержание понятий и установить связи между ними. Нами применялась структурная и факторная операционализация. Так, механизм структурной операционализации в данном случае заключается в подразделении основных понятий на структурные элементы, главные характеристики предмета исследования (перевод исходного понятия в показатели, а затем в индикаторы). Факторная операционализация представляет собой процедуру выявления факторов, оказывающих прямое или косвенное воздействие на состояние изучаемого явления, процесса (пол, возраст, национальность, уровень и профиль образования, семейное положение).

Поскольку статусная позиция индивидов определяется на основе типа и объема ресурсов, которыми они обладают, характеристика статуса

представителей слоя менеджеров будет происходить с точки зрения обладания ими тех или иных ресурсов. Во многих научных работах данные категории приравниваются к понятию капитала, поэтому мы будем использовать эти понятия как равнозначные. Исходя из парадигмы множественности типов капитала, не сводимых к экономическому и человеческому капиталам, нами добавлены следующие типы капитала: административный, социальный, политический.

Рассмотрим основные понятия и проведем их операционализацию. В качестве наиболее простого и однозначного с точки зрения оценки и интерпретации типа капитала выступает экономический (физический). Он включает в себя любые активы, используемые в хозяйственной деятельности и обладающие определенной ликвидностью, поэтому он включает в первую очередь денежные ресурсы менеджеров. В качестве показателей выступают уровень денежного дохода менеджера, является ли он основным, степень его изменения. Индикаторы, измеряющие экономический капитал, представлены в анкете, вопросы № 58–60 (прил. 1).

Одним из ключевых понятий, характеризующих статус индивидов, является обладание властью, которой априори располагают менеджеры. Одно из первых определений власти было дано еще М. Вебером. Власть – это способность и возможность осуществлять свою волю, оказывать определяющее воздействие на деятельность, поведение людей<sup>1</sup>. Ресурсы власти обычно определяются как средства, с помощью которых один актер может оказывать влияние на других участников.

В рамках данного исследования нами выделены властные полномочия на уровне организации. Административный капитал менеджеров отражает способности использовать власть и авторитет, регулировать доступ к ресурсам и видам деятельности других участников организации. Ключевыми показателями административного капитала являются количество подчиненных, ценные качества

---

<sup>1</sup> Конституционное право России: энциклопедический словарь / под общ. ред. В. И. Червонюка. – М.: Юридическая литература, 2002. [Электронный ресурс]. – URL: [http://slovari.yandex.ru/~книги/Конституционное\\_право\\_РФ/Власть](http://slovari.yandex.ru/~книги/Конституционное_право_РФ/Власть) (дата обращения: 03.09.2013).

подчиненных, методы стимулирования работы подчиненных, причины конфликтных ситуаций в коллективе, степень поддержки коллектива. Индикаторы, измеряющие административный капитал, отражены в вопросах № 15–19 (прил. 1).

Большую научную дискуссию вызывает определение человеческого (культурного) капитала. Существует огромное количество различных подходов к интерпретации данного понятия. Основоположники теории человеческого капитала Т. Шульц и Г. Беккер определили под этим видом капитала совокупность инвестиций в человека, повышающих его способность к труду – образование и профессиональные навыки. Со временем оно расширилось и продолжает расширяться, включая все новые составляющие человеческого капитала. В результате человеческий капитал превратился в сложный интенсивный фактор развития современной экономики – экономики знаний.

Нами человеческий капитал рассматривается в классическом понимании – как имеющаяся у каждого человека совокупность знаний, умений, навыков, способностей и пр., применяющаяся для удовлетворения разнообразных потребностей индивида и общества в целом. Для оценки человеческого капитала менеджеров нами используются такие показатели, как уровень и профиль образования, необходимость в дополнительных знаниях для повышения профессионализма, формы повышения квалификации, умения и навыки. Индикаторы, измеряющие человеческий капитал, представлены в вопросах № 20–24 (прил. 1). В то же время обладание специфическим человеческим капиталом лежит в основе профессиональной идентичности менеджеров.

С рассмотренным понятием наиболее тесно связан социальный капитал. Ресурсы социального капитала, выраженные в социальных связях индивида, могут приносить существенную пользу для развития человеческого капитала, а также получения других выгод. К настоящему времени не сформирована общая методика исследований социального капитала и его измерения. Основная трудность состоит в размытости самого понятия «социальный капитал». Поэтому он измеряется совершенно различными способами в зависимости от контекста.

Так, социальный капитал со структурной стороны рассматривается как совокупность сетевых контактов, а с институциональной он воплощает в себе накопленное доверие и измеряется соответственно числом накопленных обязательств<sup>1</sup>.

Общий подход к выбору показателей социального капитала строится нами на основе его определения – как совокупности складывающихся в процессе социального взаимодействия менеджеров в рамках определенной социальной сети общих норм и ценностей, которые позволяют решать профессиональные проблемы. При этом качество и ценность социального капитала во многом определяются характеристиками самих менеджеров. Поэтому в качестве основных показателей социального капитала также выступают ключевые характеристики членов их первичных сетей (уровень образования и профессиональный статус родителей, семейное положение, количество детей, место рождения), система ценностей, стиль жизни (способы проведения свободного времени, отпуска, предпочтительные марки автомобиля, виды спорта), оценка престижности профессии, важные характеристики работы и достижений. Индикаторы, измеряющие социальный капитал, представлены в вопросах № 14, 24, 33–41, 53–58 (прил. 1).

Политический капитал выступает как совокупность всех обладающих менеджерами ресурсов, которые позволяют им претендовать на участие в политических процессах с целью создания благоприятных условий профессиональной деятельности. В то же время он понимается как отношение с другими субъектами политического процесса по поводу распределения и перераспределения властного доминирования с целью приобретения конкурентных преимуществ<sup>2</sup>. Поэтому дополнительными показателями оценки политического капитала менеджеров являются взаимодействие власти и бизнеса, выраженное через отношение к проводимой Правительствами РФ и Республики Бурятия экономической политике, методы государственного воздействия на

---

<sup>1</sup> Социальный капитал как научная категория // *Общественные науки и современность*. – 2004. – № 4. – С. 6.

<sup>2</sup> Бойко С. С. Политический капитал российской корпорации и его влияние на региональный политический процесс: дис. ... канд. полит. наук: 23.00.02 / С. С. Бойко; РАГС. – М., 2005. – С. 110.

бизнес, характеристику налогов, регулирующих коммерческую деятельность, а также участие в политическом процессе (политическая активность, способы влияния на органы власти и самоуправления, предпочтительная политическая партия, интерес к политическим событиям). Индикаторы, измеряющие политический капитал, отражены в вопросах № 25–32 (прил. 1).

Следует отметить, что границы измерения того или иного капитала жестко не зафиксированы за ним. Показатели его оценки могут одновременно характеризовать разные ресурсы менеджеров.

Позиционирование слоя менеджеров в социальной структуре модернизирующегося российского общества также обусловлено способностью к выполнению управленческих функций. Показателями данного понятия выступают характеристики профессиональной деятельности менеджеров: отраслевая занятость, удовлетворенность работой и выбором деловой карьеры, стаж работы, уровень конкуренции в профессиональной области деятельности, профессиональные проблемы и приоритеты, направления вложения прибыли, организационно-правовая форма, форма собственности, размер, вероятность закрытия и рентабельность руководимого предприятия, характеристики и формы изменения управленческого труда, стиль руководства, профессиональные достижения. Вопросы № 1–14, 28 (прил. 1) позволили оценить выполнение управленческих функций менеджерами. Данное понятие напрямую связано с административными ресурсами менеджеров.

При определении дифференцирующих признаков, на основе которых возможно выявление структуры слоя менеджеров, мы базировались на классификации, предложенной Т. И. Заславской<sup>1</sup>. Так, ключевым признаком является отношение к собственности, в качестве индикаторов использованы следующие типы менеджеров (вопрос № 49, Прил. 1):

1) «классический» менеджер – руководитель, управляющий предприятием на основе найма;

---

<sup>1</sup> Заславская Т. И. Бизнес-слой российского общества... – С. 17–32.

2) менеджер-совладелец – руководитель предприятия, работающий по найму, но вместе с тем располагающий пакетом акций управляемого предприятия;

3) менеджер-бизнесмен – руководитель предприятия, одновременно являющийся его собственником или держателем контрольного пакета акций.

В то же время для характеристики слоя как целого образования необходимо выявление слоеобразующих критериев. Индикаторы, измеряющие степень влияния критериев, объединяющих менеджеров в единый социальный слой, представлены в вопросе № 47 (прил. 1).

Также при позиционировании слоя менеджеров в социальной структуре нами был использован субъективный подход, что предполагает самоотнесение менеджеров к тому или иному классу. Классовая самоидентификация менеджеров произведена с помощью индикаторов, использованных в вопросе № 48.

Социальная адаптация менеджеров к внешней среде как условие эффективного функционирования характеризуется субъективными (социальная мобильность менеджеров, накопленные менеджерами различные виды капитала) и объективными (уровень социально-экономического развития того или иного региона) показателями. Адаптация также определяется через обладание менеджерами указанными формами капиталов. Социальная мобильность менеджеров определяется уровнем и профилем образования и профессиональным статусом родителей, востребованностью на рынке труда. В вопросах № 20, 21, 42–44, 56, 57 анкеты представлены индикаторы, на основе которых можно измерить социальную мобильность менеджеров (прил. 1).

Социальная адаптация менеджеров как двухсторонний процесс, подразумевающий изменение среды в соответствии с новыми условиями и целями своей деятельности, предполагает выявление степени влияния слоя менеджеров на уровень социально-экономического развития российского общества. С этой точки зрения адаптация измеряется с помощью индикаторов, отраженных в вопросах № 45, 46 (прил. 1).

Формирование слоя менеджеров имеет региональную специфику, выраженную в более медленном темпе развития и сохранении традиционных ценностей и поведенческих стереотипов, характерных для консервативной культуры национально-государственного образования РФ, поэтому, кроме социологического, были использованы статистические материалы, вторичный анализ аналогичных исследований.

Методика и процедура социологических исследований, результаты которых положены в основу диссертационного исследования, опираются на разработку авторского инструментария, выбор методов сбора информации, проектирование выборок исследований, организацию сбора и обработки информации и ее анализ.

Сбор основной эмпирической информации осуществлялся при помощи формализованного анкетного опроса путем целенаправленной квотной выборки. При разработке анкеты использованы различные виды шкал (номинальные, ранговые, интервальные), а также применялась блочная система. Анкета включает 60 вопросов, условно разделенных на 8 блоков, включая блок социально-демографических характеристик. Основная масса вопросов анкеты носит закрытый характер. В связи с тем, что некоторые вопросы предполагают дать несколько ответов, общее число ответов превышает 100 %. По способу коммуникации между исследователем и опрашиваемым анкета относится к раздаточным.

Все анкеты после опроса подвергались тщательной проверке. Обработка анкет реализована при помощи специальной программы SPSS 18.0 for Windows, которая позволяет получить линейное, парное, трехмерное распределение и выдает их графическое изображение. Статистические данные обрабатывались и анализировались на основе программного обеспечения MS Excel 2010 for Windows, также были визуализированы в виде графиков и таблиц.

Первый опрос проведен в 2005–2006 гг. при финансовой поддержке гранта РГНФ, проект № 05-03-62301а/Т. Для выявления тенденций формирования слоя менеджеров и его характеристики в динамике в 2012 г. осуществлен второй опрос



с использованием аналогичного инструментария и принципов формирования выборки (прил. 2).

Таким образом, объектом эмпирических исследований выступили менеджеры высшего звена (руководители коммерческих предприятий, выполняющие управленческие функции и принимающие стратегические для компании решения) урбанизированной среды Республики Бурятия. Под коммерческими подразумеваются предприятия, преследующие в качестве основной цели деятельности извлечение прибыли.

Первый этап выборки включал в себя выбор единиц опроса, при этом мы исходили из следующего принципа: он должен достаточно полно характеризовать объект исследования. Урбанизированная среда республики представлена пятью городами: Улан-Удэ, в котором сосредоточена основная масса населения городов республики (83,0 %), двумя полусредними городами – Северобайкальск и Гусиноозерск, с долей населения в 5,0 %, тремя малыми городами – Кяхта (4,0 %), Закаменск (2,0 %) и Бабушкин (1,0 %)<sup>1</sup>. Как видно, сеть городов в республике не развита, поэтому наибольший ареал концентрации населения наблюдается вокруг столицы республики и ее ближайшего окружения. Так, крупнейший после столицы г. Северобайкальск по числу жителей уступает ей в 16 раз. На базе г. Улан-Удэ формируется локальная система расселения, включающая в свой состав, помимо городского, сельское население близлежащих территорий (Заиграевский, Иволгинский, Тарбагатайский муниципальные районы). Более того, согласно данным исследований сотрудников Отдела региональных экономических исследований БНЦ СО РАН, прогнозируется дальнейшее увеличение доли моноцентра в региональной системе расселения<sup>2</sup>. В этой связи республику можно отнести к моноурбанизированным регионам. На данный момент именно в столице региона сконцентрированы все ресурсы, включая

---

<sup>1</sup> Население Республики Бурятия: стат. бюл. / Бурятстат. – Улан-Удэ, 2012. – С. 15.

<sup>2</sup> Бубаева Т. Ю. Тенденции развития региональных систем расселения (на примере Республики Бурятия) // Известия ИГЭА. – 2012. – № 5. [Электронный ресурс]. – URL: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=16274> (дата обращения: 30.05.2012).

трудо­вые, ад­ми­ни­стра­тив­ные, э­ко­но­ми­че­ские, транс­порт­ные, куль­тур­ные, на­уч­ные и пр.

Та­ким об­ра­зом, изу­че­нию под­вер­гли­ся топ-менеджеры ука­зан­ных го­ро­дов ре­спу­бли­ки с без­ус­лов­ным пре­об­ла­да­ни­ем менеджеров г. Улан-Удэ. За еди­ни­цу ана­ли­за был принят пред­ставитель топ-менеджмента (руководитель или его за­мес­ти­тель) ком­мер­че­ского пред­при­я­тия ур­ба­ни­зи­ро­ван­ной сре­ды ре­ги­она.

Второй этап вклю­чал от­бор ком­мер­че­ских пред­при­я­тий из всей со­во­куп­но­сти за­ре­гис­три­ро­ван­ных в ба­зе дан­ных юри­ди­че­ских лиц тер­ри­то­ри­аль­но­го раз­де­ла Еди­но­го го­су­дар­ствен­но­го ре­гис­тра пред­при­я­тий и ор­га­ни­за­ций по ука­зан­ным го­ро­дам.

Сог­лас­но об­ще­рос­сий­ско­му клас­си­фи­ка­то­ру ор­га­ни­за­ци­он­но-пра­во­вых форм (ОКОПФ), ут­вер­жен­но­му по­ста­нов­ле­ни­ем № 47 Го­су­дар­ствен­но­го ко­ми­те­та РФ по ста­ти­сти­ке от 20 ап­ре­ля 1993 г., к ком­мер­че­ским ор­га­ни­за­ци­ям от­но­сят­ся унитарные пред­при­я­тия, от­кры­тые ак­ци­он­ер­ные об­щес­тва, за­кры­тые ак­ци­он­ер­ные об­щес­тва, об­щес­тва с ог­ра­ни­чен­ной от­вет­ствен­но­стью, про­из­вод­ствен­ные ко­опе­ра­ти­вы, кре­стьянские (фер­мерские) хо­зяй­ства. Все­го в ука­зан­ной ба­зе за­ре­гис­три­ро­ва­но 7881 ор­га­ни­за­ция (по со­сто­я­нию на 1 ян­ва­ря 2005 г.) (табл. 1.3.1).

Таблица 1.3.1

**Распределение предприятий по организационно-правовым формам, ед.\***

№ п/п	ОПФ**	Улан-Удэ	Северо-байкальск	Закаменск	Бабушкин	Кяхта	Гусиноозерск	Итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	УП	160	12	6	2	7	15	202
2.	ОАО	217	4	3	2	10	11	247
3.	ЗАО	259	18	3	1	1	3	285
4.	ООО	3383	125	26	8	26	63	3631
5.	ПрК	23	2	7	1	8	6	47
6.	КФХ	2	5	69	2	33	17	128
7.	АКФХ	2	0	2	0	0	0	4
8.	УЧ	623	41	51	10	50	65	840
9.	ОРО	787	43	10	4	11	22	877
10.	ОД	6	0	0	0	0	0	6
11.	ПоК	75	8	2	1	4	6	96
12.	ФО	111	3	1	0	1	0	116
13.	ОЮЛ	31	1	0	0	1	0	33
14.	ПФ	464	67	9	4	19	31	594

1	2	3	4	5	6	7	8	9
15.	Прочие	707	31	11	5	14	7	775
16.	Итого	160	12	6	2	7	15	7881

\* Сост. по: Количественная характеристика предприятий и организаций Республики Бурятия: стат. бюл. № 07-09-01 / Бурятстат. – Улан-Удэ, 2005. – С. 22-24;

\*\* ОПФ – организационно-правовая форма; УП – унитарные предприятия; ОАО – открытые акционерные общества; ЗАО – закрытые акционерные общества; ООО – общества с ограниченной ответственностью; ПрК – производственные кооперативы; КФХ – крестьянские (фермерские) хозяйства; АКФХ – ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств; УЧ – учреждения; ОРО – общественные и религиозные организации; ОД – общественные движения; ПоК – потребительские кооперативы; ФО – фонды; ОЮЛ – объединения юридических лиц; ПФ – представительства и филиалы.

Суммирование количества предприятий, относящихся к коммерческим, позволило выявить генеральную совокупность. Соответственно, генеральная совокупность равна 4540 единицам. Выборочная совокупность составила 410 единиц.

Третий этап включал распределение единиц выборочной совокупности по указанным городам республики (табл. 1.3.2). Как видно, большинство предприятий находится на территории г. Улан-Удэ.

Таблица 1.3.2

#### Структура выборочной совокупности по городам

№ п/п	Город	Доля в генеральной совокупности, %	Необходимо опросить, ед.
1.	Улан-Удэ	89,1	365
2.	Северобайкальск	3,7	15
3.	Гусиноозерск	2,5	10
4.	Закаменск	2,5	10
5.	Кяхта	1,9	8
6.	Бабушкин	0,3	2
7.	Итого	100,0	410

Четвертый этап подразумевал формирование выборочной совокупности исходя из следующих квотных признаков: организационно-правовая форма, вид экономической деятельности и размер предприятия, руководимого менеджером.

Параметры квот в процентном выражении в точности воспроизводят структуру генеральной совокупности по заданным признакам.

Число подлежащих опросу респондентов в соответствии с заданными квотами вычисляется путем умножения параметров квот на коэффициент  $k = n/100$ , где  $n$  – объем выборочной совокупности<sup>1</sup>.

Классификация предприятий выборочной совокупности по организационно-правовым формам осуществлялась на основе указанного общероссийского классификатора организационно-правовых форм (табл. 1.3.3).

Таблица 1.3.3

**Структура выборочной совокупности  
по организационно-правовой форме предприятий**

№ п/п	ОПФ	Доля в генеральной совокупности, %	Необходимо опросить, ед.
1.	ООО	80,0	328
2.	ОАО	5,4	22
3.	ЗАО	6,3	26
4.	УП	4,5	18
5.	ПрК	1,0	4
6.	КФХ	2,8	12
7.	Итого	100,0	410

Группировка предприятий по отраслевому принципу базировалась на общероссийском классификаторе по видам экономической деятельности (ОКВЭД), близкой к применяемой в ЕС (табл. 1.3.4). В ОКВЭД объектами классификации являются виды экономической деятельности субъектов хозяйственной деятельности (хозяйствующих субъектов) с одно- и многопрофильной деятельностью. В классификации видов экономической деятельности заложен принцип распределения хозяйствующих субъектов по признаку добывающих, обрабатывающих и предоставляющих услуги.

<sup>1</sup> Рабочая книга социолога. – М.: Наука, 1983. – С. 159–160.

**Структура выборочной совокупности  
по видам экономической деятельности предприятий, %**

№ п/п	Вид экономической деятельности	Доля в генеральной совокупности, %	Необходимо опросить, ед.
1.	Сельское хозяйство	5,8	24
2.	Промышленность	9,7	40
	Строительство	8,5	35
3.	Торговля	28,9	119
4.	Гостиницы и рестораны	1,7	7
5.	Транспорт и связь	4,4	18
6.	Финансовая деятельность	2,3	9
7.	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	12	49
8.	Прочее	26,7	109
9.	Итого	100	410

Отбор предприятий по численности работающих с выделением крупных, средних и малых (табл. 1.3.5).

Таблица 1.3.6

**Структура выборочной совокупности по размеру предприятий, %**

№ п/п	Вид предприятия	Доля в генеральной совокупности, %	Необходимо опросить, ед.
1.	Малые	78,2	320
2.	Средние	18,7	77
3.	Крупные	3,1	13
4.	Итого	100,0	410

Использование формализованного анкетного опроса позволило проследить динамику развития ресурсов, присущих данному социальному слою. В результате мы смогли выявить основные тенденции в процессе становления социального слоя менеджеров, структурные изменения, характер причинно-следственных связей, основные социально-экономические характеристики и ценностные ориентации менеджеров, без чего нельзя определить место и роль слоя менеджеров в социальной структуре модернизирующегося российского общества. Однако на данном этапе можно проанализировать только те параметры, которые сравнительно легко поддаются измерению.

Вместе с тем, очевидно, что количественные методы не всегда позволяют глубоко проникнуть в сущность изучаемых процессов и явлений. В этом случае появляется необходимость прибегнуть к качественным методам, которые позволяют характерными для них способами получить более детальную и достоверную информацию.

Для развития представления об объекте была проведена серия экспертных полужформализованных интервью, что означает открытие важности и значимости отдельных аспектов для целостного понимания специфики слоя менеджеров в Республике Бурятия (N = 50). Экспертное интервью осуществлено при финансовой поддержке гранта Президента РФ для поддержки молодых российских ученых, проект № МК-1516.2008.6 в 2008–2009 гг. Метод анкетного опроса детально не раскрыл характеристики объекта относительно наиболее важных понятий, таких как профессиональная деятельность в понимании успешности карьеры и самоидентификация менеджеров как единого социального слоя. Раскрытие этих понятий позволит нам ответить на вопрос, какие они – современные менеджеры?

В качестве экспертов выступили наиболее успешные и влиятельные представители данного социального слоя, так как их карьера содержит определенные черты, присущие менеджерам, проявляются более интенсивно и наглядно, что, безусловно, способствует решению исследовательских задач. Для определения таковых при первом опросе в анкету был включен открытый вопрос, где респондентов просили указать кто, по их мнению, является наиболее успешным и влиятельным менеджером в г. Улан-Удэ (не менее трех), а также учитывались рекомендации председателя Комитета по экономической политике Народного хурала Республики Бурятия, председателя Торгово-промышленной палаты Республики Бурятия и заместителя министра экономики Республики Бурятия. Опрошено 50 менеджеров высшего звена.

Исследование карьеры менеджеров обуславливается понятием успешности. Успешная карьера выступает в качестве специфического социального капитала менеджеров. Понятие «успешность карьеры менеджера» рассматривается нами в неразрывной связи с предприятием, управляемым им. Это значит, что

предприятие стабильно функционирует на региональном рынке, оно обеспечивает работой определенную часть населения республики. Что, безусловно, актуально в связи с тем, что регион продолжает оставаться депрессивным, сохраняется проблема трудоустройства и, как следствие, происходит миграция наиболее талантливых людей из региона.

В связи с этим основным исследовательским фокусом были следующие вопросы:

– Какие факторы влияют на успешность карьеры менеджера? В качестве таковых может выступать личностные характеристики, обладание человеческим и социальным капиталом в виде знакомств, полезных связей и пр.; профессиональные качества; харизма; поддержка властных структур; взаимоотношения с клиентами; выпуск конкурентоспособной продукции; работа в приоритетной отрасли и т. д. Здесь нет определенной гипотезы и видения границ.

– Существуют ли ограничения в развитии карьеры? В качестве такового выделяется гендерная принадлежность. Данный критерий может влиять на успешность карьеры менеджера, учитывая региональную специфику, где очень часто большое значение имеют семейно-родственные связи, патриархальный уклад жизни, наблюдается негативное отношение к руководящей роли женщины.

– Каковы критерии самоидентификации менеджеров? В советский период не было отдельного социального слоя управленцев, существовала четкая отраслевая структура, директором становился специалист того профиля, в котором функционировало предприятие, поднимаясь по карьерной лестнице, начиная с рядовых позиций. Сейчас наблюдается тенденция, когда менеджер может управлять любым предприятием вне зависимости от отраслевой принадлежности, начата подготовка таких кадров. Какая ситуация складывается в регионе, как менеджеры себя идентифицируют – как профессиональное сообщество, где главным являются управленческие навыки независимо от сферы деятельности, или они не выделяют четких критериев и не осознают себя отдельным социальным слоем, каковы способы формирования и динамика изменений индивидуальных идентичностей. Данные вопросы подлежат изучению.

Профессионалов часто объединяет схожесть биографии, наличие определенной культуры, ценностей и норм. Функция последних заключается в усилении чувства идентичности и осуществлении контроля поведения членов профессии.

Для ответа на эти вопросы было необходимо вербализировать представления самих менеджеров об успешной карьере, что они связывают с данным понятием, какой смысл они вкладывают в него, образцы успешных карьер, на основе которых можно выделить разные стратегии построения карьеры, а также прояснить ситуацию с их самоидентификацией.

Исходя из этих предположений и определения понятия успешности, было выделено несколько аспектов, по которым можно судить об успешности менеджеров и их самоидентификации. Каждый аспект раскрывался блоком вопросов, которые могли трансформироваться в каждом конкретном случае, исходя из специфики беседы. Таким образом, формулировка отдельных вопросов и предполагаемая форма ответов были свободными, открытыми, их конкретное оформление происходило в ходе интервью.

Схема интервью предполагала определенную глубину и рефлексивность рассуждений информантов (прил. 3). Она была рассчитана на получение не сколько однозначных сопоставимых ответов, а на актуализацию размышлений, с целью спровоцировать информантов на собственное импровизированное мини-исследование затронутой проблемы.

В качестве стратегии интервьюирования использована модель диалога «Личная история», апробированная А. Е. Чириковой<sup>1</sup> при ведении интервью с представителями бизнес-кругов. Поскольку менеджеры высшего звена – особая группа респондентов, их исследование вызывает ряд трудностей. Они склонны вести себя достаточно настороженно и закрыто, если не обеспечить им пространства, в котором они могут двигаться вперед. Сказывается усталость от коммуникации, постоянная занятость и вследствие этого недостаточное количество времени, которое может уделяться интервью. Все это актуализировало поиск нетривиальных методов удержания информантов в пространстве диалога. Информация, которая охватывает личностную стратегию и личную судьбу в

---

<sup>1</sup> Чирикова А. Е. Лидеры российского предпринимательства... – С. 69.



бизнесе, предъявляется весьма заинтересованно и искренне. Согласимся с мнением А. Е. Чириковой, что линии профессиональной и личной судьбы постоянно формируют систему напряжений топ-менеджеров. Лишь прикосновение к этой теме вызывает отклик со стороны партнеров по диалогу.

Анализ интервью проводился с использованием качественных шкал. Фокусы анализа включали в себя следующие основные направления:

- особенности регионального менеджмента в условиях модернизации экономики России и при реализации стратегий развития организации: преимущества и ограничения;

- карьера и успех: конструирование модели успешной карьеры менеджеров и выявление факторов, влияющих на ее развитие;

- профессиональная идентичность менеджеров: консолидирующие критерии и перспективы развития;

- мужчины и женщины как руководители предприятий: есть ли равенство возможностей? Сравнительный анализ стилей руководства.

Все названные направления анализа строились с учетом региональной специфики.

Выполнение специфических профессиональных функций как одной из важнейших характеристик социальной позиции менеджеров напрямую зависит от уровня их образовательной подготовленности. Поэтому современное развитие слоя менеджеров связано с процессом их профессионализации, что во многом обусловлено появлением специального образования. С этой целью следовало рассмотреть процесс академической институционализации менеджмента в Республике Бурятия. В результате было проведено исследование рынка профессиональной подготовки менеджеров в Республике Бурятия (2008–2011 гг.), что включало изучение вузов региона, где ведется профессиональная подготовка управленческих кадров, сравнение их учебных программ. Основой исследования выступил экспертный опрос в форме полуструктурированного направленного интервью. Экспертами выступили проректора вузов, деканы соответствующих факультетов, заведующие и преподаватели кафедр по менеджменту. Опрошено 20 человек. Цель опроса – получение качественной информации об истории и

проблемах развития управленческого образования в регионе. Интервью проводилось по следующим темам:

- история создания факультета или кафедры, готовящих менеджеров (на базе каких факультетов созданы, кого раньше готовили, учитывались ли потребности региона в конкретных специалистах);
- динамика и перспективы развития факультета или кафедры;
- качественный и количественный преподавательский состав;
- качество бизнес-образования в регионе;
- сравнение между коммерческим вузом и классическим университетом;
- трудоустройство выпускников (роль кафедр, наличие социального заказа, сотрудничество с бизнес-структурами, известные практики трудоустройства).

Также немаловажным для понимания процессов становления профессии и профессиональной идентичности является мнение студентов, получающих специальное управленческое образование, поскольку именно во время обучения закладываются основы профессиональных ценностей и принципов. Кроме того, как уже было отмечено, образование является одним из важнейших каналов вертикальной мобильности индивидов. Чтобы вербализовать представления студентов о себе как о будущих менеджерах и профессиональном сообществе в целом, о влиянии получаемого образования на формирование жизненной стратегии, был проведен опрос студентов обеих категорий вузов региона, обучающихся на последнем курсе по таким специальностям, как менеджмент организации, управление персоналом, государственное и муниципальное управление, экономика и управление на предприятии (по отраслям). Всего опрошено 75 студентов и 30 выпускников, недавно трудоустроившихся. Использовался метод глубинного полуструктурированного интервью, которое состояло из нескольких блоков, содержание которых таково:

- получаемое образование (качество образования, необходимые коррективы, конкретные пожелания);
- сравнение с другими вузами (подготовка таких же специалистов в другом вузе города, удовлетворенность выбором своего вуза);

- влияние полученного образования на трудоустройство;
- планы на будущее;
- стратегии поиска работы (формальные и неформальные механизмы устройства на работу);
- значимые критерии отбора при устройстве на работу;
- планы, связанные с карьерой (представления об успешной карьере, профессиональном успехе, хорошей работе).

Необходимо отметить, что участвовавшие в опросе будущие выпускники получили опыт профессиональной саморефлексии, что побудило их более осознанно отнестись к своему профессиональному будущему.

Обобщение и анализ эмпирической информации, полученный в ходе проведения социологических исследований, осуществлялся на основе изложенных теоретических и методологических подходов. В процессе анализа полученные результаты сравнивались с результатами исследований Ассоциации менеджеров России, профессионального бизнес-сообщества топ-менеджеров и руководителей среднего звена (E-executive), опросов ВЦИОМ. Данные и тенденции, выявленные в ходе наших исследований, в целом согласуются с ними. Кроме того, использован специальный метод статистического анализа для выявления структурных сдвигов в системе занятости региона и степени влияния тех или иных факторов (метод сдвиг-составляющих) (параграф 3.1). Подчеркнем, что этот метод получил в практике количественного анализа изменений занятости достаточно широкое как «автономное», так и «комбинаторное» применение. В соответствии с последним обстоятельством можно отметить, что его результаты в совокупности с коэффициентами локализации служат основой для разграничения отраслей региональной экономики по уровню конкурентоспособности.

Таким образом, при изучении особых социальных слоев, которыми являются менеджеры, нами предлагается сочетание количественных и качественных методов. Этот подход дал возможность рассматривать проблему формирования слоя менеджеров, основываясь на дополняющие друг друга методы исследования, что ведет к получению репрезентативных результатов. Стремление исследовать слой менеджеров в нескольких измерениях – извне и

изнутри, уделяя особое внимание самооценке современных руководителей, использование в работе различных способов анализа отличают настоящее исследование от других.

В качестве выводов по первой главе диссертации, составляющих ее методологическую основу, необходимо отметить следующее.

1. Менеджеры стали массовым социальным субъектом только при переходе западных обществ в индустриальную и особенно постиндустриальную стадию развития. Вначале менеджеры рассматривались как исполнители рационально обоснованных функций. Расширение и становление понимания менеджеров как субъектов управления обусловлено развитием акционерных форм собственности, технологий и третичного сектора экономики, а также иерархизацией структуры и ростом масштаба организаций.

2. Конкретизация объекта исследования позволила ограничить весьма размытое в современной российской практике понятие «менеджер». Согласно авторской концепции, под социальным слоем менеджеров в соответствии с классическим определением менеджмента как управленческой практики по обеспечению целенаправленного, эффективного и рационализированного труда на основе определенных методов и приемов понимается имеющая свою структуру совокупность индивидов, которые возглавляют коммерческое предприятие, выполняя управленческие функции, и обладают определенными профессиональными характеристиками и социальными ценностями.

3. Российская специфика заключается в значительной разнице между зарубежными и российскими менеджерами, состоящая, главным образом, в отношении к собственности. Первые, управляя предприятием, как правило, не владеют им. В то время как российские менеджеры зачастую являются собственниками предприятия и выполняют управленческие функции на нем или других предприятиях.

4. Критическое осмысление различных исследовательских подходов выдающихся представителей социологической, философской и управленческой мысли позволяет определить теоретическо-методологическую основу

исследования, выделить наиболее важные понятия, обосновать методы исследования. Для получения социологической информации о таком сложном для изучения объекте, как слой менеджеров, обосновано применение сочетания количественных и качественных методов.

5. Системный и функциональный анализ объекта исследования определяет предмет исследования и рамки операционализации основных понятий, а также содержательное и структурное построение работы.

6. Формирование слоя менеджеров целесообразно изучать в контексте проблематики социальной структуры общества в целом. Слой менеджеров рассматривается как часть среднего класса, на стабильность развития которого оказывают как объективные (социально-экономические, социокультурные, политические условия внешней среды и пр.), так и субъективные факторы (ресурсы менеджеров, содержание профессиональной деятельности, социальная адаптация и пр.).

## **ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ СЛОЯ МЕНЕДЖЕРОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

### **2.1. Социальные основы формирования слоя менеджеров и его место в социальной структуре российского общества**

Процесс формирования слоя менеджеров предполагает необходимость выявления условий, путей его становления и обоснования места в социальной структуре модернизирующегося российского общества.

За короткое время произошла полная смена всех основ жизнедеятельности российского общества, системы ценностей. Отказ от административно-командной системы управления, перераспределение собственности и власти обусловило трансформацию социальной структуры российского общества. Взамен сословно-этакратической структуры советского периода, характеризующейся слитными отношениями собственности и власти, сформировался специфический тип социальной стратификации на основе сочетания сословной иерархии и элементов классовой дифференциации в виде появления страты частных собственников и наемных рабочих. В настоящий момент их границы достаточно размыты, что обуславливает одновременное обладание обоими статусами представителями этих страт. Однако это не ставит под сомнение классовый характер отношений тех, кто обладает собственностью, правом управлять и распоряжаться ею, получать доход от своего вложенного в дело капитала, и тех, кто продает свою рабочую силу, получая доход в виде платы за нее<sup>1</sup>.

Таким образом, к главному социально-дифференцирующему фактору – отношениям господства-подчинения, разделявшим ранее советское общество по вертикали: партийно-государственная элита – трудящиеся массы, присоединяется реальная многоукладность отношений собственности – фактор экономического характера. Однако пока российское общество не может характеризоваться как «подлинно буржуазное». В данном случае показательно мнение О. И. Шкаратана

---

<sup>1</sup> Беляева Л. А. Социальная стратификация и средний класс в России: 10 лет постсоветского развития. – М.: Academia, 2001. – С. 89–90.

о формировании в России специфической дуалистической социальной стратификации, сочетающей сословную (доминирующую) и социально-профессиональную иерархии. Первая есть продукт преобладания властно-собственнических отношений, а вторая – продукт отношений, складывающихся на рынке труда<sup>1</sup>.

В сложившейся социальной структуре формируются промежуточные группы, обладающие «смешанным» статусом, наиболее значимым из которых является слой менеджеров как руководителей рыночного типа. Властные отношения, соотношение господства и зависимости, руководства и подчинения проникают во все сферы общественной жизни, во все области социальных отношений и наряду с отношениями собственности становятся важнейшим компонентом социальной структуры общества. Можно говорить о наличии многообразия форм власти. В эту систему включается и власть административно-должностная. Исследования, проведенные Институтом социологии РАН (руководитель З. Т. Голенкова) в 1995–2001 гг. в различных регионах страны, фиксируют одну и ту же закономерную тенденцию – дальнейшее укрепление позиций группы администраторов-руководителей, которая уже фактически сформировалась как господствующая и привилегированная страта<sup>2</sup>.

В западных странах менеджеры, став субъектами управления, стали обладать мощным властным ресурсом. В России ситуация усложняется тем, что формальные институты собственности и управления недостаточно развиты, что проявляется в обращении управленческим слоем имеющихся у него ресурсов в собственность. В то же время собственность конвертируется в управленческие позиции, что позволяет собственнику внимательно наблюдать за процессами на предприятии и участвовать во всех важных решениях, принимаемых здесь. Совмещение позиций менеджеров высшего звена и собственников рождает так называемый «семейный» тип управления предприятием, который играет роль щита, охраняющего и тех, и других от особенностей рыночной среды, не

---

<sup>1</sup> Шкаратан О. И. Социология неравенства. Теория и реальность. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – С. 4–5.

<sup>2</sup> Игитханян Е. Д. Книжное обозрение // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 150.

имеющей устойчивых институтов<sup>1</sup>. В этой ситуации проявляется определенная российская специфика, вытекающая из ее культурного и исторического опыта.

Впрочем, и на Западе наблюдаются аналогичные тенденции. Границы социальных групп менеджеров и собственников все более размываются. Однако там это происходит в результате долгого естественного развития, а в России в большей степени вызвано неполноценностью и неравномерностью развития постсоветского капитализма. Общеизвестна практика наделения топ-менеджеров небольшими пакетами акций или опционами с целью заинтересовать менеджера в максимально эффективной деятельности предприятия. Кроме того, некоторые социологи в период расцвета «революции менеджеров» заметили, опираясь на высказанный М. Вебером еще в 1925 г. тезис о том, что контроль над менеджерами может оставаться в руках собственников, однако осуществляться со стороны, а не изнутри организации. Так, американский социолог М. Цейтлин<sup>2</sup> считал, что контроль в организации осуществляют менеджеры в интересах частной собственности. Факт, что собственник больше не может присваивать управленческие функции, означает скорее не отделение контроля от собственности, а управленческих функций от нее. Поэтому сегодня главный вопрос состоит не в том, насколько собственник внедрен в аппарат управления, а кто осуществляет контроль над этим аппаратом. Современный механизм взаимоотношений собственников и менеджеров настолько сложен, что его невозможно описать количественными характеристиками, приводимыми сторонниками теории «революции менеджеров». В каждой конкретной компании ситуация меняется. Кроме того, действительная внутриорганизационная структура большинства предприятий не только в России является коммерческой тайной. Помимо знания структуры акционерного капитала (в России в большинстве случаев и эти данные недоступны) необходимо исследовать роль банковских структур в функционировании предприятия, личные связи между

---

<sup>1</sup> Социальный профиль российского менеджера: аналит. отчет. – М.: Ассоциация менеджеров и Научный центр «Социоэкспресс» ИС РАН. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.iteam.ru/articles.php?tid=2&pid=1&sid=33&id=553> (дата обращения: 16.04.2011).

<sup>2</sup> Zeitlin M. Corporate Ownership and Control: the Large Corporation and the Capitalist Class // American Journal of Sociology. – 1974. – Vol. 79. – P. 1073–1119.



собственниками, менеджерами и служащими, отношения с партнерами и органами власти<sup>1</sup>. Реальные отношения между собственником и менеджером, как правило, выясняются во время конфликта. Однако сегодня они не находятся в состоянии конфликта, даже скрытого.

В целом образовавшийся в результате действий различных сил слой менеджеров имеет гетерогенные характеристики. С одной стороны, он стратифицирован «по вертикали» в зависимости от имеющихся в их распоряжении собственности и привлеченных ресурсов, масштабов деятельности возглавляемого ими предприятия, а также от экономического и политического влияния. С другой – разные пути создания частной собственности привели к возникновению различных типов менеджеров. По данным Российской ассоциации менеджеров, только 15,0 % менеджеров отождествляют себя с профессией управляющего<sup>2</sup>. Латентная приватизация государственных предприятий при участии бывших государственных управляющих привела к возникновению «номенклатурных управленцев», часто называемых «классом уполномоченных»<sup>3</sup>. К этой группе также относятся бывшие директора государственных предприятий – «красные директора», ставшие в процессе приватизации обладателями крупных пакетов акций. Таким образом, они превратились из наемных управленцев в собственников, продолжая руководить приватизированным предприятием. Создание «нового» частного бизнеса привело к формированию «управляющих – собственников нового типа». Кроме того, все большее значение приобретают представители третьей группы – молодые и амбициозные наемные профессиональные менеджеры. Основной путь их включения в слой менеджеров – получение специального управленческого образования.

---

<sup>1</sup> Бессуднов А. Революция менеджеров. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.top-manager.ru/?a=1&id=1040> (дата обращения: 17.03.2010).

<sup>2</sup> Дынин А., Кацман Ю. Первоочередные задачи топ-менеджеров // Секрет фирмы. – 2002. – № 10. – С. 16.

<sup>3</sup> Крыштановская О. В. Анатомия российской элиты. – М.: Захаров, 2005. – С. 308.

Итак, в слое людей, занимающих управленческие позиции, выделяют следующие группы менеджеров согласно характеру их экономической деятельности и отношению к собственности<sup>1</sup>:

1) классические менеджеры – хозяйственные руководители, управляющие предприятиями на основе найма, т. е. за заработную плату;

2) менеджеры-совладельцы – хозяйственные руководители предприятий, работающие по найму и одновременно владеющие частью управляемых предприятий (имеющие пакеты акций управляемых предприятий). Руководитель становится предпринимателем;

3) менеджеры-бизнесмены. Управляющие организуют собственное дело или становятся соучредителями какого-либо предприятия или держателями контрольного пакета акций. В этом случае управляющие сами принимают кардинальные решения и получают в качестве основного дохода процент с прибыли, автоматически становясь предпринимателями-капиталистами.

Обладание менеджерами широким кругом привилегий позволяет включить их в состав нового среднего класса как слой, обладающий интеллектуальными формами собственности – высокой квалификацией и способностью к управлению, что соответствует концепции американского социолога Э. О. Райта. Основной тезис в том, что менеджеры – наиболее привилегированная группа наемных работников управленческого труда, обладающая высоким уровнем человеческого капитала и инновационно ориентированным поведением, что делает возможным отнесение их к новому среднему классу.

Как правило, средний класс рассматривается не просто как одна из групп общества, а как социальный стержень, который консолидирует все общество, создает экономическую, социально-политическую и иную стабильность. Сегодня будущее, перспективы российского общества зависят от успешного развития среднего класса. Однако пока средний класс в целом демонстрирует свою неготовность, пассивность. Кроме того, он чрезвычайно разнороден, и скорее

---

<sup>1</sup> Заславская Т. И. О социальной структуре общества // Общественные науки современности. – 1997. – № 12. – С. 12.

уместно использование этого термина во множественном числе «средние классы». В его состав попадают самые разные люди: здесь и менеджеры среднего звена крупных корпораций, и владельцы собственного малого бизнеса, и просто высококвалифицированные специалисты. Не говоря уже о различиях по возрастным характеристикам или месту проживания – ведь трудно допустить отсутствие различий между 25- и 50-летним человеком, или между жителем столичного мегаполиса и жителем российской «глубинки» лишь на том основании, что все они являются «средним классом».

Согласимся с политологом А. Н. Окара, «принимая любое из множества определений среднего класса, мы упираемся в одну и ту же «стену»: средний класс определяется и вычленяется в социуме, прежде всего по признаку потребительских способностей его представителей. Иначе говоря, можно быть «маленьким человеком» – клерком средней руки, столоначальником, Акакием Акакиевичем, но с хорошей зарплатой, и считаться средним классом. Но является ли герой гоголевской «Шинели» мотором развития страны?»<sup>1</sup>

На данный момент, как подтверждает ряд данных<sup>2</sup>, российский «средний класс» в основной своей массе оказался весьма подвержен стратегией потребления и социально пассивен, многие представители склонны скорее сохранить status quo, а не занять модернизационные позиции.

В связи с этим рассматривать российский средний класс в целом в качестве социального субъекта социально-экономической модернизации не вполне оправданно. Здесь нам представляется, что именно социальный слой менеджеров как руководителей нового типа, заинтересованных в эволюционном развитии, способных и к критике, и к реализации новых правил игры, вполне в состоянии выступить в качестве активных субъектов изменений, приводящих к развитию.

---

<sup>1</sup> Окара А. Н. Креативный класс как партнер государства. Локомотивом инновационной модернизации станут свободные творческие люди // Независимая газета (НГ-Сценарии). – 2009. – 22 декабря. – № 9(102). – С. 12.

<sup>2</sup> Воронченкова Г. А., Поветьев П. В., Полосин А. В. «Национальная буржуазия» как потенциальный субъект модернизационных процессов в России: результаты предварительного исследования. – М.: НИРСИ, 2011. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.nirsi.ru/143> (дата обращения: 23.03.2013).

Согласно данным авторских эмпирических исследований, менеджеры сами идентифицируют себя с представителями среднего класса (77,7 %). При этом в разных группах менеджеров наблюдаются определенные различия (табл. 2.1.1).

Таблица 2.1.1

**Распределение менеджеров по классовой самоидентификации,  
% к соответствующей группе менеджеров**

№ п/п	Класс (слой) общества	Классические менеджеры	Менеджеры-совладельцы	Менеджеры-бизнесмены	Слой в целом
1	2	3	4	5	6
1.	Низший, в том числе:	1,2	5,4	5,1	3,0
1.1	<i>нижний</i>	0,0	0,8	0,0	0,3
1.2	<i>средний</i>	0,6	3,9	2,6	1,9
1.3	<i>верхний</i>	0,6	0,8	2,6	0,8
2.	Средний, в том числе:	79,5	78,3	71,8	77,7
2.1	<i>нижний</i>	9,9	10,9	5,1	10,2
2.2	<i>средний</i>	46,4	45,0	41,0	45,1

Окончание табл. 2.1.1

1	2	3	4	5	6
2.3	<i>верхний</i>	23,2	22,5	25,6	22,5
3	Высший, в том числе:	13,2	12,4	17,9	13,7
3.1	<i>нижний</i>	5,5	6,2	7,7	6,3
3.2	<i>средний</i>	6,6	4,7	10,3	6,3
3.3	<i>верхний</i>	1,1	1,6	0,0	1,1
4.	Затруднились с ответом	6,1	3,9	5,2	5,6
5.	Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Как видно из табл. 2.1.1, из общей картины выделяются менеджеры-бизнесмены. Они на порядок выше оценивают свое положение в социальной иерархии общества в отличие от классических менеджеров и менеджеров-совладельцев, которые демонстрируют аналогичные оценки. При этом показатели классовой самоидентификации менеджеров коррелируют с уровнем их дохода (см. табл. 4.2.3). Большинство бизнесменов-менеджеров считает свой доход высоким, в то время как большая часть других групп менеджеров – средним.

В целом самоидентификацию менеджеров как представителей среднего класса подтверждает наличие у них следующих свойств:

- необходимого уровня образования и культуры для выполнения или организации высококвалифицированной работы;
- среднего или высокого уровня благосостояния;
- стремления к экономической самостоятельности, независимости;
- яркой выраженности перспективы социального роста, наличия каналов восходящей, вертикальной мобильности;
- наличия социально-психологических установок на индивидуальное развитие и совершенствование;
- социально-политической ориентации на демократические принципы;
- необходимости международных контактов, интеграции, что отвечает парадигме позитивного, устойчивого развития общества;
- заинтересованности в стабильном обществе, сильной власти и соблюдении законов, правопорядка.

Кроме того, в глазах общественности менеджеры также занимают довольно высокое положение. По данным последнего опроса ВЦИОМ 2013 г., большинство населения отнесло бизнесменов к обладателям высокого статуса<sup>1</sup>. Аналогичного мнения придерживаются сами представители деловых кругов (табл. 2.1.2).

Таблица 2.1.2

**Распределение ответов на вопрос «Какое положение в обществе, по Вашему мнению, сегодня занимают представители бизнес-слоя»**

№ п/п	Положение	Население	Бизнесмены
1	Низкое	2,0	3,0
2.	Ниже среднего	5,0	12,0
4.	Среднее	33,0	26,0
5.	Высокое	43,0	41,0
6.	Затруднились с ответом	17,0	19,0
7.	Итого	100,0	100,0

Возвращаясь к профессиональной роли российских менеджеров в современном российском обществе, можно констатировать, что она недостаточно

<sup>1</sup> Какое положение в обществе, по вашему мнению, сегодня занимают представители бизнес-слоя. [Электронный ресурс] // База данных всероссийских опросов общественного мнения «Экспресс». – URL: [http://wciom.ru/zh/print\\_q.php?s\\_id=894&q\\_id=62149&date=17.02.2013](http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=894&q_id=62149&date=17.02.2013) (дата обращения: 02.02.2013).

дифференцировалась от профессиональной роли предпринимателей в силу отмечаемых ранее причин – неразвитости системы рыночных отношений и распределения функций в обществе.

Между тем существует определенная разница между этими понятиями. Под предпринимателем подразумевают человека, берущего на себя риск, связанный с организацией нового предприятия или разработкой новых идей, продукции, услуг, предлагаемых обществу. Он затрачивает на это все необходимое время и силы, берет на себя весь финансовый, психологический и социальный риск, т. е. автономно принимает экономические решения, получая в награду деньги и удовлетворение достигнутым<sup>1</sup>. Основные принципы предпринимательства – новаторство и новизна.

Таким образом, их основным отличием является то, что предприниматели владеют собственностью (в том или ином виде), а менеджеры фактически ею не владеют. При этом основные профессиональные обязанности сходны, но не одинаковы. Предприниматель сам начинает организацию производства, а уже потом, на промежуточном этапе, к этому процессу подключаются наемные управленческие структуры. В дальнейшем именно они и могут осуществлять управление, но инициатива принадлежит всегда хозяину – предпринимателю. Главная задача управленца – обеспечение эффективной деятельности предприятия в уже существующей и освоенной фирмой сфере бизнеса.

В качестве основного дохода у предпринимателя выступает процент с получаемой прибыли, а уже потом, если он работает на какой-то должности, – заработная плата в виде оклада. У менеджера заработная плата является основным доходом, так как он наемный работник, а уже дополнительно к этому может получать и какой-то процент с прибыли.

Различия, существующие между менеджером и предпринимателем, достаточно четко выделяются в следующем:

- отношение к собственности;
- характер принимаемых решений;

---

<sup>1</sup> Хизрич Р., Питерс Н. Предпринимательство. Вып. 1. – М.: Прогресс-Универс, 1991. – С. 10.

– главный источник дохода.

Если предприниматель работает в неструктурном окружении, где постоянно происходят стремительные изменения, в связи с чем он располагает возможностью самостоятельного конструирования целей деятельности, то для менеджеров характерна целенаправленность в действиях, продиктованная, заданная извне жесткой логикой сохранения и воспроизводства существующих организационно-хозяйственных структур.

Современное предпринимательство предполагает умение пойти на риск, спонтанность к прогнозированию изменений в потребностях рынка, хорошую реакцию на динамику финансовой конъюнктуры, восприимчивость к инновациям, что является основной из отличительных черт. Так, американский исследователь Р. Хизрич<sup>1</sup> отмечает, что предпринимательство – это процесс создания человеком нового, что обладает стоимостью. Инновационный момент, конечно, присутствует и в деятельности менеджера, но в более мелких масштабах. Это подтверждают результаты исследования склонности личности к «инноватике – адаптации» по разработанной М. Киртоном<sup>2</sup> методике. Ориентация на адаптативный стиль деятельности (приспособление к старому) преобладает у менеджеров, в то время как предприниматели ориентированы в большей степени на инновационный (изменение старого).

Р. Хизрич отмечает 5 главных пунктов расхождения между ролями предпринимателя и менеджера.

1. Стратегическая ориентация. Предприниматель ориентирован на поиск новых возможностей, что особенно актуально в условиях спада традиционного производства, быстрой смены технологий, переориентации спроса, социальных предпочтений и политических установок. Менеджер ориентирован преимущественно на выполнение плана и подсчет эффективности использования ресурсов.

---

<sup>1</sup> Хизрич Р., Питерс Н. Предпринимательство... – С. 84.

<sup>2</sup> См.: Кравченко А. И. История менеджмента ... – С. 410.

2. Осуществление замысла. Предприниматель должен уметь быстро действовать, принимать оперативные решения, не цепляясь за идею, переставшую работать. Менеджер, как правило, четко придерживается принятого решения.

3. Задействование ресурсов. Предприниматель вводит новые ресурсы время от времени – под очередной этап дела. Менеджер получает финансы под работу всего подразделения в целом.

4. Форма привлечения ресурсов. Поскольку заработная плата напрямую зависит от того, какими средствами распоряжается менеджер, он заинтересован в накопительстве и раздувании фондов. Он избегает аренды и других временных форм привлечения ресурсов. Предприниматель из-за вечной нехватки денег, опасности, что оборудование переживет идею, необходимости идти на риск широко использует аренду и другие формы по мере необходимости.

5. Организационная структура. Менеджер работает в сложившихся оргструктурах, имеющих, как правило, вертикальную иерархию, согласно теории управления и разделения полномочий и ответственности. Предприниматель предпочитает горизонтальную структуру, основанную на неформальных отношениях. Менеджер больше испытывает потребность во власти, которую можно реализовать только в иерархических структурах. Она является для него лучшим мотиватором. Тогда как предприниматель склонен к лидерству. Тем не менее и у тех и других развит мотив достижения.

В России же сложилась такая ситуация, когда большинство отечественных предпринимателей вынуждены исполнять роль менеджера из-за нехватки квалифицированных кадров, желания самим контролировать весь процесс в силу ряда причин, в том числе финансовых – дешевле самим налаживать деятельность персонала, чем нанимать управленца. Кроме того, директора предприятий, выполняя управленческие функции, занимаются предпринимательской деятельностью, реорганизовывая производство, создавая новые возможности для сохранения бизнеса или осуществляя активный поиск новых проектов и направлений деятельности. Сложные социально-экономические условия требуют от менеджеров принятия новых решений, перестройки организационно-



управленческих отношений, активного использования профессиональных знаний, мобилизации всех творческих сил и способностей. К тому же неясная ситуация относительно того, кем и как осуществляется контроль деятельности менеджеров, предполагает наличие у них свободы действий, сравнимой со свободой владельцев собственных фирм. Поэтому сегодня в отношении российского бизнеса следует говорить о существовании как менеджеров-предпринимателей, так и предпринимателей-менеджеров, а не о двух отдельных группах, выполняющих разные функции.

Здесь можно провести определенную параллель с кризисом в американской экономике 1970-х гг. Несмотря на падение производства, усилиями менеджеров было создано около 20 миллионов новых рабочих мест, активно развивалась сфера услуг, а также новейшие сферы экономики<sup>1</sup>. Это стало возможным, по мнению П. Друкера<sup>2</sup>, благодаря формированию нового типа менеджеров, который соединяет в себе способность руководить предприятием и предпринимательскую ориентацию на выживание в любых обстоятельствах, на развитие производства вопреки внешним ограничениям. Практически аналогичная ситуация сложилась в российской экономике, которая после дефолта 1998 г. приобрела способность к росту во многом благодаря приходу в производящие отрасли менеджеров-предпринимателей вместо неэффективного собственника предыдущего периода<sup>3</sup>. Поэтому именно менеджеры призваны сыграть главную роль в создании более эффективной системы управления в современной российской экономике.

Таким образом, менеджеры выступают обособленным социальным слоем, наблюдающим свои интересы и играющим ключевую роль в российском обществе. Имеющийся значительный человеческий капитал позволяет им быть активными участниками гражданских отношений, а также относительно независимыми.

---

<sup>1</sup> Черныш М. Ф. Становление понятия «менеджер» в социологии // Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования. – М.: Ассоциация менеджеров, 2004. – С. 14.

<sup>2</sup> Drucker P. Management challenges for XXI century. – New York, 1999.

<sup>3</sup> Черныш М. Ф. Становление понятия «менеджер» ... – С. 14.

## **2.2. Роль менеджеров в модернизационных процессах современного российского общества**

Очевидно, что экономический и социальный прогресс автоматически не гарантирован всем странам и народам в любой период их истории и при любых обстоятельствах. История постоянно демонстрирует нам кризис, стагнацию в развитии, а возможно, и регресс. Даже самые передовые и динамично развивающиеся страны время от времени сталкиваются с проблемой невозможности обеспечить дальнейшее развитие общества на основе прежних экономических, социальных и политических механизмов. Вот тогда и возникает необходимость в модернизации<sup>1</sup>.

Под модернизационными процессами сегодня подразумевают процессы экономического, политического и социального содержания, происходящие в обществе в ответ на современные вызовы. На данный момент для дальнейшего развития России и сохранения своей идентичности, экономической независимости и социальной справедливости необходимо объединение общества на основе общего понимания проблем глобализации и выработки концепции модернизации.

Слово «модернизация» уже давно вышло за пределы научного термина как такового и стало применяться весьма широко и неоднозначно. Впервые слово «modern» было использовано в Европе в конце V в. в целях разграничения получившего официальный статус христианского настоящего и языческого римского прошлого. В последующие эпохи его содержание менялось, но лишь эпоха Просвещения и затем Романтизма наполнила его смыслом, соотносимым с современным. Модерным считается то, что способствует объективному выражению спонтанно обновляющейся актуальности духа времени<sup>2</sup>.

В современных цивилизационных исследованиях под Модерном, или Большим модерном, понимается эпоха Нового времени, которая началась с

---

<sup>1</sup> Колганов А. Три модернизации в России и наше время // Золотой лев. – № 69–70. [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.zlev.ru/69\\_64.htm](http://www.zlev.ru/69_64.htm) (дата обращения: 07.02.2013).

<sup>2</sup> Хабермас Ю. Модерн – незавершенный проект // Вопросы философии. – 1992. – № 4. – С. 40–41.

периода Ренессанса и Реформации. Ускорение имманентного развития в эту эпоху привело к формированию в Европе особой цивилизации модерности, имевшей радикальные отличия от традиционного общества<sup>1</sup>. Также значительную роль в ее развитии сыграло распространение норм и ценностей протестантской трудовой этики, а впоследствии формирование рыночной экономики и либеральных правовых дисциплин. Произошла смена понимания роли человека. Если в традиционном обществе человек не стремится к переменам, видя окружающий мир неизблемым, то в цивилизации модерности человек постоянно нацелен на достижение новых вершин, в процессе преобразовывая себя и реформируя общество.

Таким образом, можно заключить, что модернизационные процессы протекали практически на протяжении всего исторического развития человеческого общества в различных формах и с разной скоростью.

Настоящее время и ближайшую историческую перспективу некоторые ученые рассматривают как позднюю модерность<sup>2</sup>. Более того, по мнению, например, С. Амина, современность (modernity) незавершена, она открывает двери в неизведанное. Современность незавершаема по своей сути, но она предполагает последовательность форм, которые очень разнообразно преодолевают противоречия общества в каждый момент его истории<sup>3</sup>.

Аналогичное мнение о том, что доминирующей чертой современных обществ является не сходство, а различие, поэтому модернизация не может рассматриваться как единая и окончательная стадия эволюции всех обществ, высказал еще Э. Дюркгейм: «Становится все более очевидным тот факт, что разнообразие институтов, существующих в современных обществах, причем не только модернизирующихся или переживающих переходный период, но и развитых и даже высоко развитых, весьма велико»<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Гавров С. Н. Модернизация во имя империи. Социокультурные аспекты модернизационных процессов в России. – М.: МГУКИ, 2002. – С. 84.

<sup>2</sup> Там же... С. 88.

<sup>3</sup> Амин С. Экономический глобализм и политический универсализм: конфликтующие результаты? // Социология: РЖ. – 2003. – № 1. – С. 51–52.

<sup>4</sup> История буржуазной социологии XIX – начала XX века / под ред. И. С. Кона. – М.: Наука, 1979. – С. 244.

По мнению Ю. Хабермаса и Э. Гидденса, которое мы разделяем, эпоха модерности продолжается сегодня, как продолжается и процесс модернизации<sup>1</sup>.

Переход от общества одного типа к другому неизбежно имеет обратную, негативную по своим социальным последствиям сторону. Так, несмотря на разные исторические корни, системного кризиса помимо нашей страны не избежали страны Запада. Данное явление обозначено Ф. Фукуямой как «великий разрыв» (the great disruption)<sup>2</sup>. Мы можем наблюдать как уничтожение традиционных институтов и жизненных укладов повлекло за собой рост преступности и социальной дезинтеграции, упадок родственных связей как социального института, падение рождаемости и сокращение браков, увеличение числа разводов и внебрачных детей, падение доверия к общественно-политическим институтам, изменение характера участия людей в жизни друг друга (мимолетность социальных связей, сокращение межличностных обязательств, равно как и числа охваченных этими связями людей).

Поэтому неверным является прямое противопоставление традиции и современности, а также строгая последовательность стадий модернизации. По мнению С. Хантингтона, общества, что пришли позднее, могут (и это вполне доказуемо) быстро модернизироваться благодаря революционным средствам, а также опыту и технологиям, которые они заимствуют у своих предшественников. Таким образом, весь процесс может быть сокращен. Предположение о строгой последовательности фаз (предварительное состояние, начальная фаза, переход к зрелости и т. п.), которые должны пройти все общества, похоже, ошибочно<sup>3</sup>.

В контексте нашего исследования, говоря о сущности процесса модернизации, можно заключить, что это переход от одной формы существования общества к другой с соответствующими переходному периоду позитивными и негативными аспектами. Более подробное определение дано в параграфе 1.2.

Также можно выделить в общей концепции модернизации 2 направления – социологическое и социально-экономическое. Разница между ними состоит в

---

<sup>1</sup> Хабермас Ю. Модерн – незавершенный проект... – С. 40–41.

<sup>2</sup> Фукуяма Ф. Великий разрыв. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2008. – С. 21.

<sup>3</sup> Huntington S. P. The change to change: modernization, development and politics // Comparative Modernization. – New York: Free Press, 1976. – P. 38.

используемых подходах к пониманию целей, причин и способов реализации модернизации, что создает два центра теоретического тяготения, в сфере влияния одного из которых формируются новые теории.

Социологическое направление ставит во главу угла социальные аспекты развития общества, а также комплексность задач модернизации. В рамках данного русла конструируются модели развития крупных социально-экономических систем (государств, обществ). К числу классических социологических теорий модернизации относятся известные социологические теории, начиная с М. Вебера, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля и др. В целом можно выделить три основных модели модернизации развития социально-экономических систем (табл. 2.2.1).

Таблица 2.2.1

**Модели модернизации\***

Модель модернизации	Цель	Принцип	Способ достижения
1	2	3	4
Историческая	Ускорение движения к западным образцам общественного устройства	Тотальная трансформация социального и политического устройства	Совокупность как интуитивных, так и целенаправленных попыток власти, различных социальных групп по развитию социально-экономической системы по западному образцу общественного устройства
Релятивистская	Опережение современных стандартов в социальных взаимодействиях, моральных, этических, технологических и социальных установках, которые являются основой улучшения условий человеческого существования	Формирование когнитивной идеи, объединяющей все общество, и ее воплощение в жизнь	Целенаправленные попытки модернизации, осуществляемые осознающим данные цели сплоченным субъектом модернизации: либо большинством, либо элитой

1	2	3	4
Аналитическая	Комплексная многокомпонентная модернизация с акцентом на изменение структуры общества	Изменения должны быть системными и взаимосвязанными	В политической сфере происходит совершенствование систем права. В сфере образования – ликвидация неграмотности, рост ценности знаний и квалификационного труда. Модернизация должна быть проведена во всех прочих аспектах бытия: религиозных и семейных отношениях, в области стратификации общества, морально-нравственных ценностей и пр.

Сост. по: Белякова Г. Я., Батукова Л. Р. К вопросу о модернизации социально-экономических систем: теоретические основы и роль государства // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 4(36). [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3326> (дата обращения: 23.01.2013).

В свою очередь социально-экономическое направление в основном сконцентрировано на экономических и технико-экономических факторах, а именно – на развитии новых форм менеджмента, инноваций в сфере техники, технологий, инновационного предпринимательства, разделении инвестиционных потоков и прочих сугубо экономических аспектах. Активизация и широкое распространение данного направления в последние годы обусловлены все чаще возникающими экономическими кризисами различной природы, от которых, как показывает исторический опыт, не застраховано ни одно даже самое развитое общество. В любом случае, во всех обществах, включая наиболее развитые страны мира, наблюдается совершенствующее со временем соответствие друг другу политических и экономических институтов.

Такое понимание социально-экономического направления модернизации обусловило определенные отличия от социологического течения и в конечном итоге закрепление за ним названия концепции или теории инновационного развития.

Для нашего исследования наибольший интерес представляет социально-экономическая модернизация, поскольку все известные образцы модернизации доказывают необходимость проведения, в первую очередь, более или менее кардинальных трансформаций в существующей экономической системе.

Так, применительно к экономике модернизация предполагает как создание принципиально новых инновационных сфер деятельности, так и коренное обновление уже существующих производств и технологических процессов. Модернизация должна стать общенациональной стратегией – только в этом случае будут обеспечены мобилизация и концентрация всех ресурсов страны для решения задач модернизации. В данном контексте наиболее содержательно раскрывает сущность модернизации определение О.Н. Яницкого. Это комплексный социально-исторический феномен изменений общества, его ценностных ориентаций, институтов, структур, функций и акторов, позволяющих ему развиваться в системе мирового порядка такими темпами и образом, которые преодолевают перманентную необходимость «рывков», «догоняния» других подобных экстраусилий<sup>1</sup>.

В связи с этим модернизационные процессы в российском обществе предопределили необходимость решения ключевого вопроса о том, кто станет субъектом модернизации, ее инициатором, движущей силой и, наконец, исполнителем. Исторический опыт показывает, что в России главным двигателем модернизации всегда выступало государство в лице его лидера. Всем известны реформы Петра I, Екатерины II, Александра II, И. В. Сталина, М. С. Горбачева с целью догнать передовые страны и преодолеть технико-экономическую отсталость. Догоняющий тип модернизации носит неорганический характер, так как предпринимается «сверху» путем активного вмешательства государства в ход исторических и модернизационных процессов на основе реализации специально запланированных мероприятий, призванных сократить отставание от развитых стран.

---

<sup>1</sup> Яницкий О.Н. Модернизация, концепция реформ и социальные реалии / Россия реформирующаяся: ежегодник – 2010. – М.: ИС РАН, 2010. – С. 24.

Очередная неорганическая модернизация российского общества в ходе реформ 1990–2000-х гг. показала свою несостоятельность. Проведенная в сжатые сроки трансформация формальных институтов не принесла ожидаемого улучшения качества жизни основной массы населения, более того, произошла поляризация и люмпенизация российского общества, развитие которого сопровождается рисками и характеризуется неравномерностью и прерывистостью. Как показали результаты всероссийского социологического исследования «Двадцать лет реформ глазами россиян», проведенного Институтом социологии РАН, двадцатилетние преобразования не привели к значимым результатам в стране, наблюдается духовная деградация в результате тех духовных и культурных потерь, которые страна понесла за эти годы<sup>1</sup>.

Современной России нужна не очередная авторитарная модернизация сверху, а инновационная, базирующаяся на солидарности и консолидации членов общества. В постиндустриальном мире роль государства как эксклюзивного мотора развития неуклонно сокращается<sup>2</sup>. Поэтому для эффективной реализации модернизации, по нашему мнению, помимо государства, мыслящей элиты общества, необходимо формирование социального слоя менеджеров, способных инициировать изменения на микроуровне человеческих взаимодействий, стратегически мыслить, быть социально ответственными, чтобы не дискредитировать свои цели перед лицом большинства граждан. В совокупности это придает модернизации органический характер. Органическая модернизация происходит за счет внутренних, органических источников и подготовлена всем ходом предшествующей эволюции страны. В процессе такого типа модернизации образ будущего не планируется заранее как цель, он вырисовывается по мере приближения к нему<sup>3</sup>.

Большинство населения РФ признают позитивную роль менеджеров в развитии страны. По данным опроса ВЦИОМ 2008 г., 51,0 % опрошенного

---

<sup>1</sup> Двадцать лет реформ глазами россиян (опыт многолетних социологических замеров): аналит. докл. – М.: ИС РАН, 2011.

<sup>2</sup> Окара А. Н. Креативный класс как партнер государства. Локомотивом инновационной модернизации станут свободные творческие люди // Независимая газета (НГ-Сценарии). – 2009. – 22 декабря. – № 9(102). – С. 12.

<sup>3</sup> Поляков Л. В. Методология исследования российской модернизации // Полис. – 1997. – № 3. – С. 8.



населения считает, что деятельность российских бизнесменов идет сейчас в целом на пользу России, при этом пятая часть из них высказывает определенно положительную оценку. Только 6,0 % считают действия бизнесменов определенно негативными для России. Очевидно, что сами руководители оценили эффективность своей деятельности выше. Уже 69,0 % опрошенных рассматривают свои действия как идущие на пользу стране в целом, из них более половины считают их определенно положительными<sup>1</sup>. Здесь следует подчеркнуть, что влияние крупного и малого бизнеса, безусловно, различается (табл. 2.2.2). Тем не менее можно заключить, что в целом степень влияния бизнеса и его руководителей на происходящие в жизни страны перемены очень высока, как в глазах широкой общественности, так и представителей слоя менеджеров.

Таблица 2.2.2

**Степень влияния крупного и малого бизнеса на жизнь страны\***

№ п/п	Степень влияния	Крупный бизнес		Малый бизнес	
		все население	руководители	все население	руководители
1.	Значительное позитивное	30,1	36,7	19,0	23,3
2.	Незначительное позитивное	31,9	33,3	43,5	43,3
3.	Никакое	10,7	6,7	22,1	33,3
4.	Незначительное негативное	8,0	6,7	4,5	0
5.	Значительное негативное	6,8	13,3	1,5	0
6.	Затрудняюсь ответить	12,3	3,3	9,2	0
7.	Нет ответа	0,1	0,0	0,2	0

\* Сост. по результатам опросов ВЦИОМ: Как бы вы могли оценить влияние на жизнь страны малого бизнеса? [Электронный ресурс] // База данных всероссийских опросов общественного мнения «Экспресс». – URL: [http://wciom.ru/zh/print\\_q.php?s\\_id=187&q\\_id=15441&date=24.11.2005](http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=187&q_id=15441&date=24.11.2005) (дата обращения: 02.08.2013).; Как бы вы могли оценить влияние на жизнь страны крупного бизнеса? [Электронный ресурс] // База данных всероссийских опросов общественного мнения «Экспресс». – URL: [http://wciom.ru/zh/print\\_q.php?s\\_id=187&q\\_id=15445&date=24.11.2005](http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=187&q_id=15445&date=24.11.2005) (дата обращения: 02.08.2013).

<sup>1</sup> Как Вы считаете, деятельность российских бизнесменов и предпринимателей идет сейчас в целом на пользу или во вред России? [Электронный ресурс] // База данных всероссийских опросов общественного мнения «Экспресс». – URL: [http://wciom.ru/zh/print\\_q.php?s\\_id=563&q\\_id=40359&date=12.07.2008](http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=563&q_id=40359&date=12.07.2008) (дата обращения: 02.08.2013).

Данные, полученные по стране в целом, совпадают с мнением региональных менеджеров об их влиянии на процессы модернизации (табл. 2.2.3). Динамика самооценок менеджеров показала, что их роль в социально-экономических преобразованиях характеризуется значительным потенциалом и постепенно возрастает. Очевидно, что последствия их деятельности на региональном уровне выше, чем на федеральном.

Таблица 2.2.3

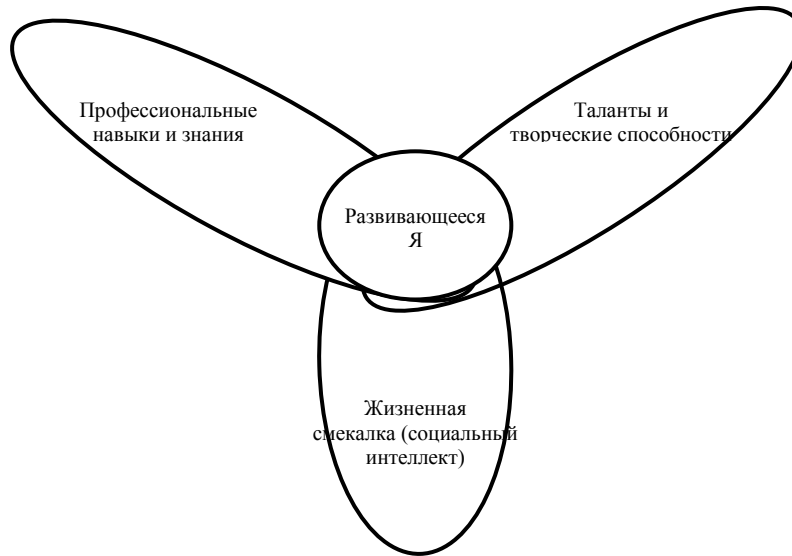
**Степень влияния менеджеров на процессы модернизации в РФ  
и Республике Бурятия, % к общему количеству обследуемых**

№ п/п	Степень влияния	Процессы модернизации в РФ		Процессы модернизации в Республике Бурятия	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	Определенно значительное	25,6	32,2	28,9	34,8
2.	Скорее значительное	27,8	36,4	34,8	46,3
3.	Никакое	20,6	18,6	13,8	11,8
4.	Скорее отрицательное	15,4	10,4	12,6	5,4
5.	Определенно отрицательное	8,9	2,4	7,5	1,7
6.	Затрудняюсь с ответом	1,7	0,0	2,4	0,0
7.	Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Как показывает исторический опыт, мыслители, как правило, плохие управленцы, а традиционные менеджеры – не всегда хорошие инноваторы. Но, по нашему мнению, фигура лидера-менеджера, несомненно, ключевая в контексте стоящих перед модернизирующимся обществом и данного исследования задач.

Неудачи в российской экономике на данный момент являются свидетельством недостаточного развития человеческого и социального капиталов менеджеров. Они находятся на стадии завершения своего становления, что совпадает с ключевым моментом развития страны в целом. От менеджеров во многом зависит траектория и успех реформ в дальнейшем, что особенно важно, поскольку в конечном итоге модернизация нацелена не только на увеличение объемов производства, ускоренный экономический и технологический рост, но и на создание условий для самореализации человека. Экономическая и общественная системы должны быть ориентированы на то, чтобы творческий

потенциал каждого человека получил наибольшие возможности для своего свободного развития – будь то в производстве, науке, системе образования или в создании благоприятных экологических условий. Экономический рост и улучшение жизненного стандарта станут в такой системе своего рода побочным продуктом свободного развертывания творческих усилий людей<sup>1</sup>. Работник начинает рассматриваться как «человек постмодернистский» или «сотрудник, производящий знания» (рис. 2.2.1).



**Рисунок 2.2.1.** Личность работника как портфолио

Вместо главных ценностей модернистской эпохи – власти и богатства приходят постмодернистские – творчество, свобода и ответственность за себя. В организационной теории произошел переход от концепции «человеческих ресурсов» к концепции «человеческого (культурного, интеллектуального) капитала». Таким образом, «сотрудники, производящие знания», больше не являются подчиненными в прямом значении этого слова, а скорее входят в некое сообщество свободных людей, добровольно объединившихся на определенный промежуток времени на условиях неформальной и гармоничной взаимозависимости.

<sup>1</sup> Колганов А. Три модернизации...

Структурная трансформация российской экономики в рамках концепции модернизации объективно предполагает занятие конкурентных позиций на мировом рынке и, как следствие, возрастание роли менеджеров как особого социального слоя, укрепление его потенциала и возможностей влияния, появлению у него особых черт. С нашей точки зрения, отличительной чертой менеджеров как движущей силы модернизации является осуществление своей социальной практики уже не на патерналистских и коллективистских началах, а на индивидуалистических ценностях и рациональном выборе. Они перестают переносить ответственность за свое благополучие на государство, а все свои цели связывают с собственной инициативой, личной ориентацией на изменение своих социальных позиций. В связи с этим менеджер должен, прежде всего, руководствоваться принципом философии творческого труда, что предполагает использование творческих способностей подчиненных, поиск общих взглядов, норм и ценностей, открытый доступ к информации, поощрение сотрудничества и партнерства, адаптацию организаций к внезапным изменениям внешней среды и достижению максимальной эффективности их деятельности. В результате рыночная экономика приобретает социальную направленность.

По нашему мнению, важно, чтобы менеджеры связывали перспективы своего социального и экономического благополучия именно с инновационным развитием российского экономического потенциала, с реализацией модернизации, тем самым не отделяя собственное развитие от развития страны в целом. Кроме того, по данным опроса ВЦИОМ 2010 г., 49,0 % населения РФ считают, что менеджеры восприимчивы к инновациям и будут способствовать им в будущем, и только 21,0 % – они будут тормозить процесс внедрения инноваций. Сами менеджеры гораздо более высоко оценивают свои возможности. Так, 60,0 % руководителей бизнеса считают, что они будут способствовать внедрению инноваций<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Какие общественные группы восприимчивы к инновациям, будут способствовать их развитию. [Электронный ресурс] // База данных всероссийских опросов общественного мнения «Экспресс». – URL: [http://wciom.ru/zh/print\\_q.php?s\\_id=686&q\\_id=49750&date=04.09.2010](http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=686&q_id=49750&date=04.09.2010) (дата обращения: 02.08.2013).

В этом случае человеческий и социальный капитал менеджеров выступает как движущая сила современного российского общества, а сами менеджеры есть часть самого модернизационного процесса, который, возникнув, имеет свою траекторию, втягивая людей, склонных к инновациям. Таким образом модернизация становится самоорганизующимся процессом и приобретает органический характер, когда преобразования инициируются снизу, на микроуровне жизни людей и их хозяйствования. Широкое развитие новых видов деятельности, которые активно коммерциализируются, побуждает поиск людей, способных руководить и мыслить нестандартно. Это люди, которые сами могут формировать социальную реальность и обладают определенной репутацией, сформированной на основе, как уже отмечалось, индивидуалистических ценностях. Репутацией обладает, на наш взгляд, индивидуально мыслящий человек.

Так, концепция менеджмента начала XXI в. предлагает ориентироваться, в первую очередь, на следующие факторы<sup>1</sup>:

- человек – наибольшая ценность для самого себя, защита его интересов – основная функция государства, а заботу как о материальном, так и духовном благополучии должен проявлять бизнес;
- деятельность хозяйственных организаций осуществляется в интересах людей, при этом на современном уровне техники и технологии – зачастую в интересах не группы, не нации, не народа, а отдельной личности;
- достижение целей организации осуществляется посредством людей, и от их отношения к тому, что они делают, напрямую зависит результат. При этом как позитивные, так и негативные результаты – всегда плод деятельности, бездействия или умысла конкретного работника или группы работников. Люди должны знать, какая грандиозная цель стоит перед ними и организацией, быть готовыми ее достигнуть. Таким образом, работе придается смысл и значение.

---

<sup>1</sup> Шелдрейк Дж. Теория менеджмента... – С. 9–10; Современное управление: энциклопедический справочник Американской ассоциации управления. – М.: Издатцентр, 1997. – 576 с.

В соответствии с этими положениями современными менеджерами переосмысливается их роль. Первоочередное значение приобретают стратегическое мышление, постоянное совершенствование своих знаний с опережением по сравнению с действительностью, внедрение инноваций.

Органическая модернизация предполагает совмещение традиционных и заимствованных поведенческих стандартов в менеджменте. В связи с этим нами выделяется 3 типа менеджеров: традиционный, модернизированный и совмещенный. В современных российских условиях наиболее эффективным типом менеджера, по нашему мнению, является совмещенный тип, поскольку для российского общества характерно одновременное сосуществование современности и традиционности. Совмещенный тип обладает как чертами традиционного руководителя, так и качествами модернизированного менеджера.

Следовательно, успешная модернизация российского общества, особенно в региональном измерении, посредством включения в инновационно-инвестиционные (модернизационные) процессы возможна на основе развития совмещенного типа менеджеров, поскольку полярные типы – модернизированный – не учитывает менталитет населения, а традиционный – придерживается устаревших принципов. А современная экономика не может сохранить целостность и конкурентоспособность без эффективных менеджеров.

Ключевые задачи менеджеров в обществе выражаются преимущественно в том, что они выступают как наиболее активная часть населения, инициативная, способная принимать управленческие решения в постоянно меняющихся условиях, готовая к риску и владеющая лидерскими качествами. При всем этом значительное внимание в рамках социально-экономической стратегии государства должно быть обращено на то, чтобы современных руководителей предприятий, как наемных, так и собственников, заинтересованных часто лишь в максимизации прибыли, превратить в стратегически действенных новаторов и инвесторов. В этом видится один из главных путей модернизации российской экономики и общества в целом, итоговой целью которой является рост технико-экономического развития страны и улучшение качества жизни населения.

### **2.3. Значение профессионализации в процессе становления менеджеров как социального слоя**

Модернизация всего социально-экономического уклада российского общества обусловила, в первую очередь, изменения сферы управления. Новая ситуация продиктовала особые требования к управленческому персоналу. В результате чего их социальный статус и роль кардинальным образом изменились. Менеджеры образовали отдельный социальный слой, который на данном этапе трансформации социальной структуры российского общества активно развивается, приобретает все большее значение и профессионализируется.

В целом профессионализацию менеджмента можно рассматривать в широком и узком смысле. В первом случае это создание и развитие общественных институтов, а также правил и норм, связанных с формированием профессиональной структуры, ростом общих требований к специальности «менеджер». В узком смысле означает формирование профессионального слоя менеджеров, а также профессиональных позиций и ролей. Еще в более узком смысле, на индивидуальном уровне – это пригодность и готовность человека к выполнению данной профессиональной роли.

Таким образом, профессионализация слоя менеджеров – это социальный процесс, обусловленный качественными и количественными изменениями в содержании и характере управленческого труда. Данный процесс сопровождается возникновением профессии «менеджер» и различных менеджерских специальностей (менеджер продаж, менеджер туризма, менеджер по персоналу и т. д.), профессиональной культуры (традиции, форма одежды, язык, этикет), технологий включения человека в профессиональную деятельность, становления и развития его как профессионала. Конституирование управленческой профессии и специальностей обуславливается формированием системы квалификационных требований к менеджерам, социальных гарантий и профессиональных ограничений. Большую роль в процессе профессионализации играет возникновение и развитие деятельности профессиональных сообществ (на

федеральном уровне – Международное сообщество менеджеров (E-executive), Ассоциация менеджеров (АМР) и пр., на региональном уровне – Союз менеджеров Республики Бурятия).

В советский период руководители не выделялись в отдельный слой. Существовала четкая отраслевая структура, в рамках которой директором становился специалист того профиля, в котором функционировало предприятие. Он поднимался по карьерной лестнице, начиная с рядовых позиций. Сейчас наблюдается тенденция, когда ценным для компании становится управленец, обладающий общими навыками и опытом управления предприятием и его отдельными структурами, а не глубоко специфическими знаниями отраслевых характеристик. Такой специалист сможет управлять любым предприятием вне зависимости от отраслевой принадлежности.

Данная тенденция складывается в рамках «новой» (американской) модели бизнес-образования, называемой «профессиональный менеджер», в то время как для других развитых западных стран характерна аналогичная российской ситуация. Так, в Германии стать руководителем производственного предприятия, не являясь инженером в соответствующей области, практически невозможно. Американская модель образования базируется на создании школ бизнеса как главных центров образования и исследований по бизнесу и менеджменту. В то же время исследователи отмечают, оппозиция по отношению к тому, что менеджер – это профессия, велика<sup>1</sup>. Эта тенденция проявляется и в российских регионах, в том числе в Республике Бурятия (табл. 2.3.1).

Таблица 2.3.1

**«Национальные модели» формирования менеджеров в некоторых странах\***

Характеристика	Страны			
	США	Япония	Великобритания	Германия
1	2	3	4	5
Профессия менеджера	Ключевое значение	Не существует	Слабо котируется как первая специальность	Профессия не существует, квалификация дополняет основную специальность

<sup>1</sup> Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. – М.: КомКнига, 2005. – С. 85.



1	2	3	4	5
Базовое высшее образование	Степень бакалавра (4 года), специализация ВВА	Неоформленное вузовское, нет отдельной специальности «бизнес» или «менеджмент»	Общее с курсами по бизнесу и менеджменту (3–4 года)	Большое значение (5–7 лет)
Магистерская степень (очная)	301 аккредитованная программа МВА (2 года). Важнейшее условие для карьеры менеджеров	Эпизодически в западных школах	Около 50 программ МВА (1 год)	Развиты эпизодически
Значение исследований	Идеология «научного подхода», исследовательские университеты и фундаментальные исследования	Конкретные исследования и изучение чужого опыта	Умеренный интерес к «науке управления», отдельные проекты НИОКР	Прикладные исследования
Учебные материалы	Очень развиты, кейс-стади и оригинальные учебники, компьютеризация	Высококачественные, оригинальные и творческие заимствования	Использование материалов США и некоторые оригинальные разработки	Прикладные разработки высокого качества
Освоение профессии менеджера	Очные full-time МВА; очно-заочные; executive МВА; введение в менеджмент; executive development	Обучение посредством опыта в фирмах в сочетании с «непрерывным образованием»	В школах бизнеса и специализированных институтах в основном без отрыва от работы	Обучение в самостоятельных центрах повышения квалификации (около 300 по стране)
Центры обучения в фирмах	Очень развитая сеть сопоставительная с университетской	Сильно развиты	Умеренно распространены	Умеренно развиты
Социализация. Культура	«Менеджеризм», американская деловая культура	Огромное значение уникальной организационной культуры	Базовые ценности и большие традиции организации производства	Европейская, немецкая культура («жесткая»)

\* Сост. по: Бизнес-образование в России: аналитический справочник. – М.: КОНСЭКО, 1998. – С. 40.

Руководитель, согласно сформировавшемуся в отечественной науке подходу, – это человек, формально, т. е. по приказу, назначенный на эту должность. На практике это выражалось в том, что эти люди не обладали навыками принятия решений – одной из главных составляющих менеджмента. Например, директор даже крупного завода был вынужден работать по спущенному сверху плану, на выделенные ресурсы и финансы, в указанные сроки. Все ключевые моменты, составляющие основу управленческой деятельности, решались без его участия. Следовательно, менеджеры высшего звена практически отсутствовали. Очевидно, имелись менеджеры среднего звена, которые реализовывали поставленные задачи, но они действовали исключительно по собственному разумению, без какой-либо специальной подготовки.

Таким образом, в период доминирования инженеризма на производстве и сильной идеологизации практики управления менеджеры не воспринимались как эксперты-профессионалы. Сегодня ситуация меняется.

Профессионализация менеджмента, прежде всего, связана с начавшейся академической институционализацией управления как профессии, к которой предъявляются особые требования, предполагается наличие особых знаний и умений. Известные успехи американской экономики свидетельствуют в пользу профессионализации менеджмента. Она резко повышает эффективность деятельности организации. Так в США насчитывается около 10 млн. менеджеров, что примерно составляет 8,0 % всех работников<sup>1</sup>.

В российском государственном стандарте узаконенная специальность «менеджмент» появилась относительно недавно. Точкой отсчета принято считать 1987 год, когда вышло постановление Правительства СССР, в котором было отмечено, что в систему профессионального образования вводятся специальные учебные заведения – высшие коммерческие школы<sup>2</sup>. Через год были открыты 2 школы – Высшая коммерческая школа при Академии народного хозяйства и школа при Академии внешней торговли.

---

<sup>1</sup> Менеджер XX века: проблемы подготовки и социальной ответственности: мат-лы межвуз. науч.-практ. конф. – СПб.: Книжный дом, 2003. – С. 48.

<sup>2</sup> Абрамов Р. Н. Российские менеджеры... – С. 240.

С тех пор выпуск специалистов в области менеджмента возрос в несколько раз. Кроме того, перечень управленческих специальностей значительно расширился. На данный момент квалификацию «менеджер» можно получить, обучаясь не только по специальности «экономика и управление». Так, согласно общероссийскому классификатору специальностей по образованию ОК 009-2003 (принят и введен в действие постановлением Госстандарта РФ от 30 сентября 2003 г. № 276-ст; с изменениями от 31 марта 2010 г.) ту или иную менеджерскую квалификацию можно получить по 5 группам специальностей (табл. 2.3.2).

Таблица 2.3.2

**Классификация специальностей, по которым возможно получение  
квалификации «менеджер»\***

Код	Наименование	Квалификация	
		Код**	Наименование
1	2	3	4
060000	<b>1. Здравоохранение</b>		
060109	Сестринское дело	65	Менеджер
070000	<b>2. Культура и искусство</b>		
070211	Театроведение	65	Театровед-менеджер
070305	История и теория хореографического искусства	65	Менеджер исполнительских искусств
070501	Реставрация	65	Эксперт-менеджер объектов культурного наследия
071201	Библиотечно-информационная деятельность	65	Менеджер информационных ресурсов
071401	Социально-культурная деятельность	65	Менеджер социально-культурной деятельности
080000	<b>3. Экономика и управление</b>		
080500	Менеджмент	62	Бакалавр менеджмента
		68	Магистр менеджмента
080501	Менеджмент (по отраслям)	51	Менеджер
		52	Менеджер с углубленной подготовкой
080502	Экономика и управление на предприятии (по отраслям)	65	Экономист-менеджер
080503	Антикризисное управление	65	Экономист-менеджер
080504	Государственное и муниципальное управление	65	Менеджер
080505	Управление персоналом	65	Менеджер
080507	Менеджмент организации	65	Менеджер
080508	Информационный менеджмент	65	Менеджер
100000	<b>4. Сфера обслуживания</b>		
100102	Организация обслуживания в сфере сервиса	51	Менеджер
		52	Менеджер с углубленной подготовкой

1	2	3	4
100105	Гостиничный сервис	51	Менеджер
		52	Менеджер с углубленной подготовкой
100106	Организация обслуживания в общественном питании	51	Менеджер
		52	Менеджер с углубленной подготовкой
100110	Домоведение	65	Менеджер
		51	Менеджер
		52	Менеджер с углубленной подготовкой
220000	<b>5. Автоматика и управление</b>		
220501	Управление качеством	65	Инженер-менеджер
220601	Управление инновациями	65	Инженер-менеджер
220701	Менеджмент высоких технологий	65	Инженер-менеджер

\* Сост. по: Общероссийский классификатор специальностей по образованию ОК 009-2003. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ed.gov.ru/prof-edu/sred/rub/okso.doc> (дата обращения: 25.01.2013).

\*\* Цифра 6 в 1-м разряде кода квалификации означает высшее профессиональное образование; цифра во 2-м разряде кода квалификации указывает уровень квалификации: 2 – бакалавр, 8 – магистр, 5 – дипломированный специалист; цифра 5 в 1-м разряде кода квалификации означает среднее профессиональное образование; цифра во 2-м разряде кода квалификации указывает уровень квалификации: 1 – базовый уровень подготовки, 2 – повышенный уровень подготовки.

Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования (утвержден приказом Министерства образования и науки РФ 18 ноября 2009 г. № 636)<sup>1</sup>, объектами профессиональной деятельности магистров менеджмента являются процессы управления организациями различных организационно-правовых форм, процессы государственного и муниципального управления, научно-исследовательские процессы. Для бакалавров этот перечень несколько уже, в связи с этим возьмем за основу знания и умения, предъявляемые к магистру по направлению подготовки «Менеджмент».

Менеджер должен уметь выполнять следующие виды деятельности:

<sup>1</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.edu.ru/db/mo/Data/d\\_09/prm636-1.pdf](http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_09/prm636-1.pdf) (дата обращения: 25.01.2013).

- организационно-управленческий (управление организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями; разработка стратегий развития организация и их подразделений);
- аналитический (поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений; анализ существующих форм организации управления, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию; анализ и моделирование процессов управления);
- научно-исследовательский (выявление формулирование актуальных научных проблем; разработка программ научных исследований и анализ их результатов; разработка организационно-управленческих моделей процессов, явлений и объектов, оценка и интерпретация результатов; поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций);
- педагогический (преподавание управленческих дисциплин; разработка образовательных программ и учебно-методических материалов).

Конкретные виды определяются в зависимости от вуза подготовки.

Проведенные российские исследования показали<sup>1</sup>, что профессия менеджера, основанная на планировании, решении экономических и организационных вопросов, управлении людьми, очень перспективна. Кроме того, немаловажное значение имеет социальный аспект профессионализации менеджеров, который повышает профессиональную динамику. При смене сферы деятельности они оказываются в более выгодном положении, чем, например, инженеры, которым для этого требуется очень много. Кроме того, инженерная специальность очень быстро устаревает в связи с развитием новых технологий. Профессиональному менеджеру можно через определенное количество времени перейти в сервисную, из нее в торговую сферу и т. д. Он в состоянии найти применение своим знаниям и умениям практически везде.

---

<sup>1</sup> Попов В., Чижов Ю. Пришло время профессиональных менеджеров // Наука и образование. [Электронный ресурс]. – URL: <http://edu.rin.ru/cgi-bin/article.pl?ids=4&id=1229&page=1&lb=1> (дата обращения: 13.09.2009).

Сегодня требуются не просто практики, а специалисты с совершенно новым подходом, с крепкой теоретической базой. Профессиональный статус складывается, с одной стороны, из полученного образования с его символическими оценками интеллектуальности и потенциала в виде диплома, с другой – из профессионализма в виде совокупности навыков, умений, технологий, репутации.

Управленческий труд становится профессиональным, во-первых, в результате качественных изменений трудовых функций, обусловленных потребностями общества, а также окружающими условиями. Во-вторых, благодаря способности человека овладеть такими знаниями, умениями, навыками, которые позволят ему квалифицированно, профессионально выполнять трудовые функции. Таким образом, формирование системы профессиональной подготовки менеджеров приобретает первостепенное значение. Специальное управленческое образование легитимирует власть управленцев на конкретном предприятии. То есть только подготовленные специалисты в области управления имеют легальные основания для установления целей деятельности персонала и экспертной оценки технологии достижения этой цели.

В более широком смысле специальное управленческое образование помогает приобретению относительных преимуществ по сравнению с другими социальными группами, так как считается, что без участия управленцев современное общество не может функционировать. Только «знающие как и почему» управленцы могут устранить излишнюю напряженность в функционировании общественного механизма, что повышает статус менеджеров в жизни общества. Статус, в свою очередь, имеет определенное экономическое наполнение в виде высоких гонораров, высокой профессиональной автономии и престижа профессии.

На данный момент огромное количество вузов России вовлечены в сферу бизнес-образования путем организации курсов повышения квалификации, создания школ или факультетов, что является основой для закрепления профессионального статуса менеджеров. Необходимой для профессиональной

деятельности компетентности можно достичь только при помощи продвинутого формального образования, которое сосредоточено сегодня в академической среде. Уже выявляются явные лидеры по качеству и содержанию образования.

В целом можно провести условную классификацию учебных заведений, где ведется управленческая подготовка<sup>1</sup>:

1. Крупнейшие экономические вузы страны, которые еще в дореформенное время осуществляли подготовку специалистов в области финансов и управления. Это Государственный университет управления, Финансовая академия при Правительстве РФ, РЭА им. Плеханова, Высшая школа экономики, Санкт-Петербургская академия экономики и финансов.

2. Факультеты государственных вузов, прежде всего технических, созданные в последнее время и ориентированные на бизнес-образование. В классическом понимании данные факультеты можно отнести к бизнес-образовательным учреждениям лишь с определенными допущениями. Как правило, их методическая база и преподавательский состав не достаточны, чтобы отвечать стандартам бизнес-образования.

3. Бизнес-школы при старых государственных вузах, обладающие достаточной степенью автономности и независимости от организации-учредителя. Такие образовательные учреждения являются наиболее близкими к западному образцу, имея в то же время ряд отличительных особенностей. Бизнес-школы имеют возможность самостоятельно разрабатывать программы обучения, привлекать авторитетных лекторов и выдавать престижные дипломы материнских структур. Например, это школы при Академии народного хозяйства при Правительстве РФ, Школа бизнеса МГУ им. М. В. Ломоносова, Санкт-Петербургский международный институт менеджмента, Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС».

4. Образовательные учреждения, полностью независимые от старых вузов, где часто можно получить только степень бакалавра. К этим учреждениям

---

<sup>1</sup> Абрамов Р. Н. Российские менеджеры... – С. 241.

относятся Международная академия предпринимательства, Международный университет и пр.

Сегодня формируются 2 схемы обучения. Первый путь – это обучение молодых людей, не имеющих практического опыта. Они набираются теоретических знаний, а практические навыки осваивают при выходе. Уровень теоретической подготовки студентов, безусловно, гораздо выше, чем слушателей второго вида образования. Это программа MBA (Master of business administration) для людей, имеющих практический опыт, но которым недостает теоретических знаний. Распространенная на Западе степень MBA, стандартизирующая профессиональные требования к менеджерам, в России сертифицирована только в 1999 г. Здесь главной задачей является обучение тому, как теория трансформируется в практические навыки. После завершения программы слушатели занимаются практической деятельностью. Только выполняя конкретную работу, можно стать полноценным менеджером, овладеть искусством управления. Исключительно теоретическую направленность имеет обучение в магистратуре. Она предназначена для людей, стремящихся стать «теоретиками», и направлена на подготовку научных и педагогических кадров для менеджмента.

Во многих вузах существует долгосрочная договоренность с профильными организациями на подготовку определенного количества специалистов в год. Например, Московский государственный университет сервиса (МГУС) заключил договор с Высшей школой по туризму в Вальядолиде (Испания). В нем же среди выпускников проводится конкурс на замещение вакансий в гостиницах Москвы. По данным сектора профориентации вуза, многие студенты к концу пятого курса уже трудоустроены.

Кроме того, бизнес-образование может варьироваться в зависимости от формы обучения (дневное, вечернее, модульное, ориентированное на топ-менеджмент, дистанционное, индивидуальное), от степени партнерских отношений с зарубежными школами и пр.

Таким образом, профессионализация менеджмента в России связана с его академической институционализацией и государственным пониманием



профессии менеджера, которое транслируется посредством образовательных стандартов. Сложившаяся система бизнес-образования еще не приняла завершённый вид, но уже выделены приоритеты в определении профессии менеджера.

Появление специального управленческого образования в Республике Бурятия можно связывать с началом 1990-х гг., что, несомненно, явилось реакцией на социальные и экономические преобразования, начавшиеся в России в целом и в регионе, в частности. Хотя экономические факультеты, безусловно, имели место и до перестройки. Одним из первых отреагировал Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления, изначально ориентированный на производство специалистов-управленцев. Первый набор студентов-менеджеров был осуществлен в 1991 г., а в 1996 г. было выпущено 22 специалиста. Далее такие специальности открывались при гуманитарных факультетах государственных вузов, а также практически во всех появившихся коммерческих филиалах и вузах.

Высшее образование в республике сосредоточено главным образом в столице, поэтому исследование рынка профессионального образования менеджеров подразумевало изучение вузов г. Улан-Удэ, где ведется профессиональная подготовка управленческих кадров, сравнительную характеристику учебных программ вузов.

Сегодня в регионе функционируют 4 государственных вуза – Бурятский государственный университет (БГУ), Бурятская государственная сельскохозяйственная академия (БГСХА), Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления (ВСГУТУ), Восточно-Сибирская академия культуры и искусств (ВСГАКИ) и 1 негосударственный вуз – Байкальский экономико-правовой институт (БЭПИ). В каждом из них готовят специалистов-менеджеров. Кроме того, образовательные услуги на коммерческой основе предоставляют 12 филиалов и представительств иногородних вузов. В 9 филиалах можно получить квалификацию «менеджер» или «экономист-менеджер». В связи с этим все имеющиеся вузы условно были разделены на 2 категории:

классический университет и коммерческий вуз. Необходимо отметить, что филиалы и представительства не представляли интереса для изучения, поскольку в них преподают те же преподаватели, что и в перечисленных вузах, соответственно, в них формируется аналогичное информационное пространство, используются те же формы и методы преподавания, транслируются одинаковые знания. Кроме того, количество выпускаемых специалистов значительно ниже по сравнению с указанными вузами.

В конечном итоге, по мнению экспертов, институционализация профессии «менеджер» в Республике Бурятия началась в 1994 г. с закреплением таких менеджерских специальностей, как «экономика и управление на предприятии (по отраслям)», «менеджмент», «менеджмент в социальной сфере» в государственном стандарте высшего профессионального образования. *«До этого периода менеджеры не рассматривались как отдельная профессиональная группа, как профессия. С введением этих специальностей можно сказать, что профессия менеджер закрепились<sup>1</sup>»* (заместитель декана факультета экономики и управления БГУ). Главной задачей стали подготовка, переподготовка и повышение квалификации управленческих кадров. Было провозглашено, что путем подготовки современных грамотных специалистов-менеджеров возможно изменение экономической ситуации в регионе.

Потребность в управленцах нового формата была настолько высока, что рост численности выпускников в области экономики и управления был более интенсивен, по сравнению с РФ в целом. Так, за период с 1995 по 2010 г. их количество в республике увеличилось в 10,7 раз, а в РФ только в 6,5 (табл. 2.3.3). Хотя темп прироста выпуска специалистов в целом примерно одинаков.

Необходимость в управленческих кадрах особенно проявлялась на начальном этапе экономических реформ. До 2003 г. самый высокий темп прироста количества выпускников имел место именно по этой специальности. Несмотря на то что темп прироста постепенно снижается, количество выпускников по специальности «экономика и управление» – традиционно самое

---

<sup>1</sup> Здесь и далее курсивом выделена прямая речь респондентов.

высокое на протяжении всего реформенного периода. На данный момент доля таких специалистов в общей структуре выпускников составляет подавляющее большинство (43,1 %), на втором месте находятся выпускники гуманитарной специальности (15,6 %), затем выпускники по специальности «культура и искусство» (5,7 %). Доля выпускников по остальным специальностям совершенно незначительна и не превышает 5,0 %.

Таблица 2.3.3

**Выпуск специалистов государственными и муниципальными  
высшими учебными заведениями\***

№ п/п	Показатель	1995 г.		2010 г.		Темп прироста, %
		тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	
1.	Выпущено специалистов, всего					
1.1.	Республика Бурятия	2,8	100	8,6	100	249,1
1.2.	РФ	387,6	100	1177,8	100	271,3
2.	По специальности «экономика и управление»					
2.1.	Республика Бурятия	0,3	12,3	3,7	43,1	1070,8
2.2.	РФ	59,1	15,2	386,7	32,8	654,3

\* Сост. по: Статистический ежегодник: стат. сб. / Госкомстат Бурятии. – Улан-Удэ, 2002. – С.132; Статистический ежегодник: стат. сб. / Бурятстат. – Улан-Удэ, 2011; Российский статистический ежегодник: стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – С. 245–246.

В отношении коммерческих вузов прослеживается еще более динамичная тенденция. Количество выпускаемых специалистов в области экономики и управления возросло в несколько десятков раз.

Тенденция более высокого роста численности выпускников обусловлена республиканской спецификой, заключающейся в том, что трансрегиональная миграция управленческих кадров наблюдается крайне редко. Потоки миграции непропорциональны. Уезжает большее количество людей, причем в более крупные города, находящиеся в центральной части РФ, создавая угрозу «утечки умов», а приезжает меньшее. Как показывает практика, это отнюдь не высококвалифицированные специалисты, что обуславливает установку на подготовку своих управленческих кадров в республиканских вузах.

Подготовка управленческих кадров, начавшись практически с нуля, столкнулась с отечественными реалиями. Поскольку образовательные программы

придумывались на ходу, за основу брались зарубежные модели. Это привело к тому, что сами модели на почве отечественной высшей школы неким образом трансформировались, а выпускники, подготовленные по таким программам, сталкиваясь с реалиями отечественных бизнес-структур, ощущали недостаточность полученной профессиональной подготовки.

Главной общей проблемой для всех вузов стала нехватка преподавателей, способных качественно обучать бизнес-дисциплинам, поскольку изменилось направление подготовки: вместо специалистов для плановой экономики стали готовить специалистов для рыночной. Ситуация осложнилась отсутствием единого понимания содержания деятельности менеджера и однозначного раскрытия профессии как в случае с профессией врача или учителя. Поэтому возникли проблемы не только с методикой, но и с содержанием преподавания менеджмента.

Со временем модели образования на почве региональной высшей школы значительно трансформировались. Однако отсутствие диалога между образовательными структурами и реальными экономическими потребностями региона и сейчас остается важной проблемой регионального бизнес-образования. Можно заключить, что на данный момент подготовка управленческих кадров ведется без учета потребностей в них предприятий, организаций, структур управления. Социальный заказ на специалистов управленческого профиля носит эпизодический характер, что не позволяет иметь целостное и полное представление о распределении и занятости молодых специалистов. При открытии той или иной специальности, безусловно, указывается, что регион нуждается в таких специалистах, но насколько реально, остается под вопросом. На данный момент никто из экспертов не считает, что на открытие управленческих специальностей напрямую влияет действительная потребность региона в такого рода специалистах. В основном этот процесс обусловлен спросом абитуриентов. Абитуриенты и их родители продолжают формировать рынок образовательных услуг. В то время как реальный бизнес должен выступать основным заказчиком рабочей силы. Коммерческий вуз, безусловно, полностью

ориентирован только на те специальности, которые пользуются спросом у потенциальных потребителей.

Кроме того, отсутствует общая координация деятельности вузов. Считается, что ВСГАКИ готовит менеджеров для социально-культурной сферы, БГСХА занимается выпуском управленческих кадров сельского хозяйства, БГУ в основном ориентировано на специалистов государственного и муниципального управления, ВСГУТУ – на менеджеров производственной сферы. Так, на данный момент ВСГУТУ осуществляет подготовку по следующим направлениям:

1. Специальность «Экономика и управление на предприятии по отраслям»: машиностроение; энергетика; транспорт; туризм; пищевая промышленность; торговля и общественное питание.

2. Программа бакалавриата по направлению «Менеджмент» по профилям: производственный менеджмент; маркетинг; управление малым бизнесом; финансовый менеджмент; управленческий и финансовый учет; логистика.

3. Программа магистратуры по направлению «Менеджмент» по профилям: управление технологическими изменениями; антикризисное управление; финансовый, управленческий и налоговый учет; управление проектами; стратегический маркетинг; государственная политика и управление; стратегическое управление финансовыми ресурсами организации; стратегическое управление.

ВСГАКИ занимается подготовкой по следующим направлениям:

1. Специальность «Экономика и управление на предприятии» по профилям: управление финансами на предприятии; управление проектами в шоу-бизнесе.

2. Программа бакалавриата по направлению «Менеджмент» по профилям: управление малым бизнесом; менеджмент в сфере услуг (туристический и гостиничный бизнес); маркетинг; управление человеческими ресурсами.

БГУ готовит специалистов по следующим направлениям:

1. Специальности: «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление».

2. Программа бакалавриата по направлениям «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление».

3. Программа магистратуры по направлению «Государственное и муниципальное управление».

БГСХА осуществляет подготовку по следующим направлениям:

1. Специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации», «Экономика и управление на предприятии агропромышленного комплекса» по профилям: организация информационно-консультационного обеспечения АПК; организация предпринимательской деятельности; управление персоналом.

2. Программа бакалавриата по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент» по профилям: производственный менеджмент; управление человеческими ресурсами; аналитическое обеспечение.

3. Программа магистратуры по направлениям «Экономика и управление» по профилям: региональная экономика и управление; аграрная экономика; «Менеджмент» по профилю: экологический менеджмент.

БЭПИ занимается подготовкой по специальности «Менеджмент организации». Открытие этой специальности в коммерческом вузе было вызвано, как уже отмечалось, высоким спросом на профессионалов-менеджеров, обусловленным переходом к рыночной экономике и необходимостью подготовки руководителей нового типа, владеющих методами современного менеджмента и новыми технологиями управления. Подготовка специалистов осуществляется для различных отраслей народного хозяйства региона.

Тем не менее, несмотря на провозглашенную специализацию, происходит дублирование специальностей. При этом главной проблемой является отрыв образовательных программ от практики. Студенты обучаются исключительно академическим и исследовательским навыкам. В связи с этим немаловажным для понимания процессов становления профессии и профессиональной идентичности является мнение студентов, получающих специальное управленческое

образование. Поскольку именно во время обучения закладываются основы профессиональных ценностей и принципов.

Как показывают данные опроса студентов, несмотря на то что некоторые из них представляют себе некую абстрактную картину, значительная часть уже имеет четкое представление о своей дальнейшей жизни. Достаточно четко прослеживается направленность выпускников на карьерный рост, огромное желание работать, здоровую амбициозность. Следует особо отметить высокую степень профессиональной ориентации на будущую профессию студентов менеджерских специальностей в отличие от студентов других специальностей. Например, у студентов медицинского факультета, по данным аналогичных исследований, мысли о дальнейшей профессиональной судьбе не являются первостепенными. Они идентифицируют себя, прежде всего, как сообщество друзей<sup>1</sup>.

Анализ результатов опроса студентов выявил, что они рассчитывают и стремятся устроиться работать по специальности, т. е. приход в профессию произошел вполне осознанно. На их выбор в первую очередь повлияло наличие определенных личностных качеств – коммуникабельность, желание работать с людьми, организаторские способности. В профессии менеджера привлекательным для них являются творческая составляющая, разнообразие задач, возможность саморазвития и самосовершенствования, самостоятельность, определенная независимость.

*«Это работа, на которую хочется пойти, на которой человек имеет какую-то инициативу и желание. Главным мотиватором выступает внутреннее побуждение человека к труду. Конечно, важной составляющей является и финансовая сторона, но никакие деньги не могут компенсировать удовлетворенность трудом. Сюда можно включить самореализацию человека, то есть возможность оставить что-то после себя, внести общий вклад в развитие организации. Также важная сторона – это морально-психологический*

---

<sup>1</sup> См., например: Шурупова Р. В. Концепция формирования и реализации социальной роли врача-педагога в отечественной медицине: дис. ... д-ра соц. наук: 14.02.05 / Р. В. Шурупова; ВГМУ. – Волгоград, 2011.

*климат в коллективе, то есть человек не должен чувствовать себя отдельной личностью в данной организации. Он должен дополнять ее, и эмоционально организация должна поддерживать именно развитие индивидуальных особенностей»* (студентка V курса БГУ по специальности «менеджмент организаций»).

Однако применение полученных во время обучения знаний на практике вызывает у студентов определенные сложности. Если для других специальностей вполне достаточно полученных теоретических знаний, то в случае с управленческими кадрами неизбежно возникает проблема нехватки практических навыков. Считается, что в вузе человек получает лишь багаж теоретических знаний, а менеджером становится на работе, когда он выполняет определенные обязанности. Сложившейся практикой является дополнительное обучение после окончания вуза и устройства на работу. Эксперты оценивают эту ситуацию как вполне закономерную:

*«После окончания вуза студентам, конечно, придется получать дополнительное образование и это нормально. Во-первых, они должны понять, чем занимается их организация, затем еще раз уточнить, чем они сами конкретно должны заниматься. Высшее образование академично по своей сути. Оно дает только общее направление и не может дойти до каждого рабочего места, на котором будет трудиться конкретный выпускник. Конечно, ему придется учиться дальше и это нормально. Вообще человек всю жизнь должен учиться. Это очень старое восприятие того, что человек должен получить высшее образование и после этого вообще не должен учиться»* (женщина, 42 года, зав. кафедрой ВСГУТУ).

Высокий спрос на дополнительные образовательные услуги обусловлен тем, что постоянные изменения в бизнес-среде ведут к устареванию профессиональных знаний. В результате на рынке образования республики появилось достаточно большое количество структур, предлагающих дополнительное образование, в том числе Межотраслевой региональный институт подготовки кадров при ВСГУТУ.



Мнение студентов относительно теоретизированности получаемых знаний совпадает со взглядами экспертов. Они считают, что полученного образования вполне достаточно на начальном этапе трудовой деятельности. Но в дальнейшем, безусловно, необходимо дополнительное образование. Кроме того, оно повышает конкурентоспособность выпускника при трудоустройстве. Помимо диплома о высшем образовании, который является обязательной нормой, ценными конкурентными ресурсами для борьбы на рынке труда являются различные сертификаты. *«Одним образованием сегодня никого не удивишь. Это уже стандарт, непрменный атрибут, который требуют все работодатели»* (студентка V курса по специальности «управление персоналом» ВСГУТУ).

Кто-то видит толчком для развития карьеры прохождение различных спецкурсов, тренингов, другие получение второго образования в иной области. Наиболее востребовано образование в сфере IT-технологий и иностранных языков. *«Дополнительное образование конечно требуется. Сегодня, чтобы устроиться на работу, одного диплома недостаточно, нужно знать такие программы, как 1С-Бухгалтерия, 1С-Склад, 1С-Кадры и Зарплата и т. д., то есть нужны дополнительные курсы, дополнительные знания. Общество не стоит на месте, развивается, информатизируется, поэтому сейчас без знания информационных технологий никуда»* (студент V курса по специальности «экономика и управление на предприятии» ВСГУТУ).

В определенной степени это обусловлено недостаточной квалификацией преподавателей вузов в области прикладных знаний при высоком уровне теоретической подготовки. Поэтому, несмотря на то что в целом студенты оценивают качество получаемого образования как достаточно высокое, им крайне не хватает практических занятий. Они нуждаются в более узкой специализации, ориентированной на конкретную отрасль, что дает возможность, устроившись на работу, быть в курсе основных тенденций.

Сделать учебный процесс практически ориентированным в принципе в силах вузов. Для этого нужно приглашение специалистов-практиков для ведения практических и семинарских занятий, использование методики деловых игр,

различных тренингов. Также существует проблема недостатка методических материалов, которую можно решить, заручившись согласием со стороны компаний предоставить вузам описание реальных ситуаций (case-study) для формирования учебных курсов. Кроме того, необходимо предоставление четких квалификационных требований для вузов со стороны бизнеса.

Сходным является вопрос ориентированности большинства методик преподавания по специальным дисциплинам на общие знания, что не позволяет учитывать специфический контекст деятельности компаний. Большинство студентов высказали мнение о нехватке знаний по психологии, управлению и мотивации подчиненных, также необходима более углубленная программа изучения иностранного языка как делового, прикладных компьютерных программ, в том числе из серии 1С.

В региональном образовании до сих пор недостаточно эффективно продумана система стажировок для студентов. Механизм производственной практики практически не работает. Во-первых, заключаемые договора между вузами и предприятиями на прохождение практики носят эпизодический характер и не охватывают весь поток студентов. Во-вторых, большинство студентов устраивается на практику по знакомству и ограничиваются формальной отметкой о ее прохождении. В-третьих, если студенту все-таки удастся устроиться на практику, ему, как правило, доверяют весьма ограниченный круг обязанностей. *«Особо практикантам ничего не доверяют. Дают в основном бумажную работу. К основной работе, производству не допускают, потому что считается, раз человек пришел туда всего на 2–3 недели и незачем его туда пускать»* (студент V курса по специальности «государственное и муниципальное управление» БГУ).

Полагаясь на собственный опыт, выпускники рассматривают в качестве наиболее эффективной модели прохождение всех видов практик (ознакомительной, производственной, преддипломной) на одном и том же предприятии. Поскольку в этом случае им предоставляется возможность ознакомиться с конкретным предприятием, принципами работы в реальном коллективе. Также они рассматривают этот механизм как один из возможных для

трудоустройства. При столь длительном нахождении на одном месте повышаются шансы проявить себя, заинтересовать потенциальных работодателей. Одним из основных критериев качества образования является уровень трудоустройства.

Таким образом, задача трудоустройства по специальности после окончания вуза становится наиболее актуальной. Главная проблема в том, что в основном требуются молодые специалисты, но в то же время обладающие достаточным опытом работы. Рынок труда отреагировал на не снижающееся предложение со стороны дипломированных менеджеров, предъявив дополнительные требования при приеме на работу в виде опыта работы. *«Нужен опыт работы, а где его взять, если ты только что закончил вуз. Это большая проблема, не каждый работодатель будет нянчиться с выпускником»* (студентка V курса по специальности «менеджмент организаций» БЭПИ).

Здесь мнения экспертов и выпускников значительно различаются. Первые настроены более оптимистично и считают, что выпускники их кафедр востребованы на рынке труда и с успехом могут трудоустроиться. *«Если кто-то и не смог устроиться, то это люди, которые, как правило, ошиблись в свое время с выбором профессии»* (женщина, 45 лет, зам. декана БГУ). Сами выпускники считают, что большое значение имеют связи и знакомства. Но все же они надеются на собственные силы, личные достижения. *«У меня уже есть несколько вариантов трудоустройства по знакомству, но мне не нравится то, что предлагают. Хочу попробовать сама устроиться в туристическую фирму, поскольку я менеджер туризма»* (студентка V курса по специальности «менеджмент организации» ВСГАКИ). Кроме того, становится распространенной практикой среди наиболее активных студентов профессиональный старт до получения диплома. Если в советский период главной мотивацией для того, чтобы начать работать, будучи студентом, был материальный заработок, при этом работа, как правило, не была связана с будущей профессией, то сейчас студенты гораздо в большей степени заинтересованы в получении практического опыта<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Система высшего образования в социальном развитии Центральной Азии. – М.: Иркутск: Наталис, 2007. – С. 83.

В случае неудачи трудоустройства по специальности студентами рассматривается как реальная возможность миграция в другие регионы страны, где рынок труда шире и не предъявляются жесткие требования к наличию опыта. Это, безусловно, является крайне негативной тенденцией – миграция квалифицированных кадров с прибытием низкоквалифицированных.

Таким образом, сложившийся уровень подготовки управленческих кадров для решения задач в условиях нестабильности региональной экономики является недостаточным. Университет, по определению, предполагает подготовку специалистов универсального профиля. Также общий поток студентов неоднороден по уровню подготовки, стремлению к получению знаний, сознательности. В то время как деловые структуры заинтересованы в сотрудниках с максимально специфическим относительно их области деятельности человеческим капиталом. Поэтому необходим отбор лучших студентов из вузов региона с последующей целевой подготовкой под потребности конкретных предприятий, в ходе которой культивируется корпоративная этика. Реализация такого подхода возможна только в тесном сотрудничестве бизнес-организаций с образовательными учреждениями.

В какой-то мере этому способствует Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства, начавшаяся с января 1998 г. В качестве стратегической цели Программы было провозглашено формирование управленческого потенциала, способного обеспечить развитие всех отраслей экономики России. Сегодня выпускники программы по всей России, в том числе в Бурятии, призваны эффективно внедрять технологические и управленческие инновации. Данная программа финансируется из средств государственного бюджета и реализуется различными министерствами и органами государственной власти в 76 регионах и предусматривает ряд практических мероприятий:

- обучение управленцев высшего и среднего звена для государственных и коммерческих предприятий в российских образовательных учреждениях и за рубежом;

– направление на конкурсной основе на переподготовку и повышение квалификации не менее 5 тыс. специалистов в возрасте до 35 лет, имеющих высшее образование;

– отбор на конкурсной основе российских образовательных учреждений, в которых будет вестись обучение.

В Республике Бурятия ее осуществлением занимается Комитет государственной службы, кадровой политики и по работе с местным самоуправлением при Правительстве Республики Бурятия на базе ВСГУТУ. Обучение участников программы проходит по трем направлениям: «Управление персоналом», «Управление маркетингом» и «Финансовый менеджмент». Данная Программа традиционно пользуется большим спросом у предприятий различного экономического профиля.

За годы существования формат обучения трансформировался в ту или иную сторону в зависимости от требований рынка. В последнее время все чаще практикуется «обучение командами», когда несколько специалистов с одного предприятия проходят подготовку по президентской программе. Такая форма подготовки, как правило, востребована при создании и укреплении корпоративной культуры более крупными предприятиями, такими как ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод», ОАО «Локомотивовогоноремонтный завод». На данный момент акцент сместился на подготовку менеджеров среднего звена. Так, за период существования президентской программы процент руководителей высшего уровня снижался, соответственно увеличивался контингент слушателей – представителей среднего звена. Это свидетельствует о том, что прошедшие подготовку руководители предприятий направляли на обучение по этой программе своих специалистов. В целом за 15 лет ее существования прошли подготовку 685 руководителей высшего и среднего звена. Свыше 120 участников программы прошли стажировку в ведущих зарубежных компаниях Германии, Италии, Японии, США, Франции, Великобритании и Испании, более 80 человек – на российских предприятиях<sup>1</sup>. Также ведется

---

<sup>1</sup> Раднаева С. Президентской программе – 15 лет! // Информ Полис. – 2012. – 30 июля.

постпрограммная работа. Выпускники программы регулярно проходят дальнейшее обучение на различных бизнес-семинарах.

Тем не менее полученное управленцами специальное образование не позволяет автоматически претендовать на определенные статусные позиции в реальном бизнесе, поскольку, несмотря на провозглашаемую потребность в профессиональных менеджерах, конкуренция за обладание руководящей позицией достаточно высока, а круг компаний, где реально необходимы квалифицированные менеджеры, ограничен. Пока специальное управленческое образование не является транслятором профессиональных ценностей для будущих менеджеров.

Таким образом, подводя итог второй главе диссертации (анализа основных тенденций развития слоя менеджеров в российской действительности), можно отметить в качестве выводов:

1. Разные пути создания частной собственности легли в основу формирования слоя менеджеров. Слой менеджеров состоит из трех ключевых групп: бывших директоров и чиновников, сумевших приватизировать государственные предприятия, владельцев «новых» частных компаний, наемных менеджеров, чье вхождение в слой менеджеров происходит через получение специального образования. Кроме того, слой менеджеров стратифицирован «по вертикали» в зависимости от имеющихся в их распоряжении собственности и привлеченных ресурсов, масштабов деятельности возглавляемого предприятия, а также от экономического и политического влияния, уровня дохода. Таким образом, слой менеджеров дифференцирован на основе характера их экономической деятельности и отношения к собственности (классические менеджеры, менеджеры-совладельцы, менеджеры-бизнесмены).

3. Российская специфика становления слоя менеджеров состоит в том, что формальные институты собственности и управления недостаточно развиты, в результате чего профессиональные роли российских менеджеров и предпринимателей недостаточно дифференцировались друг от друга. Поэтому

сегодня в отношении российского бизнеса следует говорить о существовании как менеджеров-предпринимателей, так и предпринимателей-менеджеров, а не о двух отдельных группах, выполняющих разные функции.

2. Формирование слоя менеджеров обусловило необходимость определения их места в социальной структуре современного российского общества. Слой менеджеров включен в состав нового среднего класса как слой, обладающий интеллектуальными формами собственности – высокой квалификацией и способностью к управлению.

3. Структурная трансформация российской экономики в рамках концепции модернизации объективно предполагает социально-экономические изменения и инновации, занятие конкурентных позиций на мировом рынке и, как следствие, возрастание роли и влияния менеджеров как особого социального слоя, обладающего потенциалом инновационного стратегического мышления и действия, появление у него особых черт. Неудачи в российской экономике на данный момент являются свидетельством недостаточного человеческого и социального капитала менеджеров.

4. Степень интегрированности российского общества в общемировое социальное пространство и модернизационных процессов обусловила проведение типологии менеджеров. В результате выделено 3 типа менеджеров – традиционный, модернизированный и совмещенный. Наиболее эффективным, по нашему мнению, является совмещенный тип, объединяющий в себе черты как традиционного, так и модернизированного руководителя, поскольку полярные типы – модернизированный – не учитывает менталитет населения, а традиционный – придерживается устаревших принципов и правил менеджмента, используемые консервативными управленцами.

5. Основной тенденцией формирования слоя менеджеров является его профессионализация. Она обусловлена, в первую очередь, академической институционализацией и государственным пониманием профессии менеджера, которое транслируется посредством образовательных стандартов. Сложившаяся система бизнес-образования еще не приняла заверченный вид, но уже выделены

приоритеты в определении профессии менеджера. Конституирование данной профессии сопровождается формированием профессиональной культуры, технологий включения индивида в профессиональную деятельность, становления и развития его как профессионала, системы квалификационных требований, социальных гарантий и профессиональных ограничений. Отдельную роль в процессе профессионализации играет возникновение и развитие деятельности профессиональных сообществ.

6. Специальное управленческое образование легитимирует власть управленцев на конкретном предприятии, способствует приобретению определенных преимуществ относительно других социальных групп.

7. Характеристика управленческого образования в Республике Бурятия, которое явилось реакцией на социальные и экономические преобразования, начавшиеся в регионе в 1990-е гг., выявила более интенсивный рост численности выпускников менеджерских специальностей по сравнению с РФ в целом, что связано с республиканской спецификой, заключающейся в редкой трансрегиональной миграции управленческих кадров. Анализ регионального рынка образовательных услуг в области менеджмента показал, что уровень подготовки управленческих кадров недостаточен для решения задач в условиях нестабильности региональной экономики. Полученное управленцами специальное образование не позволяет автоматически претендовать на определенные статусные позиции в реальном бизнесе, поскольку, несмотря на провозглашаемую потребность в профессиональных менеджерах, конкуренция за обладание руководящей позиции достаточно высока, а круг компаний, где реально необходимы квалифицированные менеджеры, ограничен. Пока специальное управленческое образование не является транслятором профессиональных ценностей для будущих менеджеров.



## **ГЛАВА 3. РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ СЛОЯ МЕНЕДЖЕРОВ**

### **3.1. Влияние социально-экономического положения региона на формирование слоя менеджеров**

Согласно методологическим подходам, изложенным в главе 1, уровень социально-экономического развития региона рассматривается в качестве одного из значимых объективных факторов, влияющих на развитие объекта, в данном случае на слой менеджеров. Исследование любого социального объекта в социологии ведется во взаимосвязи макро- и микросоциологического подходов, поэтому анализ статистических и других данных, характеризующих социально-экономическое развитие региона в разрезе показателей развития РФ в целом и близлежащих регионов, представляется обоснованным и необходимым.

Слой менеджеров в Республике Бурятия формируется аналогично общероссийским тенденциям, в то же время имеют место некоторые особенности. Региональные условия, выраженные природными, географическими, социально-экономическими, политическими, социокультурными особенностями, значительно влияют на процесс становления и развития различных социальных групп, в том числе слоя менеджеров. Необходимость анализа регионального контекста при исследовании формирования тех или иных групп и слоев основывается на утверждении, что в разных региональных условиях аналогичные явления имеют различное социально-экономическое значение и ведут к неодинаковым последствиям. Действие общегосударственных законов и состояние мировых рынков, безусловно, также следует принимать во внимание, однако эти обстоятельства характеризуют более широкий контекст. Кроме того, по данным экономистов и социологов, межрегиональная дифференциация по всем

значимым для социально-экономического развития региона параметрам велика и продолжает углубляться<sup>1</sup>, что согласуется с нашими исследованиями.

Прежде всего происходящие в регионе экономические преобразования идут более медленным темпом. Если в центре социально-экономическая ситуация приближается к общепринятым стандартам, функционирует большое количество конкурирующих, быстро развивающихся компаний, в результате чего уже практически сложился слой менеджеров, умеющих работать в новых условиях, чья квалификация отвечает современным требованиям, то в регионах, в частности в Бурятии, ситуация усугубляется рядом объективных и субъективных факторов.

Изначально переход к рыночной экономике осложнялся географическими, природно-климатическими, экологическими, ресурсными, национально-историческими и другими факторами. Хозяйственная инфраструктура Бурятии была в меньшей степени адаптирована к рыночной среде. Стартовые условия перехода к рынку носили крайне неблагоприятный характер, поэтому преобразования проходили замедленно. До реформ республика имела структуру экономики с преобладанием сырьевой и оборонной направленности в ущерб гражданскому машиностроению и производству потребительских товаров, характеризовалась низким уровнем технологии, производительности труда, отсталостью производственной и социальной инфраструктуры. Практически не была развита сфера услуг. Так, по большинству показателей развития социальной сферы Бурятия отставала от среднесоюзных и среднефедеральных, по некоторым из них – намного. В результате сложившаяся к настоящему моменту структура экономики недостаточно эффективна. Доступная лесосырьевая база ограничена, уровень воспроизводства сырьевой базы в золотодобыче и других минерально-сырьевых отраслях ухудшился. Республика не смогла занять конкурентоспособную узкоспециализированную нишу в региональной, российской и мировой системе разделения труда. Имеет место высокий уровень капиталоемкости производства как следствие влияния большой территории. Для

---

<sup>1</sup> Беляева Л. А. Региональная и поселенческая разнородность уровня жизни населения России // Мир России. – 2006. – № 2. – С. 44.

отдельных районов Бурятии характерен низкий уровень обеспеченности дорожной сетью, а в целом – высокий показатель топливо- и энергоемкости продукции. Отсутствие дешевых ресурсов для обеспечения производственного процесса, изношенность инженерной инфраструктуры затрудняют социально-экономическое развитие региона.

На сложившееся положение во многом повлияли периферийное и приграничное расположение республики в системе макроэкономического районирования Российской Федерации, удаленность от торгово-финансовых и промышленных центров, отсутствие выгодных морских и воздушных магистралей. С формированием достаточно разветвленной транспортной инфраструктуры неблагоприятное действие географической отдаленности снизилось. Тем не менее большинство высококвалифицированных изделий продолжает поступать из отдаленных районов страны. Транспортная составляющая себестоимости продукции продолжает затруднять экономическое развитие Бурятии, способствуя ее сырьевой специализации в межрайонном разделении труда.

Реформы в среднем по стране носили более эволюционный характер. Резкий разлом прежней социальной системы произошел буквально в течение 2–3 лет. В результате до 1994–1995 гг. наблюдалось колоссальное брожение масс, учреждались и также быстро прекращали свою деятельность множество предприятий новых форм собственности. Динамика основных показателей условий жизни, под которыми понимаются индикаторы социальной напряженности при переходе от одного экономического строя к другому<sup>1</sup>, свидетельствует о том, что в республике наблюдалось более резкое ухудшение их признаков, а в конце 1990-х гг. – более слабое улучшение по сравнению с близлежащими регионами и страной в среднем (табл. 3.1.1). Лишь в последнее время наблюдается стабилизация ситуации и улучшение показателей. При этом на

---

<sup>1</sup> Панарин С.А. Конфликтный потенциал социально-экономических и социальных процессов в Бурятии // Конфликтогенный потенциал и проблемы этничности в регионах РФ. Конфликт – диалог – сотрудничество. – Бюл. № 3. – 2000. – С. 39.

данный момент по показателям уровня жизни республика продолжает уступать ближайшим соседям.

Таблица 3.1.1

## Динамика основных показателей условий жизни\*

№ п/п	Показатель	Год									
		1990	1991	1992	1993	1994	1995	2000	2005	2010	2011
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1.</b>	<b>Уровень общей безработицы, %</b>										
1.1.	РБ**	н/д	н/д	5,7	5,8	9,8	15,1	19,1	12,0	10,4	9,1
1.2.	ИО***	н/д	н/д	4,6	6,2	8,3	8,9	11,4	10,0	10,2	9,2
1.3.	ЗК****	н/д	н/д	4,3	5,8	7,1	9,2	13,9	11,1	11,4	10,9
1.4.	СФО	н/д	н/д	5,1	6,0	8,2	9,1	12,6	9,4	8,7	8,2
1.5.	РФ	н/д	н/д	3,2	3,1	5,8	8,2	10,5	7,2	7,5	6,6
<b>2.</b>	<b>Коэффициент напряженности на рынке труда</b>										
2.1.	РБ	н/д	н/д	3,1	12,1	22,6	48,0	4,5	4,3	1,9	1,1
2.2.	ИО	н/д	н/д	3,6	6,3	7,8	13,8	3,5	2,9	1,2	0,9
2.3.	ЗК	н/д	н/д	0,9	1,1	4,0	34,9	32,6	28,6	13,3	7,0
2.4.	СФО	н/д	н/д	4,4	6,7	8,7	8,4	3,1	3,6	2,1	1,4
2.5.	РФ	н/д	н/д	3,2	3,1	5,8	8,2	1,6	2,5	1,8	1,2
<b>3.</b>	<b>Среднедушевые денежные доходы населения в мес., руб. (до 1998 г. тыс. руб.)</b>										
3.1.	РБ	0,197	0,409	3,2	39	160	379	1639	6044	13998	15715
3.2.	ИО	0,222	0,470	4,5	49	224	580	2374	7041	14965	16017
3.3.	ЗК	0,185	0,382	3,2	39	184	421	1018	5887	14070	15969
3.4.	СФО	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	494	1933	6680	14892	16568
3.5.	РФ	0,215	0,466	4,0	45	206	516	2281	8112	18881	20755
<b>4.</b>	<b>Доля населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума, % общей численности населения субъекта</b>										
4.1.	РБ	н/д	н/д	н/д	н/д	33,0	55,2	53,5	32,6	19,8	20,1
4.2.	ИО	н/д	н/д	н/д	н/д	17,7	32,3	35,5	21,6	18,4	19,2
4.3.	ЗК	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	67,0	26,2	19,3	18,9
4.4.	РФ	н/д	н/д	н/д	н/д	22,4	24,7	29,0	17,7	12,6	12,7
<b>5.</b>	<b>Общий коэффициент рождаемости (число родившихся на 1000 чел. населения)</b>										
5.1.	РБ	18,2	15,9	13,2	11,4	11,7	11,7	11,3	14,0	17,0	17,0
5.2.	ИО	15,8	14,4	12,2	10,8	11,2	10,6	10,2	11,9	15,2	15,3
5.3.	ЗК	16,7	15,1	13,3	11,7	12,6	12,2	11,1	13,5	15,9	15,5
5.4.	СФО	14,6	13,2	11,5	10,1	10,2	9,9	9,5	11,4	14,1	14,1
5.5.	РФ	13,4	12,1	10,7	9,4	9,6	9,3	8,7	10,2	12,5	12,6
<b>6.</b>	<b>Общий коэффициент смертности (число умерших на 1000 чел. населения)</b>										
6.1.	РБ	9,1	9,2	9,8	11,7	13,0	12,0	12,7	15,7	12,7	12,2
6.2.	ИО	9,8	10,0	11,1	13,3	14,9	14,6	14,9	17,0	14,4	14,0
6.3.	ЗК	8,7	8,7	9,5	12,0	14,2	12,8	13,7	17,2	13,8	13,3
6.4.	СФО	10,1	10,3	11,2	13,5	14,9	14,1	14,4	16,5	14,2	13,7
6.5.	РФ	11,2	11,4	12,2	14,5	15,7	15,0	15,4	16,1	14,2	13,5
<b>7.</b>	<b>Коэффициент миграционного прироста (на 10 000 населения)</b>										
7.1.	РБ	-20	-37	-62	-31	12	0	-40	-44	-23	-45
7.2.	ИО	-7	-16	-11	-13	11,0	7,0	-2	-21	-33	-28
7.3.	ЗК	-31	-75	-158	-56	-41	-25	-50	-29	-44	-84
7.4.	СФО	-8	-9	-6	-1	39	20	-4	-8	-3	1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
7.5.	РФ	11	3	12	29	55	34	15	9	13	22
<b>8.</b>	<b>Число зарегистрированных преступлений (на 100 000 населения)</b>										
8.1.	РБ	1670	1828	2380	2251	2170	2580	3024	3140	2728	2485
8.2.	ИО	1688	1936	2271	2252	2161	2317	2744	3376	2712	2411
8.3.	ЗК	1403	1608	2210	2343	2426	2784	2563	2922	2619	2764
8.4.	СФО	1459	1759	2263	2295	2104	2254	2384	2892	2378	2176
8.5.	РФ	1240	1462	1857	1885	1775	1860	2028	2484	1839	1682

\* Сост. по: Регионы России: стат. сб. Т. 2. – М., 1999. – 990 с.; Регионы России.

Социально-экономические показатели. 2012: стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 990 с.; \*\* здесь и далее РБ – Республика Бурятия; \*\*\* ИО – Иркутская область, без Усть-Ордынского Бурятского автономного округа до 2008 г.; \*\*\*\* ЗК – Забайкальский край, без Агинского Бурятского автономного округа до 2008 г.

Кроме того, к затрудняющим развитие факторам относятся природно-ресурсные и экологические обстоятельства. Среди них важнейшее значение имеет байкальский фактор, связанный со сложной экологической ситуацией во всем регионе. В конце 1996 г. озеро Байкал вместе с прилегающими к нему территориями было включено в Список всемирного наследия ЮНЕСКО. Более половины территории республики входит в состав Байкальской природной территории с особыми условиями природопользования. Это требует значительно больших финансовых затрат, что снижает конкурентоспособность местных проектов и их привлекательность для инвесторов. Более того, для сохранения экологического равновесия зачастую приходится отказываться от выгодных проектов. В целом действует около 20 государственных документов, регулирующих природопользование и запрещающих определенные виды деятельности и производства (прил. 4).

Также необходимо учитывать климатические условия. 58,0 % территории республики относится к районам Крайнего Севера и приравненной к ним местности. Для Бурятии характерен резкоконтинентальный климат с большими годовыми и суточными колебаниями температур воздуха и неравномерным распределением атмосферных осадков по сезонам года. В северных районах

довольно широко развита многолетняя мерзлота горных пород, что также затрудняет освоение и использование территории.

Негативно сказывается высокая сейсмичность региона, которая выражается в виде медленных поднятий и опусканий берегов Байкала, а также интенсивных землетрясений, сила которых в эпицентрах достигает 8–10 баллов<sup>1</sup>.

Немаловажной составляющей является различие в психологических установках. Если в европейской части России менталитет руководящего состава приближается к западному – нацелен на успех и развитие бизнеса независимо от чего-либо и кого-либо, то в регионах имеет сильное влияние социокультурная специфика. Историческое развитие российского общества неразрывно связано с формированием на его огромном пространстве не только этнических, но и территориальных общностей, заметно выделяющихся своей индивидуальностью, которую можно определить понятием «региональная ментальность». Причем такая региональная ментальность определялась для этнических субъектов скорее не национальной, а территориальной принадлежностью, придающей в собственных глазах и глазах окружающих специфические социально, психологически и культурно значимые признаки.

По мнению П. А. Сорокина<sup>2</sup>, из всех связей, которые соединяют людей между собой, связи по местности являются самыми сильными. Одно и то же местожительство порождает в людях общность стремлений и интересов. Сходство в образе жизни, семейные связи, товарищеские отношения, созданные еще с детства, придают им общий характер, создающий живую связь. В итоге образуется группа, отмеченная колоритом данного места. В Бурятии сильны семейно-родственные связи, патриархальный уклад жизни. Региональный менталитет не располагает к предпринимательской деятельности, быстрому и верному принятию решений.

Данное противоречие можно разрешить, и прежде всего при помощи образования, в процессе которого формируется мировоззрение и некий уровень

---

<sup>1</sup> Бурятия: концептуальные основы стратегии устойчивого развития / под ред. Л. В. Потапова, К. Ш. Шагжиева, А. А. Варламова. – М.: Круглый стол, 2000. – С. 17.

<sup>2</sup> Сорокин П. Система социологии. – М.: Астрель, 2008. – С. 210–213.

культуры, который поможет преодолеть объективные затруднения. Кроме того, большое значение в данном случае должно иметь государственное регулирование. Следует организовать массовую подготовку специалистов, которая должна осуществляться по нескольким каналам: государственная система образования, включающая среднее, среднеспециальное, высшее образование и последипломную подготовку; альтернативная (негосударственная) система обучения; обучение и стажировка за рубежом. Пример целенаправленной работы по подготовке кадров для рыночной экономики показывает Сибирский фонд поддержки предпринимательства. В этой общественной организации объединено около 50 государственных и коммерческих организаций, которые ставят своей целью всячески способствовать становлению предпринимательства в Сибирском регионе. Однако все это еще не носит повсеместного, массового характера, без чего трудно рассчитывать на быстрое и, главное, эффективное развитие предпринимательства, расширение слоя энергичных, деловых людей, осознание ими своей ответственности перед обществом. Определенные сдвиги в данной области есть. Нами уже было рассмотрено, где и каким образом в республике осуществляется подготовка необходимых специалистов и переквалификация уже существующих. Значение, придаваемое профессиональному управлению в нашей республике сегодня, все более очевидно.

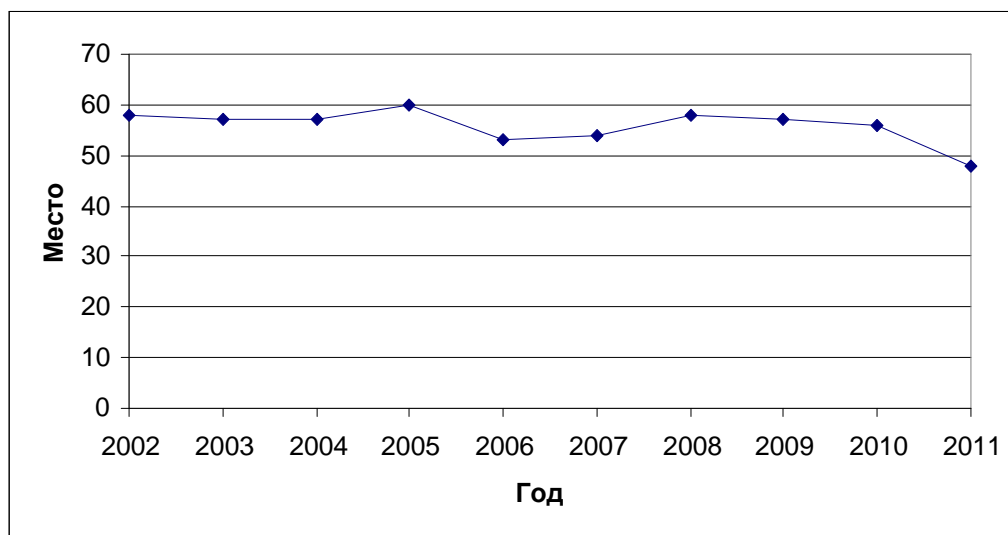
В целом неразвитость регионального рынка проявляется в недобросовестности конкурентов, неплатежах заказчиков, развитой коррупции, в том числе в конкурсных торгах, отсутствии инвестиций. Несмотря на определение Бурятии как одной из потенциальных точек роста азиатской части России<sup>1</sup> и наличие геополитических преимуществ региона (буферная зона между Востоком и Западом, ворота России в Азию и буддийский мир)<sup>2</sup>, поступающих в республику инвестиций пока недостаточно. Определенная работа в этом направлении ведется. Так, по данным рейтингового агентства «Эксперт РА», Республика Бурятия

---

<sup>1</sup> Родионов В. Республика Бурятия в геополитических реалиях современной России // Евразийское пространство глазами молодых, или молодежь о...: Альманах Школы молодого автора. – М.: Наталис, 2002. – С. 42.

<sup>2</sup> Курас Л. В., Базаров Б. В. Этнокультурные факторы геополитической стратегии Российской Федерации в Центральной Азии (на примере Республики Бурятия) // Президентская власть в Бурятии. – Улан-Удэ: Изд.-полиграф. комплекс ВСГАКИ, 2000. – С. 66–68.

улучшила свое место в рейтинге инвестиционной привлекательности субъектов Российской Федерации на 10 позиций по сравнению с 2002 г. (рис. 3.1.1). Сегодня регион относится к регионам группы 3В1 (пониженный потенциал – умеренный риск). С 2002 по 2010 г. по рангу инвестиционной привлекательности республика являлась менее привлекательным регионом группы 3В2 (незначительный потенциал – умеренный риск)<sup>1</sup>.



**Рисунок 3.1.1.** Динамика положения Республики Бурятия в рейтинге инвестиционной привлекательности

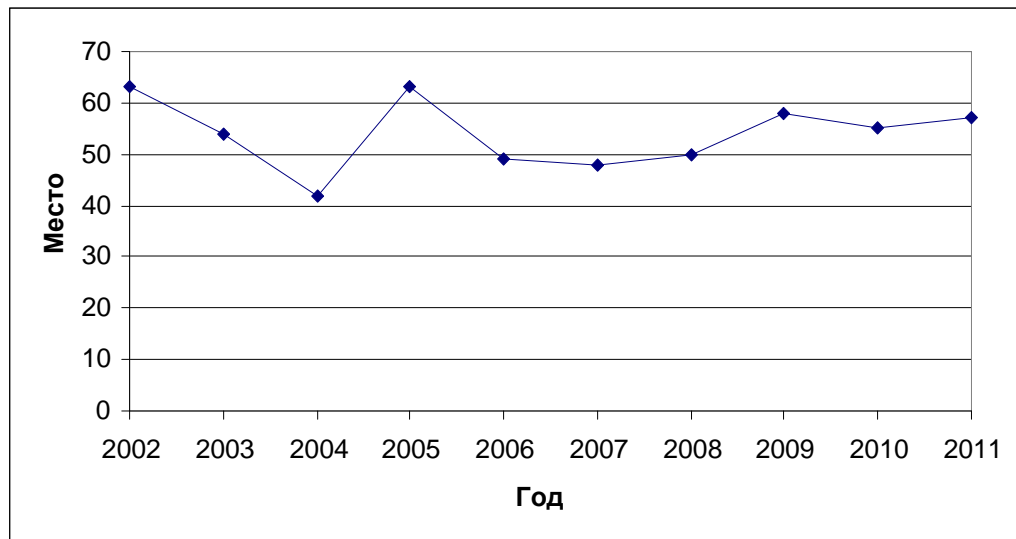
Доля Бурятии в общероссийском инвестиционном потенциале выросла с 0,545 в 2002 г. до 0,687 % в 2011 г. (на 26,0 %). Рейтинговое агентство оценило инвестиционный климат республики как более благоприятный по сравнению с последними годами. Значительно улучшились позиции республики по инновационному потенциалу (на 6 позиций – с 61-го до 55-го места), природно-ресурсному (на 5 позиций – с 15-го до 10-го места), незначительно – по финансовому (на 2 позиции – с 61-го до 59-го места). Стабильно высоким остается ранг республики по туристическому потенциалу (14-е место). Несколько снизился ранг по производственному и инфраструктурному потенциалу (на одну позицию – с 63-го до 64-го места и с 70-го до 71-го места соответственно), по институциональному (на 4 позиции – с 58-го до 62-го места). Значительное

<sup>1</sup> Инвестиционный паспорт Республики Бурятия. [Электронный ресурс]. – URL: <http://invest-buryatia.ru/klimat> (дата обращения: 07.09.2012).



снижение произошло по трудовому потенциалу (на 12 позиций – с 48-го до 60-го места).

В рейтинге инвестиционного риска ситуация более нестабильная, подвержена сильным колебаниям (рис. 3.2.2). Тем не менее республика также улучшила свои позиции на 6 мест – с 63-го до 57-го места. При этом по динамике некоторых отдельных рисков удалось добиться хороших результатов. Так, впервые в 2011 г. республика заняла топовое место в рейтинге экономических рисков, поднявшись по сравнению с 2002 г. на 42 позиции – с 45-го до 3-го места, что свидетельствует о значительном снижении экономических рисков за счет положительной динамики экономического развития республики за прошедший 10-летний период, особенно в 2010–2011 г.



**Рисунок 3.1.2.** Динамика положения Республики Бурятия в рейтинге инвестиционного риска

В результате этого Бурятия наряду с Башкортостаном и Краснодарским краем была награждена 21 декабря 2011 г. на IX Российском региональном конгрессе «Инвестиционный климат: лучшие практики регионов» в номинации «Регионы с минимальными частными рисками. Первая тройка по экономическому риску».

Ощутимы позитивные сдвиги в динамике криминальных рисков, особенно в последний год. Снижение этих рисков позволило республике подняться на 47 позиций – с 82-го до 35-го места.

В сфере законодательных рисков также имеет место положительная динамика. Регион поднялся на 16 позиций – с 47-го до 31-го места. Незначительное повышение произошло в области социальных рисков – на одну позицию (с 69-го до 70-го места).

Ухудшение положения имело место в сфере финансовых и экологических рисков – на 6 и 9 позиций соответственно (с 62-го до 68-го места и с 55-го до 64-го места).

Подсчет управленческих рисков производится с 2008 г. По сравнению с указанным годом республике удалось сохранить прежнее 56 место. В то же время по сравнению с 2010 г. Республика Бурятия поднялась на 8 позиций – с 64-го до 56-го места, что в определенной степени положительно характеризует систему управления, отражает снижение уровня административных барьеров и повышение качества оказываемых государственных услуг.

Несмотря на вполне благополучный инвестиционный климат с «умеренным» риском, республика остается непривлекательной для крупных инвестиций. Конкурентные преимущества республики широко известны:

1) туристско-рекреационный потенциал, уникальная природная среда (озеро Байкал, бальнеологические курорты и лечебные местности, национальные парки, горно-таежные урочища хребта Хамар-Дабан и степные пространства), которые могут обеспечить конкурентную базу для развития санаторно-курортных услуг и индустрии туризма;

2) ресурсный потенциал (месторождения полиметаллов, вольфрама, молибдена, фосфоритов, цеолитов, флюорита; топливно-энергетические, лесные, рыбные ресурсы), позволяющий создавать новые производственные мощности;

3) развитая транспортная инфраструктура, представленная железнодорожными (региональный участок Транссибирской железной дороги, Байкало-Амурской магистрали) и автомобильными магистралями федерального

значения, международным аэропортом в г. Улан-Удэ, что создает необходимые условия для организации транзитного товаропотока и транспортного обслуживания существующих и вновь создаваемых производств;

4) геополитическое значение Республики Бурятия для России в виде пограничного положения (наличие общей границы с Монголией) и близости переходов через российско-китайскую границу, а также к странам Северо-Восточной Азии, что позволяет наращивать внешнеторговый оборот;

5) политическая и социальная стабильность региона, толерантность населения.

Для стимулирования инвестиционной активности предприятий необходимо государственное регулирование. Его принципы и направления прописаны в законах Республики Бурятия от 02.12.2005 № 1344-III «Об инвестиционной деятельности в Республике Бурятия», от 03.12.2004 № 816-III «О республиканских целевых программах», от 30.11.2006 № 2011-III «О республиканском фонде муниципального развития», от 26.11.2002 № 145-III «О некоторых вопросах налогового регулирования в Республике Бурятия, отнесенных законодательством РФ о налогах и сборах к ведению субъектов РФ». Основным государственным исполнителем в этом направлении является Министерство экономики республики, которое считает наиболее приоритетным развитие эффективных и конкурентоспособных производственных комплексов, создание благоприятного инвестиционного и предпринимательского климата. В качестве наиболее действенных инструментов привлечения инвесторов рассматривается формирование крупных промышленных проектов на основе межрегиональной кооперации, при наличии прозрачного административного управления и соблюдения гарантий и прав инвесторов.

Инвестиционный рейтинг субъекта федерации влияет на уровень престижности региональной власти и ее политические перспективы. Так, по данным рейтингового агентства «Эксперт РА»<sup>1</sup>, существует устойчивая

---

<sup>1</sup> Сравнительный анализ инвестиционной привлекательности Республики Бурятия. [Электронный ресурс]. – URL: [http://baikal-media.com/files/analiz\\_invest\\_rb.zip](http://baikal-media.com/files/analiz_invest_rb.zip) (дата обращения: 07.09.2012).

взаимосвязь между инвестиционным климатом и политическими успехами региональных лидеров. Поэтому деятельность глав исполнительной власти, направленная на создание благоприятного инвестиционного климата и его улучшение, является не только фактором привлечения инвестиций, но также в определенной мере гарантирует позитивный исход выборов для региональных лидеров. Этот фактор приобретает особую важность в свете изменения порядка назначения выборных глав исполнительной власти. Для этого региону, по мнению директора регионального направления рейтингового агентства «Эксперт РА» Г. Марченко<sup>1</sup>, необходимо работать в нескольких направлениях: PR-продвижение региона; выдвижение «федеральной инициативы»; реализация крупного межгосударственного или межрегионального проекта; создание уникального конкурентного преимущества или «мирового продукта».

Определяющим для Бурятии является ее высокий ранг по природно-ресурсному потенциалу (10-е место) в сочетании с низким инфраструктурным потенциалом (71-е место). Разрыв между ними и формирует главную проблему инвестиционного развития республики: необходимость освоения богатых природных ресурсов сдерживается крайне неразвитой инфраструктурой. Ситуация усугубляется высокими тарифами на электроэнергию, железнодорожными тарифами, что повышает себестоимость продукции. Во многих отраслях складывается олигопольный рынок, в результате крупные компании диктуют свои тарифы и расценки.

Тем не менее наблюдаемое в последние годы сравнительное улучшение социально-экономического положения региона также отчасти подтверждается мнением директоров о вероятности закрытия возглавляемых ими предприятий. 10,3 % руководителей допускают такую возможность, при этом, по сравнению с 2005 г., твердо уверенные в этом отсутствуют. По данным опроса 2005 г., такая возможность была выражена в сильной степени среди 2,8 % респондентов (табл. 3.1.2). В целом на данный момент невероятным закрытие своего

---

<sup>1</sup> Власть и бизнес оценили инвестиционную привлекательность Бурятии. [Электронный ресурс]. – URL: [http://baikal-media.com/2005/10/05/vlast\\_i\\_biznes\\_ocenili\\_investicionnuyu\\_privlekatelnost\\_buryatii.html](http://baikal-media.com/2005/10/05/vlast_i_biznes_ocenili_investicionnuyu_privlekatelnost_buryatii.html) (дата обращения: 27.09.2012).

предприятия считают 89,1 % менеджеров, в то время как в 2005 г. доля менеджеров с аналогичным мнением была на 10,0 % ниже.

Таблица 3.1.2

**Распределение респондентов по мнению о вероятности закрытия возглавляемого предприятия в ближайший год, % к общему количеству обследуемых**

№ п/п	Вероятность закрытия вашего предприятия	2005 г.	2012 г.
1.	Очень вероятно	2,8	0
2.	Довольно вероятно	4,7	10,3
3.	Не очень вероятно	36,9	76,9
4.	Абсолютно не вероятно	43,0	12,2
5.	Затруднились с ответом	12,6	0,6
6.	Итого	100,0	100,0

Статистические данные<sup>1</sup> свидетельствуют о наметившейся тенденции роста в течение ряда последних лет по основным макроэкономическим показателям. Постепенно сокращается разрыв отставания между республиканскими и среднероссийскими показателями (табл. 3.1.3). Наиболее наглядно данная тенденция проявляется в отношении объема ВРП и инвестиций. По показателю роста ВРП с 2000 по 2010 г. как в общем объеме, так и на душу населения Республика Бурятия занимает лидирующее место. По показателю роста инвестиций в основной капитал за аналогичный период республике принадлежит среднее место. Она уступает Иркутской области и СФО в целом. Также темп прироста среднегодовой численности занятых в экономике с 2000 по 2010 г. довольно высок – 5,5 %. Это второе после Забайкальского края значение. Опасения вызывает такой показатель, как прибыльность предприятий региона, особенно его значение за 2010 г., когда в республике имел место единственный отрицательный сальдированный финансовый результат. Здесь наблюдается нестабильная ситуация, рост сменяется упадком.

<sup>1</sup> Программа социально-экономического развития Республики Бурятия на 2008–2010 годы и на период до 2017 года. [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/29513703>. – С. 10 (дата обращения: 20.03.2012).

**Основные показатели социально-экономического развития субъектов РФ  
(1990–2010 гг.)\***

№ п/п	Годы	РБ	ИО	ЗК	СФО	РФ
1	2	3	4	5	6	7
<b>1.</b>	<b>Объем валового регионального продукта, млн. руб. (в сопоставимых ценах)</b>					
1.1	1990	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д
1.2	1995	92245,6	377292,6	116127,2	2367005,4	15458437,9
1.3	2000	67778,0	323625,9	94324,6	2158486,5	18075608,4
1.4	2005	142287,6	513274,3	140766,7	3790201,5	34895494,5
1.5	2009	124610,3	455529,2	148381,8	3390224,3	32072552,0
1.6	Темп прироста (1995–2010 гг.)	35,1	20,7	27,8	43,2	107,5
1.7	Темп прироста (2000–2010 гг.)	83,9	40,8	57,3	57,1	77,4
<b>2.</b>	<b>Валовой региональный продукт на душу населения, руб. (в сопоставимых ценах)</b>					
2.1	1990	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д
2.2	1995	89100,1	137813,1	92753,4	113133,0	105053,2
2.3	2000	67717,0	122883,5	79545,1	105814,9	124193,8
2.4	2005	147965,0	203648,5	125106,9	193051,0	244902,5
2.5	2009	129516,8	181910,9	132839,4	173383,9	226007,5
2.6	Темп прироста (1995–2010 гг.)	45,4	32,0	43,2	53,3	115,1
2.7	Темп прироста (2000–2010 гг.)	91,3	48,0	67,0	63,9	82,0
<b>3.</b>	<b>Инвестиции в основной капитал, млн. руб. (в сопоставимых ценах)</b>					
3.1	1990	63435,9	233919,8	79294,9	1462990,2	2192502,9
3.2	1995	13338,3	61421,0	20373,6	402514,1	769791,5
3.3	2000	10923,3	33973,0	21394,1	309907,2	954782,1
3.4	2005	14903,3	56899,6	26998,4	536966,1	1495847,0
3.5	2010	30344,0	102450	40257,0	889719,0	1890966,0
3.6	Темп прироста (1990–2010 гг.)	-52,2	-56,2	-49,2	-39,2	-13,8
3.7	Темп прироста (2000–2010 гг.)	177,8	201,6	88,2	187,1	98,1
<b>4.</b>	<b>Инвестиции в основной капитал на душу населения, млн. руб. (в сопоставимых ценах)</b>					
4.1	1990	59471,1	83259,6	59471,1	67400,6	67400,6
4.2	1995	20445,7	22438,6	16267,7	19233,1	21598,2
4.3	2000	10913,8	12899,3	18042,1	15192,7	24972,4
4.4	2005	15424,6	22435,6	23850,5	27207,9	39146,3
4.5	2010	31227,0	42165,0	36366,0	46213,0	64024,0
4.6	Темп прироста (1990–2010 гг.)	-47,5	-49,4	-38,9	-31,4	-5,0
4.7	Темп прироста (2000–2010 гг.)	186,1	226,9	101,6	204,2	156,4

<b>5. Основные фонды в экономике, млн. руб. (по полной учетной стоимости на конец года; в сопоставимых ценах)</b>						
5.1	1990	515416,6	1704839,5	515416,6	11021985,9	76321305,0
5.2	1995	426345,3	1541299,9	444569,9	8858719,5	63706993,7
5.3	2000	336240,0	1151969,5	393488,9	7260045,5	54865059,4
5.4	2005	320514,9	1047183,5	596580,7	7790591,8	73677783,4
5.5	2010	402856,0	1641443,0	592903,0	9071296,0	93185612,0
5.6	Темп прироста (1990–2010 гг.)	-21,8	-3,7	15,0	-17,7	22,1
5.7	Темп прироста (2000–2010 гг.)	19,8	42,5	50,7	24,9	69,8
<b>6. Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.</b>						
6.1	1990	479,8	1356,7	551,2	10464,9	75324,7
6.2	1995	440,2	1184,1	495,4	9175,2	66330,1
6.3	2000	395,5	1122,5	449,7	8690,9	64516,6
6.4	2005	386,6	1137,7	481,8	8911,5	66791,6
6.5	2010	417,1	1140,2	490,1	9027,0	67576,7
6.6	Темп прироста (1995–2010 гг.)	-13,1	-16,0	-11,1	-13,7	-10,3
6.7	Темп прироста (2000–2010 гг.)	5,5	1,6	9,0	3,9	4,7
<b>7. Уровень экономической активности населения, %</b>						
7.1	1990	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д
7.2	1995	63,9	67,0	64,8	65,1	65,1
7.3	2000	66,0	68,0	60,7	65,0	65,5
7.4	2005	61,2	66,3	62,7	65,3	65,8
7.5	2010	64,1	67,1	62,4	66,9	67,7
7.6	Темп прироста (1995–2010 гг.)	0,3	0,1	-3,7	2,8	4,0
7.7	Темп прироста (2000–2010 гг.)	-2,9	-1,3	2,8	2,9	3,4
<b>8. Сальдированный финансовый результат (прибыль минус убыток) деятельности организаций, млн. руб. (в сопоставимых ценах)</b>						
8.1	1990	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д
8.2	1995	4394,1	83211,3	10637,0	428254,2	3008608,8
8.3	2000	681,7	37293,7	6459,1	459839,1	3740353,4
8.4	2005	3593,2	42522,3	1352,9	537464,1	8876797,5
8.5	2010	-4565,0	95915,0	3919,0	654438,0	6330589,0
8.6	Темп прироста (1995–2010 гг.)	-203,9	15,3	-63,2	52,8	110,4
8.7	Темп прироста (2000–2010 гг.)	-769,6	157,2	-39,3	42,3	69,3
<b>9. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб. (в сопоставимых ценах)</b>						
9.1	1990	12488,9	13916,2	12607,9	12964,7	12013,2
9.2	1995	6048,5	8865,0	6047,3	6642,7	5671,5
9.3	2000	6043,5	8465,6	6617,1	7130,1	6985,0
9.4	2005	11869,4	14157,5	12648,5	12581,8	13272,5
9.5	2010	17999,7	20475,6	18684,5	18657,6	20952,2

1	2	3	4	5	6	7
9.6	Темп прироста (1995–2010 гг.)	44,1	47,1	48,2	43,9	74,4
9.7	Темп прироста (2000–2010 гг.)	197,8	141,9	182,4	161,7	200,0
<b>10.</b>	<b>Среднедушевые денежные доходы населения, руб., в мес. (в сопоставимых ценах)</b>					
10.1	1990	7810,5	9000,0	7731,2	н/д	8603,5
10.2	1995	4550,1	7119,4	5234,5	5930,8	6194,9
10.3	2000	5149,0	7458,1	5221,3	6072,7	7165,9
10.4	2005	9377,0	10923,8	9133,4	10363,7	12585,4
10.5	2010	13998,0	14965,0	14070,0	14892,0	18881,0
10.6	Темп прироста (1995–2010 гг.)	79,2	66,3	82,0	н/д	199,5
10.7	Темп прироста (2000–2010 гг.)	171,9	100,7	218,5	145,2	163,5
<b>11.</b>	<b>Потребительские расходы в среднем на душу населения, руб., в мес. (в сопоставимых ценах)</b>					
11.1	1990	5788,5	6541,8	6026,4	6145,4	6502,2
11.2	1995	3457,6	4706,2	3637,7	4069,9	4358,1
11.3	2000	3396,0	5023,4	2679,8	4219,1	5412,9
11.4	2005	6111,2	7051,4	5793,1	7178,6	8754,9
11.5	2010	9572,0	9151,0	9083,0	10079,0	13200,0
11.6	Темп прироста (1995–2010 гг.)	65,4	39,9	50,7	64,0	103,0
11.7	Темп прироста (2000–2010 гг.)	181,9	82,2	238,9	138,9	143,9

\* Сост. по: Регионы России...

Одним из основных показателей стабильности социально-экономической ситуации и роста является уровень жизни населения. Несмотря на общую благоприятную картину количественного роста среднедушевых денежных доходов населения (на 171,9 % с 2000 г.), нельзя забывать о росте инфляции. Также ситуация осложняется более высоким темпом роста потребительских расходов по сравнению с темпом роста доходов населения за период 2000–2010 гг. (на 10,0 %, 2-е место после Забайкальского края). Расходы жителей Бурятии превышают расходы населения соседних регионов, что, прежде всего, связано с более высокими коммунальными платежами. Эта тенденция остается без изменений на протяжении последних лет.

Кроме того, в республике по сравнению с соседними регионами, СФО и РФ в целом самая низкая средняя заработная плата – 17999,7 руб. Несмотря на



достаточно высокий темп прироста, уровень заработной платы в республике продолжает оставаться самым низким среди указанных регионов на протяжении всего послереформенного периода. Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг в республике (9215,2 руб.) на данный момент примерно на одном уровне с РФ в целом (9174,2 руб.<sup>1</sup>) и выше соседних регионов и СФО на 6,0–8,0 %, в то время как размер заработной платы ниже среднероссийской на 16,4 %.

Следует отметить, что дифференциация уровней заработной платы по видам экономической деятельности в республике значительна. На данный момент высокий размер начисленной заработной платы отмечался у работников, занятых в сфере финансовой деятельности, который превышает среднереспубликанский показатель в 2,1 раза, добычи полезных ископаемых – в 1,5 раза, государственного управления и обеспечения военной безопасности; обязательного социального обеспечения – на 42,2 %, транспорта и связи – на 33,3 %. Наиболее низкая величина оплаты труда по сравнению со среднереспубликанским значением отмечена у работников, занятых в сфере рыболовства и рыбоводства (на 57,6 %), сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства (на 51,1 %), гостиниц и ресторанов (на 47,9 %), оптовой и розничной торговли; ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (на 39,2 %), предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (на 33,2 %).

Существенные различия в уровне оплаты труда сохраняются и между отдельными районами республики. Так, в настоящее время заработная плата значительно превышает среднереспубликанский показатель в г. Северобайкальск – в 1,6 раза, Муйском – на 36,0 %, Северо-Байкальском – на 32,2 %, Окинском районах – на 30,5 %. Значительно ниже среднереспубликанского уровня оплаты труда отмечена заработная плата в Кижингинском (на 67,3%), Тарбагатайском (на 51,4 %), Курумканском (на 50,5 %), Бичурском (на 48,8 %), Хоринском (на

---

<sup>1</sup> Республика Бурятия и регионы России: стат. бюл. № 01-01-09 / Бурятстат. – Улан-Удэ, 2012. – С. 28.

44,8 %), Джидинском (на 44,4 %), Иволгинском (на 44,2 %), Закаменском (на 41,4 %) районах<sup>1</sup>.

Таким образом, слабое экономическое развитие республики, экологические ограничения, природные условия, региональный менталитет, невысокий уровень инвестиционной привлекательности, значительная дифференциация уровня жизни внутри республики и прочее обуславливают более медленный темп формирования принципиально иной социальной структуры региона и слоя менеджеров в ней как социально-профессиональной совокупности индивидов, входящей в состав нового среднего класса.

Тем не менее происходящие в российской экономике модернизационные процессы привнесли заметное оживление в социально-экономическое развитие региона, что, в свою очередь, обуславливает динамику изменений слоя менеджеров. Современные руководители на данный момент уже не такие, какими были несколько лет назад. Сравнительный анализ мнений региональных руководителей указывает на смену их приоритетов. Менеджеры становятся более уверенными, четче представляют свои цели и выражают свое мнение. Так, в опросе 2012 г. наблюдается гораздо меньший процент затруднившихся ответить на вопросы анкеты.

Также изменения социально-экономической ситуации в регионе определяют наличие тех или иных проблем, с которыми приходится сталкиваться руководителям предприятий в своей практической деятельности. Если еще недавно основные усилия менеджеров были направлены на сохранение бизнеса, то сегодня первостепенным является его дальнейшее развитие. Перечень ключевых проблем, стоящих перед предприятием, также несколько изменился. Если в 2005 г. нужно было сохранить предприятие в любом случае, то сегодня наиболее актуальна проблема, связанная с уровнем его рентабельности (табл. 3.1.4). Главным становится дальнейшее развитие предприятия и его прибыльность. Проблемы нехватки денежных оборотных средств и налогов

---

<sup>1</sup> Социально-экономическое положение Республики Бурятия: компл. докл. № 01-01-01 / Бурятстат. – Улан-Удэ, 2012. – С. 76.

продолжают оставаться в числе наиболее главных. Актуализируется проблема приобретения нового оборудования, сказывается устаревшая база многих предприятий, созданных на основе бывших советских. Положительным моментом является снижение напряженной ситуации с кадрами. Значимость этой проблемы снизилась с 3-го места до 9-го, что в определенной степени свидетельствует о процессах роста квалификации кадров и их адаптации к новым условиям.

Таблица 3.1.4

**Распределение респондентов по наиболее остро стоящим перед ними проблемам, %  
к общему количеству обследуемых\***

№ п/п	Наименование проблемы	2005г.	2012г.	Ранг	
				2005г.	2012г.
1.	Снижение рентабельности	9,4	24,7	XII	X
2.	Нехватка денежных оборотных средств	42,1	24,0	I	II
3.	Высокие налоги	38,9	22,7	IV	III
4.	Приобретение нового оборудования	20,7	21,1	IX	IV
5.	Отсутствие надежных правительственных гарантий, нестабильность законодательства, несовершенство некоторых законов	25,3	20,1	VI	V
6.	Дефицит средств на развитие	39,7	18,2	II	VI
7.	Вмешательство местных властей	7,2	15,9	XIV	VII
8.	Трудности с приобретением сырья, комплектующих и пр.	5,8	14,9	XVI	VIII
9.	Проблемы с кадрами	39,4	14,6	III	IX
10.	Рост цен на сырье, материалы, энергию и т. п.	31,2	12,0	V	X
11.	Проблемы со сбытом, снижение спроса	13,2	10,7	XI	XI
12.	Условия предоставления кредита	23,1	7,8	VIII	XII
13.	Отсутствие рынка услуг страхования предпринимательских рисков	6,3	7,5	XV	XIII
14.	Трудности с арендой и приобретением помещений	25,1	7,1	VII	XIV
15.	Консерватизм региональных представителей власти	14,9	3,6	X	XV
16.	Получение лицензии на определенный вид деятельности	8,0	3,6	XIII	XVI
17.	Рэкет	0,8	1,9	XVII	XVII

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Несмотря на различные налоговые реформы, проблемы с налогами сохраняют свою актуальность. Необходимо выделить те виды налогов, которые наиболее сильно затрудняют развитие предприятий. По сравнению с 2005 г. ситуация определенно поменялась. Степень негативного влияния тех или иных налогов кардинальным образом изменилась. Большинство менеджеров выделили налог на прибыль, в то время как в 2005 г. наиболее значимым был налог на

добавленную стоимость. Также можно отметить значимость таких налогов, как налог на добавленную стоимость и социальные отчисления. Остальные виды налогов не имеют значительного отрицательного влияния на развитие деятельности предприятия (табл. 3.1.5).

Таблица 3.1.5

**Распределение респондентов по видам налогов, затрудняющих развитие,  
% к общему количеству обследуемых**

№ п/п	Вид налога	2005 г.	2012 г.
1.	НДС	22,6	18,7
2.	На прибыль	16,0	47,1
3.	Имущественный	3,3	9,9
4.	Земельный	4,1	7,1
5.	Транспортный	0,6	3,2
6.	Социальные отчисления	9,4	11,3
7.	Никакие	3,3	2,7
8.	Другие	40,7	0,0
9.	Итого	100,0	100,0

Вызывает критику система налогообложения в целом и ограничения при упрощенной форме налогообложения у 3,0 % руководителей. Менеджеры отмечают неквалифицированность работы налоговой службы, предлагают организацию единой налоговой политики для предприятий всех форм собственности, ввести прогрессивную шкалу, налоговые льготы для инвалидов в производстве.

В целом на данном этапе социально-экономического развития региона спрос на профессиональных менеджеров формируется компаниями, которые можно условно разделить на 4 группы.

*Первая* – успешные крупные российские компании, действующие в сфере естественных монополий, а также федеральные бренды, представленные на бурятском рынке: Эльдорадо, МТС, Мегафон, Юкос, Ростелеком, Евросеть, Спортландия и др. Эти компании готовы к найму высокооплачиваемых менеджеров, которые впоследствии становятся лояльными «людьми организации».

*Вторая* – международные компании, активно работающие на российском рынке, в том числе рынке республики: Coca-Cola, Pepsi-Cola, Ford, P&G, Nestle и пр. Цель иностранных компаний – занять лидирующее положение на российских рынках, сравнимое с тем, которое они занимают в мировом пространстве. Как правило, они действуют по единым стратегическим планам, разработанным в головных офисах. Поэтому они нуждаются в педантичных, организованных исполнителях, знающих региональную специфику. Обычно западные фирмы переносят материнскую организационную культуру в российские условия, что предполагает высокую заработную плату и карьерный рост, но в то же время необходимость приспособливаться к другим образцам делового поведения<sup>1</sup>.

*Третья* – преуспевающие региональные компании, созданные в период становления предпринимательства в России: Титан, Абсолют, Барис, Смит и др. Цель таких компаний – найти свой сегмент на рынке, поэтому им требуются менеджеры, способные принимать нестандартные решения.

*Четвертая* – крупные приватизированные предприятия (кондитерская фабрика «Амта», Авиационный завод, Приборостроительный завод, Бурятмясопродукт, Бурятзолото и др.), некоторые из которых переживают перманентный кризис. В целом такие компании не стремятся резко менять управленческий корпус, идет постепенная реконструкция, во многом сохраняются советские традиции и вновь пришедшим менеджерам необходимо их усваивать.

Таким образом, наблюдаемый рост уровня жизни касается количественной стороны, качественная составляющая остается на прежнем уровне. В сложившейся ситуации основная задача Правительства Республики Бурятия в долгосрочной перспективе – создание условий для изменения структуры экономики в направлении развития инновационности, связанной с экологосберегающими технологиями. Для этого необходимы стабильная правовая база, развитие инфраструктуры малого и среднего бизнеса, разработка четких приоритетов и целей.

---

<sup>1</sup> Воробьев С. Где и почему брать головы // Эксперт. – 1996. – № 13. – С. 36–46.

### 3.2. Менеджеры в структуре занятости населения региона

Появление и функционирование новых социальных слоев и групп, становление их интересов связывают, прежде всего, с изменением структуры занятости населения, формированием новой поляризации различных видов труда, а также отраслевой специфики<sup>1</sup>.

Для детального анализа системы занятости населения Республики Бурятия в первую очередь необходимо рассмотреть *структуру экономически активного населения*, которое включает в себя совокупность занятых в экономике и безработных. Это часть населения в возрасте от 15 до 72 лет, обеспечивающая в рассматриваемый период предложение рабочей силы для создания товаров и услуг.

Численность экономически активного населения (ЭАН) в 2010 г. составила 469,3 тыс. чел. (48,3 % общей численности населения республики), из которых 89,6 % занято в экономике республики (табл. 3.2.1).

Таблица 3.2.1

**Динамика основных показателей занятости населения Республики Бурятия,  
тыс. чел.\***

№ п/п	Показатель	1992 г.	2000 г.	2010 г.	Темп прироста, 1992–2010 гг.		Темп прироста, 2000–2010 гг.	
					тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Все население, из них:	1056,5	1031,9	971,3	-85,2	-8,1	-60,6	-5,9
1.1.	<i>мужчины</i>	573,5	497,6	458,7	-114,8	-20,0	-38,9	-7,8
1.2.	<i>женщины</i>	543,0	543,3	512,6	-30,4	-5,6	-30,7	-5,7
2.	Экономически активное население, из них:	508,0	486,0	469,3	-38,7	-7,6	-16,7	-3,4
2.1.	<i>мужчины</i>	275,0	252,0	240,7	-34,3	-12,5	-11,3	-4,5
2.2.	<i>женщины</i>	233,0	234,0	228,5	-4,5	-1,9	-5,5	-2,4
3.	Численность населения в трудоспособном возрасте	587,1	601,6	604,0	16,9	2,9	2,4	0,4

<sup>1</sup> Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д., Черныш М. Ф., Семенова Л. А. Социальное неравенство и социально-структурные изменения // Россия в глобальных процессах: поиски перспективы. – М.: Институт социологии РАН, 2008. – С. 29.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.	Занятые в экономике, из них:	479,0	393,0	420,5	-58,5	-12,2	27,5	7,0
4.1.	<i>мужчины</i>	259,0	204,0	215,6	-43,4	-16,8	11,6	5,7
4.2.	<i>женщины</i>	220,0	189,0	204,9	-15,1	-6,9	15,9	8,4
5.	Безработные, из них:	29,0	93,0	48,7	19,7	67,9	-44,3	-47,6
5.1.	<i>мужчины</i>	16,0	48,0	25,1	9,1	56,9	-22,9	-47,7
5.2.	<i>женщины</i>	13,0	45,0	23,6	10,6	81,5	-21,4	-47,6
6.	Численность официально зарегистрированных безработных на конец года, из них:	1,7	7,8	8,8	7,1	417,6	1,0	12,8
6.1.	<i>мужчины</i>	0,3	2,2	3,7	3,4	1133,3	1,5	68,2
6.2.	<i>женщины</i>	1,4	5,6	5,1	3,7	264,3	-0,5	-8,9

\* Сост. по данным органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия.

Соответственно уровень общей безработицы равен 10,4 %. Уровень безработицы традиционно высок по сравнению с другими регионами СФО (8,7 %) и РФ (7,5 %) в среднем (см. табл. 3.1.1).

Как видно из табл. 3.2.1, на протяжении всего постреформенного периода наблюдается снижение численности ЭАН республики. Следует отметить, что темп ее снижения менее интенсивен по сравнению с темпом сокращения численности постоянного населения, которое уменьшалось за счет высокого уровня смертности и миграционного оттока. С развитием рыночных отношений темп сокращения ЭАН уменьшился более чем в 2 раза. Однако он еще не достигает средних показателей СФО и РФ. В среднем по СФО темп снижения численности ЭАН в период 1992–2010 гг. составлял 4,7 %, а по РФ произошло увеличение на 0,7 %. В период 2000–2010 гг. снижение перешло в увеличение, темп прироста равен 1,3 и 3,6 % соответственно.

Имевшая место гендерная асимметрия в структуре ЭАН на начальном этапе рыночных реформ постепенно сглаживается. Если в 1992 г. численность мужчин составляла 54,1 %, то к 2010 г. их доля снизилась на 2,8 % и составила 51,3 %. Снижается и темп сокращения численности мужчин в структуре ЭАН. Если в

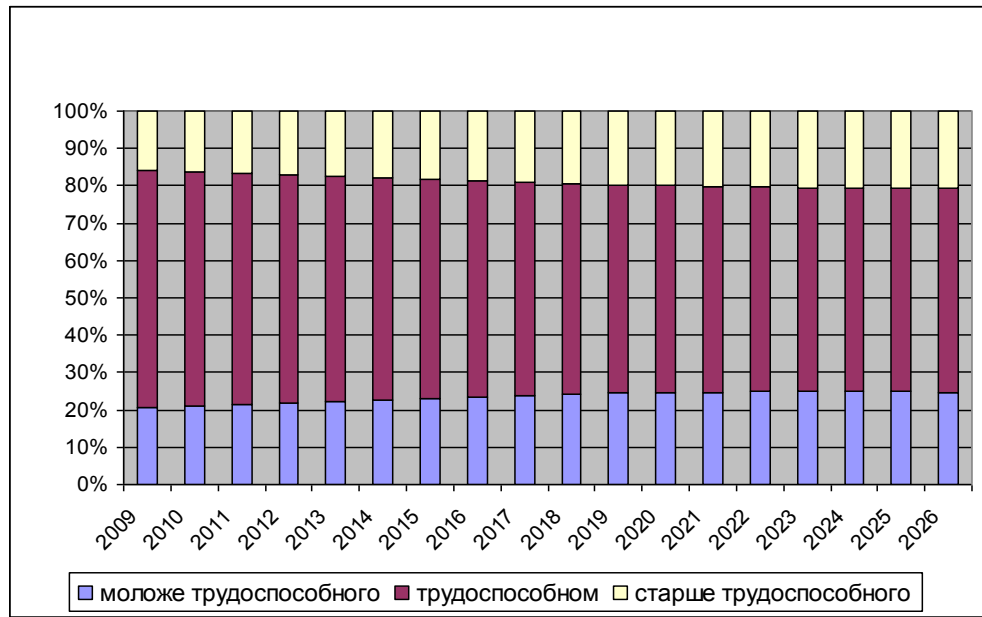
период с 1992 по 2010 г. темп сокращения численности мужчин превышал темп сокращения численности женщин в 6 раз, то в период с 2000 по 2010 г. в 2 раза. Данное гендерное распределение с небольшим перевесом в пользу мужчин наблюдается и в структуре занятых в экономике.

Положительной тенденцией является рост численности населения в трудоспособном возрасте, который составил 2,9 % с 1992 по 2010 г. В настоящее время доля трудоспособного населения составляет 62,2 % общей численности населения. Однако, как видно из табл. 3.2.1, темп прироста его численности постепенно снижается. Более того, демографические катаклизмы предыдущих лет в дальнейшем обусловят сокращение доли трудоспособного населения республики. Так, нагрузка на трудоспособное население будет увеличиваться за счет естественного старения населения, а также демографической ямы 1990-х гг., когда имел место низкий уровень рождаемости. В результате значительное количество людей, уходящих на пенсию, не будет компенсироваться достаточным числом молодых людей, начинающих трудовую деятельность. По данным Бурятстата, к 2026 г. нагрузка нетрудоспособного на трудоспособное население составит 0,83 чел. Доля трудоспособного населения составит всего 54,7 %, моложе трудоспособного возраста – 24,7 %, старше – 20,6 % (рис. 3.2.1)<sup>1</sup>. На данный момент нагрузка нетрудоспособного населения на трудоспособное составляет в среднем по Республике Бурятия 0,61 чел. При этом возрастет диспропорция между отдельными возрастными группами экономически активного населения в пользу преобладания старших возрастов, обусловленная резким уменьшением численности молодежи (до 30 лет) и ее оттоком за пределы республики.

---

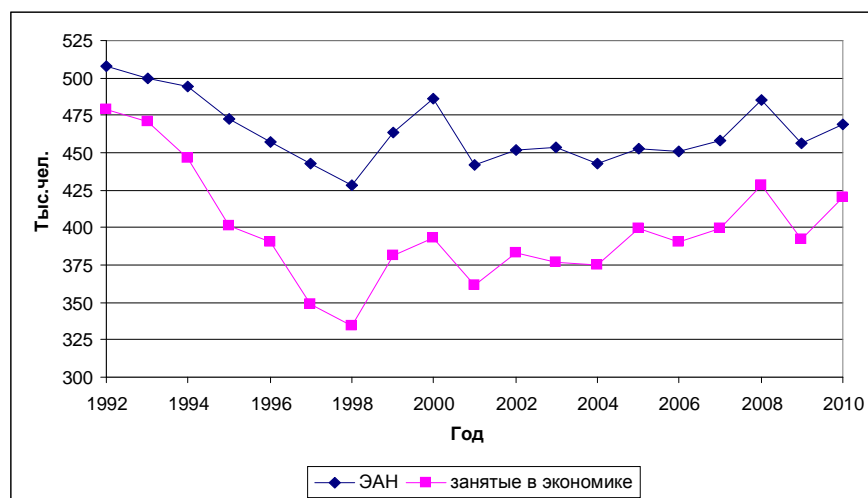
<sup>1</sup> По расчетам Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия.





**Рисунок 3.2.1.** Прогнозируемая численность населения Республики Бурятия по возрастным группам, тыс. чел.

В качестве положительной тенденции также можно рассматривать начавшийся рост занятого в экономике населения. Достигшая своего апогея к началу 1990-х гг. численность занятых в экономике начала сокращаться в связи с разразившимся социально-экономическим кризисом и начавшимся оттоком трудоспособного населения. До 1998 г. наблюдалось постоянное снижение занятых в экономике. Лишь в последнее время отмечается относительная стабилизация ситуации и медленный рост за исключением провала 2009 г., произошедшего после кризиса 2008 г. (рис. 3.2.2).



**Рисунок 3.2.2.** Динамика ЭАН и занятых в экономике, тыс. чел.

Значительные перемены произошли и в структуре занятых в экономике *по формам собственности* (табл. 3.2.2). С разрешением частной собственности количество занятых в государственных и муниципальных организациях постоянно снижается в пользу частных предприятий. Так, доля занятых в частном секторе экономики республики выросла с 1990 г. более чем в 7 раз. На данный момент преобладающее число занятых приходится именно на частные предприятия. Также стабильно растет количество занятых на предприятиях, форма собственности которых включает иностранное участие.

Текущее положение в *отраслевой структуре занятости*, а также динамика ее изменений имеют большое значение для прогнозирования дальнейшего социально-экономического развития и выявления базовых видов деятельности региона. Отраслевая структура занятости населения представляет собой распределение занятых в экономике по видам экономической деятельности. Временной период анализа ограничен 2000 г. в связи с переходом от Общесоюзного классификатора отраслей народного хозяйства к Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности.

Таблица 3.2.2

**Распределение занятых в экономике Республики Бурятия  
по формам собственности, %\***

№ п/п	Форма собственности предприятия	Год					Темп прироста, 1990–2010 гг.	Темп прироста, 2000–2010 гг.
		1990	1995	2000	2005	2010		
1.	Государственная и муниципальная	92,1	50,7	44,3	46,0	36,0	-60,9	-18,7
2.	Частная	7,7	31,0	41,1	45,4	55,7	623,4	35,5
3.	Собственность общественных и религиозных объединений (организаций)	0,2	0,6	1,9	0,7	0,6	200,0	-68,4
4.	Смешанная без иностранного участия	-	17,5	9,4	4,2	3,6	-79,4**	-61,7
5.	Смешанная с иностранным участием	-	0,2	3,3	3,7	4,1	1950,0**	24,2
6.	Всего занято в экономике	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-

\* Сост. по данным органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия; \*\* темп прироста с 1995 по 2010 г.

Динамика распределения занятого населения по отраслям экономики показывает, что на данный момент республика утратила явно выраженную аграрную ориентацию и не имеет определенной специализации (табл. 3.2.3). Наиболее значительные доли составляют занятые в торговле (14,1 %), а также в сельском и лесном хозяйстве (13,1 %).

Таблица 3.2.3

**Изменение занятости в отраслях экономики РБ и РФ\***

№ п/п	Вид экономической деятельности	2000 г.		2010г.		NS**	IM***	LF****	Темп прироста, %	
		тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	РБ	РБ	РБ	РБ	РФ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Сельское и лесное хозяйство	83,9	21,2	54,8	13,1	4,0	-25,8	-7,3	-34,7	-26,0
2.	Рыболовство, рыбоводство	1,1	0,3	1,6	0,4	0,1	0,0	0,4	45,5	5,8
3.	Добыча полезных ископаемых	12,5	3,2	9,6	2,3	0,6	-1,2	-2,3	-23,2	-4,5
4.	Обрабатывающие производства	44,4	11,2	47,5	11,4	2,1	-9,3	10,4	7,2	-16,3
5.	Пр-во и распределение э/энергии, газа и воды	15,0	3,8	16,3	3,9	0,7	-0,2	0,8	8,7	3,3
6.	Строительство	16,4	4,1	27,2	6,5	0,8	3,2	6,8	65,9	24,5
7.	Оптовая и розничная торговля	38,9	9,8	59	14,1	1,8	12,5	5,7	51,7	37,0
8.	Гостиницы и рестораны	5,1	1,3	8,8	2,1	0,2	1,0	2,4	72,5	25,1
9.	Транспорт и связь	34,8	8,8	29,6	7,1	1,7	0,4	-7,2	-14,9	5,8
10.	Финансовая деятельность	4,6	1,2	5,1	1,2	0,2	3,1	-2,8	10,9	71,2
11.	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	17,8	4,5	25,8	6,2	0,8	2,7	4,4	44,4	19,9
12.	Образование	49,0	12,4	44,2	10,6	2,3	-2,9	-4,2	-9,8	-1,2
13.	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	28,4	7,2	33,1	7,9	1,3	0,0	3,3	16,5	4,9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
14.	Госуправление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	23,4	5,9	36	8,6	1,1	5,0	6,5	53,8	26,1
15.	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	20,1	5,1	18,1	4,4	1,0	1,0	-3,5	-8,0	9,6
16.	<b>Итого</b>	<b>395,4</b>	<b>100,0</b>	<b>417,1</b>	<b>100,0</b>	<b>18,8</b>	<b>-10,5</b>	<b>13,4</b>	<b>5,5</b>	<b>4,7</b>

\* Сост. по данным органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия; \*\* национальная составляющая; \*\*\* отраслевая составляющая; \*\*\*\* региональная составляющая.

В целом динамика численности занятых в экономике республики за 2000–2010 гг. положительная. Однако прирост не так значителен и составляет всего 5,5 %. Это обусловлено тем, что в 5 отраслях региона наблюдалось сокращение работающих, в то время как в РФ в среднем в 3.

Для республики характерно большое снижение численности работников в сельском хозяйстве, а также добыче полезных ископаемых, традиционных для данного региона отраслей. В то же время наиболее динамично развивались такие виды экономической деятельности, как гостиничный и ресторанный бизнес, строительство, торговля, государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение.

Для детального анализа причин изменений в структуре занятости региональной экономики и выявления отраслей с высоким потенциалом увеличения уровня занятости был использован метод сдвиг-составляющих, основанный на выделении трех компонентов (макроэкономических (федеральных), региональных и отраслевых факторов) и определении их

воздействия на рост или снижение занятых в той или иной отрасли<sup>1</sup>. Данный метод широко применяется в зарубежной практике для количественной оценки изменений в региональной экономике и структуре занятости. Так, если небольшой прирост численности работающих в народном хозяйстве республики можно было бы объяснить лишь неэффективной региональной экономической политикой, то применение указанного метода позволяет разграничить суммарный прирост на 3 доли и выявить влияние на численность занятых в каждой отрасли следующих факторов:

1) национальная составляющая (NS), которая отражает тенденции развития экономики на федеральном уровне и определяется следующим образом:

$$NS = Q_i \times T/100,$$

где  $Q_i$  – численность занятых в отрасли региона в 2000 г.;  $T$  – темп прироста занятых в экономике РФ в целом с 2000 по 2010 г.;

2) отраслевая составляющая (IM), отражающая тенденции развития отдельной отрасли экономики. Она вычисляется по следующей формуле:

$$IM = Q_i \times (T_j/100 - T/100),$$

где  $T_j$  – темп прироста занятых в отрасли РФ в целом с 2000 по 2010 г.;

3) региональная составляющая (LF), отражающая влияние региональных факторов. Рассчитывается следующим образом:

$$LF = Q_i \times (T_i/100 - T_j/100),$$

где  $T_i$  – темп прироста занятых в отрасли региона с 2000 по 2010 г.

Сумма значений этих составляющих дает величину общего изменения числа занятых (R) в той или иной отрасли региона:

$$R = NS + IM + LF,$$

где  $R$  – общее изменение региональной занятости в отрасли за отчетный период.

По результатам авторских расчетов в целом рост занятости происходил благодаря влиянию общегосударственной экономической политики. Экономическая

---

<sup>1</sup> Миляева Л.Г. Анализ структурных изменений в занятости населения методом сдвиг-составляющих. [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.elib.altstu.ru/elib/books/Files/2001-02/19/pap\\_19.html](http://www.elib.altstu.ru/elib/books/Files/2001-02/19/pap_19.html) (дата обращения: 07.12.2011).

политика региона была менее благотворной. Региональная политика была результативна для обрабатывающих производств, началось возрождение промышленности. Однако обратный эффект наблюдался в сельском хозяйстве, транспорте и связи.

Тем не менее местная политика не столь губительна как влияние тенденций, имеющих в тех или иных отраслях. Отраслевые факторы обусловили уменьшение количества работающих на 10,5 тыс. чел. Наибольшее отрицательное воздействие испытало сельское хозяйство. Снижение численности занятых в сельском хозяйстве, промышленности в целом, а также образовании частично компенсировалось увеличением количества занятых в торговле и других отраслях (+12,5 тыс. чел.).

Для комплексной оценки перспективности и конкурентоспособности тех или иных видов экономической деятельности с позиции занятости помимо выделения факторов, влияющих на ее изменение, можно использовать индикаторы их относительной концентрации в местной экономике. С этой целью рассчитан коэффициент локализации, который показывает как степень специализации региона на данной отрасли, так и степень ее концентрации в регионе с помощью сопоставления отраслевой структуры региона с общероссийской<sup>1</sup> (рис. 3.2.3).

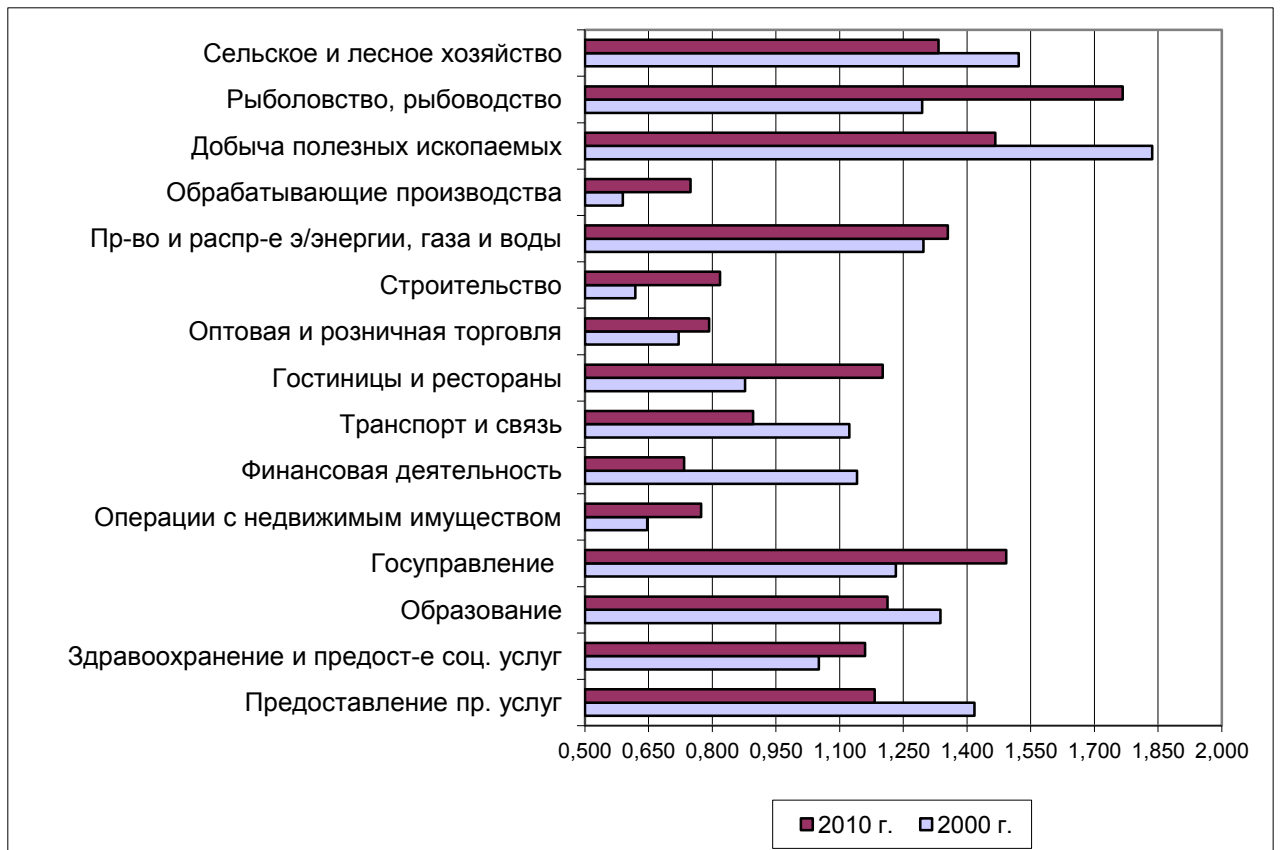
При подсчете коэффициента локализации ( $L_i$ ) каждой отрасли ( $i$ ) экономики республики использовалась формула

$$L_i = (c_i / c) / (E_i / E),$$

где  $c_i$  – численность занятых в  $i$ -й отрасли региональной экономики;  $c$  – общая численность занятых в экономике региона;  $E_i$  – численность занятых в  $i$ -й отрасли национальной экономики;  $E$  – общая численность занятых в национальной экономике.

---

<sup>1</sup> Мониторинг структурных сдвигов в экономике региона с использованием показателя занятости / Ю. Ш. Блам, Г. Н. Речко, Ю. А. Фридман, М. А. Ягольницер // Экономическое развитие России: региональный и отраслевой аспект. Вып. 2. – Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 2001. – С. 80.



**Рисунок 3.2.3.** Коэффициенты локализации отраслей экономики Республики Бурятия

К базовым относятся отрасли с коэффициентом локализации свыше 1,251; считается, что именно они обеспечивают экспорт товаров и услуг за пределы региона, а к местным – с коэффициентом в диапазоне от 0,751 до 1,25. Вместе они составляют отрасли региональной специализации. У отраслей, на которых республика не специализируется в рассматриваемый период, коэффициент ниже 0,75.

Кроме того, для комплексной оценки важна динамика развития отраслей в сравнении с РФ в целом. Если темп увеличения численности занятых в отрасли региона выше, чем в РФ, то эта отрасль считается сильной. Когда рост происходит более медленным темпом, то отрасль относится к отстающим. В случае резкого снижения численности занятых по сравнению с РФ в целом отрасль считается депрессивной. Однако если сокращение происходит менее выражено, то отрасль является ограниченно развивающейся<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Blakery Ed. Planning Local Development: theory and Practice / Ed. Blakery. – SAGE Publications, 1994.

По результатам расчетов коэффициента локализации и динамики роста выделены отрасли различного уровня конкурентоспособности, для которых характерны соответствующие сценарии экономической политики (табл. 3.2.4).

Таблица 3.2.4

**Вероятные сценарии региональной экономической политики для отраслей различного уровня конкурентоспособности, 2010 г.**

№ п/п	Тип отрасли	Отрасль*	Вероятный сценарий экономической политики
<b>1.</b>	<b>Отрасли региональной специализации</b>		
1.1.	Сильные базовые	1. Рыболовство, рыбоводство; 2. Госуправление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение; 3. Производство и распределение э/энергии, газа и воды.	Проведение дополнительных исследований, позволяющих установить факторы, благоприятствующие их развитию, и меры по усилению их действий.
1.2.	Сильные местные	1. Гостиницы и рестораны; 2. здравоохранение и предоставление социальных услуг; 3. Строительство; 4. Оптовая и розничная торговля; 5. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг.	
1.3.	Депрессивные базовые	1. Добыча полезных ископаемых; 2. Сельское и лесное хозяйство.	Отрасли, теряющие рабочие места в регионе и конкурентную позицию в национальном масштабе, практически не имеют перспектив для роста и, следовательно, шансов на возрождение.
1.4.	Депрессивные местные	1. Образование; 2. Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг; 3. Транспорт и связь.	
<b>2.</b>	<b>Отрасли, на которых регион не специализируется</b>		
2.1.	Сильные	Обрабатывающие производства	Поскольку в их числе могут быть отрасли, находящиеся в стадии развития, необходимо оценить значимость этих растущих секторов, а также выяснить, какие местные факторы способствуют их росту.
2.2.	Отстающие	Финансовая деятельность	Рост непрофильных отраслей по абсолютным, а не по относительным показателям обусловлен тенденциями национальной экономики независимо от местных факторов; перспективы этих отраслей ограничены.

\* Отрасли расположены в порядке убывания коэффициента локализации.



Рассмотрим основные отрасли специализации региона. В целом в число базовых вошли 5 отраслей, в число местных – 8. На текущий момент наибольшая концентрация приходится на сильную отрасль рыболовства и рыбоводства. Продукция данной отрасли реально может быть экспортируема за пределы региона. Вместе с тем необходимы дополнительные исследования, позволяющие установить факторы, которые благоприятствуют развитию данной отрасли, и меры по усилению действий.

Весомой является управленческая занятость, которая, как и по всей стране, продолжает расти. Однако темп прироста в регионе более интенсивен по сравнению с РФ в среднем (в 2 раза). В 2000 г. госуправление по величине коэффициента локализации (1,232) занимало только 7-е место и входило в группу отраслей местного значения, на текущий момент находится на 2-м месте. В данном случае именно региональные факторы оказали доминирующее влияние на увеличение занятости в сфере государственного аппарата в отличие от отраслевых, а тем более национальных тенденций. Однако эта отрасль финансируется из бюджетных средств, и такой масштабный рост численности работников государственного управления не бесконечен, поскольку не ведет к развитию реального сектора экономики.

Отрасль производства и распределения электроэнергии, газа и воды также входит в число сильных базовых отраслей республики. Поскольку данная отрасль – основа инфраструктуры региона, то ее стабильное положение является позитивной тенденцией. Небольшое сокращение работающих в этой отрасли обусловлено отраслевыми факторами. Влияние национальной и региональной экономической политики было примерно аналогичным положительным.

В то же время республика утратила свою ориентацию на добычу полезных ископаемых и сельское хозяйство. Несмотря на то что они продолжают оставаться базовыми отраслями, значение их коэффициентов локализации по сравнению с 2000 г. заметно снизилось, произошло колоссальное сокращение занятых, в результате чего они лишились своих лидирующих позиций. В сфере добычи полезных ископаемых основной причиной уменьшения количества рабочих мест

оказалась неэффективная региональная политика. Также отрицательное значение имели отраслевые тенденции.

Снижение численности занятых в сельском хозяйстве, в первую очередь, обусловлено сложной ситуацией, имеющей место в отрасли в целом. Негативные тенденции здесь были столь сильны, что предпринимаемых на местах усилий оказалось недостаточно. В результате сокращено свыше 25,8 тыс. чел. Кроме того, неумелая региональная сельскохозяйственная политика привела к уменьшению численности почти на 7,3 тыс. чел. Тенденции развития национальной экономики смогли лишь незначительно исправить ситуацию. Рост произошел всего на 4 тыс. чел.

Наблюдаемые процессы сокращения первичного сектора характерны для многих западных стран, вступивших на постиндустриальный этап развития. Однако при этом происходит интеграция сельского хозяйства, промышленности, торговли в агропромышленный комплекс, представляющий качественно новый тип производственных отношений. В то время как происходящие в республике перемены имеют скорее негативный характер, поскольку традиционно Бурятия считается аграрным регионом. Новые организационно-правовые формы хозяйствования не получили должного развития и не стали альтернативой колхозам и совхозам. С 1990 г. доля сельхозпредприятий в производстве сельхозпродукции снизилась с 72,7 до 13,0 % (табл. 3.2.5).

Таблица 3.2.5

**Структура производства валовой продукции сельского хозяйства по категориям хозяйств в 1990–2010 гг. (в фактически действующих ценах)\***

№ п/п	Хозяйство	1990 г.		2010 г.	
		млн. руб.	%	млн. руб.	%
1.	Сельхозпредприятия	0,8	72,7	2000,0	13,0
2.	Крестьянско-фермерское	0,0	0,0	687,5	4,5
3.	Личное подсобное	0,3	27,3	12686,9	82,5
4.	Итого	1,1	100,0	15374,4	100,0

\* Сост. по: Статистический ежегодник: стат. сб. / Бурятстат. – Улан-Удэ, 2011. – С. 195.

Часть высвободившейся рабочей силы мигрировала в города, оставшаяся нашла применение в личном подсобном хозяйстве, в которых производится основная доля продукции, хотя около 80,0 % сельскохозяйственных угодий в республике по-прежнему находится в собственности организаций и лишь 20,0 % – в собственности граждан и крестьянско-фермерских хозяйств. Таким образом, произошла натурализация сельского хозяйства в сторону архаичных форм домохозяйств.

Экономическое поведение сельских жителей в основном связано с его ведением как видом занятости и источника дохода. Именно семейный сектор аграрной экономики стал своеобразным гарантом сохранения села, он сдерживает тотальную миграцию в город. С цивилизованной позиции эта неформальная форма занятости требует своей легализации. С одной стороны, при официальной регистрации личных подворий как хозяйствующих субъектов возрастет налоговая база сельских поселений, а с другой – люди узаконивают трудовой стаж для начисления пенсии за свой нелегкий труд, оплаты больничных и т. д.

При этом сельское хозяйство, выступая неотъемлемым компонентом агропромышленного комплекса, напрямую связано не только с пищевой промышленностью, но и с вопросом общей продовольственной безопасности, чья проблема актуализируется в связи с приграничным положением республики. Регион, обладая природным, ресурсным и аграрным потенциалом, не обеспечивает свое население полноценным продовольствием за счет собственного производства, а восполняет его нехватку крупномасштабным ввозом как из-за рубежа, так из других регионов РФ. Так, начиная с конца 1990-х гг. наблюдается устойчивый рост импорта продовольствия и сельскохозяйственного сырья. Темп прироста с 2000 по 2010 гг. составил 57,3 %<sup>1</sup>. Для подъема агропромышленного комплекса необходимы привлечение инвестиций, в том числе льготных кредитных ресурсов, компенсация части затрат по проведению

---

<sup>1</sup> Авторский расчет в сопоставимых ценах. Первичная информация: Российский статистический ежегодник. 2011: стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – С. 713.

землеустроительных работ, создание залогового республиканского фонда для субъектов малого предпринимательства на селе.

Также особое значение имеют 5 отраслей категории сильных местных отраслей. Они относятся к наиболее динамично развивающимся отраслям региона, имеют самые высокие темпы роста.

Наибольший рост отмечается в гостиничной и ресторанной деятельности, а также строительстве в силу объективных причин. В строительстве увеличение численности занятых произошло в основном благодаря эффективной местной экономической политике в совокупности с благоприятными тенденциями отрасли. Темп прироста в этих отраслях почти в 3 раза выше, чем по стране в среднем, что привело к увеличению занятости в сфере услуг, связанных с недвижимостью, темп прироста в которой превышает среднего по стране в 2 раза. Несмотря на то что мировой финансовый кризис в первую очередь затронул строительство, численность занятых стабильна и сокращения не наблюдается. Однако стоит отметить как негативную тенденцию использование иностранных рабочих в строительстве. На неквалифицированном рынке труда местная рабочая сила оказывается неконкурентоспособной из-за низкой производительности, а также различных девиаций. Развитие гостиничной и ресторанной деятельности, главным образом, обусловлено региональными факторами.

Еще одной сильной отраслью местного значения является здравоохранение. Здесь также сложилась ситуация, когда положительную динамику определили главным образом региональные факторы. Думается, что свою роль сыграла реализация национального проекта «Здоровье», запущенная в 2006 г. Темп прироста в данной отрасли превышает среднероссийский в 3 раза.

Также высокий темп прироста наблюдается в торговле. Ее развитие обусловлено позитивным влиянием отраслевого компонента. Торговля традиционно играет роль «накопителя» для высвобождающихся работников промышленности и сельского хозяйства. Устойчивый рост данной отрасли в ущерб развитию отраслей реального сектора не может не вызывать опасения. Необходимо отметить, что эти данные затрагивают только официально занятых,

определенное количество занято торговлей неформально. Кроме того, это отрасль, не требующая специализированного образования, весьма привлекательна для молодежи. В результате происходит старение кадров и отсутствие их замены во многих отраслях, в частности, в промышленности и сельском хозяйстве.

В группе отраслей местного значения особого внимания требуют такие отрасли, как транспорт и связь, которые лежат в основе инфраструктуры региона. То, что они превратились в депрессивные, не может не настораживать. Сокращение численности вызвано неэффективной региональной политикой, при этом национальные и отраслевые факторы не смогли сбалансировать ситуацию, что привело к снижению работающих в этих отраслях. Срочно необходима разработка комплекса экстренных мероприятий, направленных на их сохранение и развитие.

Однако особое внимание необходимо уделить отраслям, находящимся в наихудшем положении. Это относится, прежде всего, к обрабатывающим производствам. Можно отметить, что ситуация в республике постепенно стабилизируется. Действия региональных властей в последние годы, наконец-то, привели к положительному эффекту. В результате в Бурятии в отличие от РФ в целом произошел рост численности занятых, коэффициент локализации увеличился.

Финансовая деятельность по сравнению с РФ в целом развивается крайне медленно (в 6 раз) и в основном благодаря общеотраслевым тенденциям, в то время как региональные факторы вызвали сокращение занятых в этой отрасли.

Таким образом, поскольку в республике не наблюдается ярко выраженной специализации, то перед ней сегодня стоит трудная задача – занять и укрепить собственную нишу в региональной специализации РФ, исходя из обозначенных конкурентных позиций. Складывается уникальная ситуация, когда снижение численности занятых в первичном и частично во вторичном секторах экономики в основном восполняется занятостью в сфере социальных услуг. Поэтому при сравнении с развитыми сообществами региональная структура занятости оказывается резко смещенной от «рыночных» услуг в пользу социальных.

В последнее время все большее значение в изучении структуры социума придается профессиональной дифференциации. Следует отметить, что отраслевая структура занятости населения в определенной мере согласуется с профессиональной. В связи с этим трансформационные процессы, наблюдающиеся в отраслевой структуре, в значительной степени коррелируют с изменениями в профессиональной структуре занятости населения республики.

*Профессиональная структура* занятости Республики Бурятия в настоящий момент все еще продолжает отличаться преобладанием профессий преимущественно физического труда. Согласно статистическим данным, в 2010 г. им было занято 45,6 % работников, умственным трудом – 35,4 %, в сфере обслуживания, т. е. смешанным трудом, было занято 18,8 % (табл. 3.2.6). В то же время следует отметить тенденцию снижения доли занятых физическим трудом по сравнению с 2000 г. на 9,2 % и соответственно рост доли работников, занятых преимущественно умственным трудом, на 5,1 %. Доля работников, занятых в сфере обслуживания, также увеличилась на 3,9 %.

Таблица 3.2.6

**Квалификационно-профессиональная структура занятого  
в экономике населения Республики Бурятия, %\***

№ п/п	Профессиональная группа	Год							
		2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2010, РФ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Руководители всех органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий:	2,9	8,5	5,4	7,1	6,5	5,5	6,5	8,0
1.1	<i>мужчины</i>	3,5	7,8	8,5	7,5	7,3	4,6	6,7	9,6
1.2	<i>женщины</i>	2,2	9,1	2,4	6,6	5,6	6,4	6,3	6,3
2.	Специалисты высшего уровня квалификации:	13,0	16,7	12,7	14,8	15,9	17,4	14,5	18,8
2.1	<i>мужчины</i>	8,5	11,7	7,5	8,7	8,8	10,5	9,4	14,1
2.2	<i>женщины</i>	17,9	21,9	17,6	21,5	22,8	24,6	19,9	23,7
3.	Специалисты среднего уровня квалификации:	9,4	9,2	10,9	10,0	9,3	7,6	9,1	8,9
3.1	<i>мужчины</i>	4,0	5,7	7,0	4,2	4,9	6,0	7,0	5,7
3.2	<i>женщины</i>	15,2	12,8	14,6	16,4	13,7	9,4	11,3	12,3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием (так называемые клерки):	5,0	5,4	7,0	7,7	8,1	7,2	5,3	8,3
4.1	<i>мужчины</i>	4,2	3,7	2,4	5,8	4,8	4,4	4,5	4,6
4.2	<i>женщины</i>	10,8	9,1	11,4	9,8	11,3	10,2	8,3	12,2
5.	Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности:	14,9	14,9	13,4	11,1	13,2	12,9	18,8	15,4
5.1	<i>мужчины</i>	6,6	7,3	5,0	4,1	8,1	5,7	8,6	8,6
5.2	<i>женщины</i>	19,1	21,0	21,3	18,7	18,2	20,4	27,3	22,4
6.	Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства:	11,0	7,0	7,8	8,1	10,0	12,6	6,7	3,6
6.1	<i>мужчины</i>	11,9	8,0	11,1	11,3	12,3	14,5	7,9	3,6
6.2	<i>женщины</i>	10,0	5,9	4,7	4,6	7,8	10,7	5,5	3,6
7.	Квалифицированные рабочие:	13,5	14,1	14,0	14,8	11,4	11,6	11,7	13,8
7.1	<i>мужчины</i>	19,4	21,8	21,1	22,5	18,5	18,9	18,2	21,6
7.2	<i>женщины</i>	7,0	5,9	7,5	6,4	4,3	4,0	4,9	5,7
8.	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин:	16,1	11,0	10,4	8,6	11,8	10,4	13,0	12,4
8.1	<i>мужчины</i>	28,9	20,8	19,7	15,3	21,5	18,4	23,1	21,8
8.2	<i>женщины</i>	2,1	0,7	1,7	1,3	2,2	2,0	2,4	2,7
9.	Неквалифицированные рабочие:	14,2	13,3	18,3	17,8	13,9	14,8	14,2	10,8
9.1	<i>мужчины</i>	12,9	13,6	17,7	20,6	13,8	17,0	14,4	10,5
9.2	<i>женщины</i>	15,6	12,9	18,9	14,7	14,1	12,5	13,9	11,0

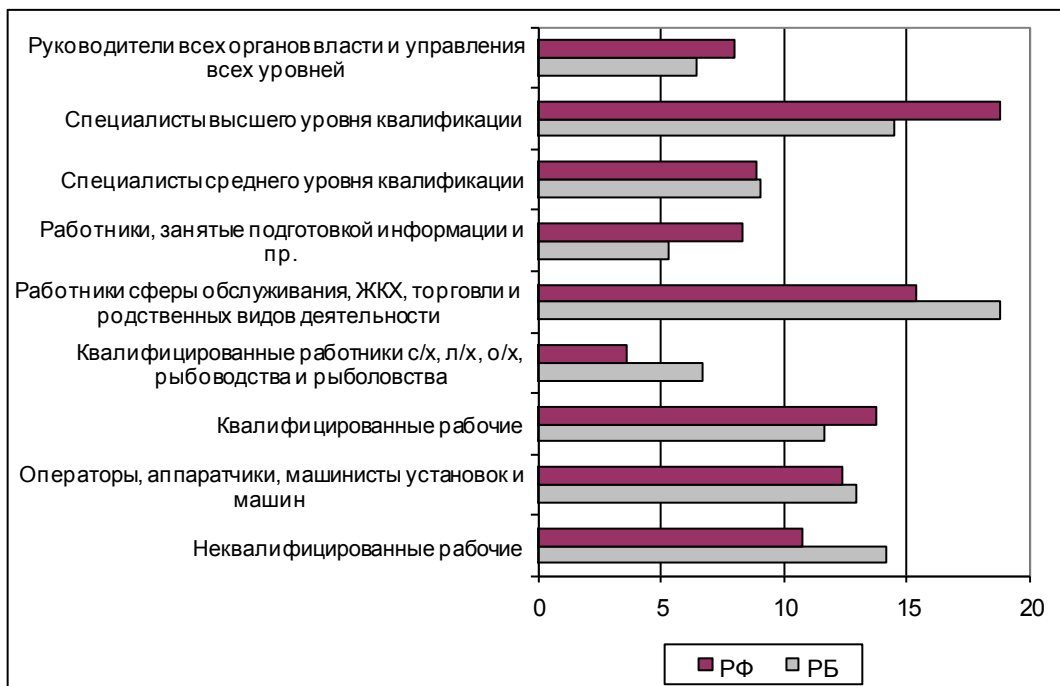
\* Сост. по данным органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия и Российской Федерации.

Налицо наличие гендерно-доминируемых профессиональных групп. Так, практически четверть занятых в экономике мужчин сосредоточена в профессиях водителей и машинистов подвижного оборудования, операторов, аппаратчиков и машинистов установок. Более четверти женщин имеют профессии из сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности.

Согласно официальной статистке, значительная доля мужчин работает также по профессиям квалифицированных рабочих. Женщины же широко представлены в профессиях специалистов высшего уровня квалификации (пятая

часть всех занятых женщин). Исключением является группа профессий неквалифицированных рабочих, общих для всех отраслей экономики, которая достаточно популярна у обеих гендерных групп: в ней занято около 14,4 % всех мужчин и 13,9 % женщин, а также представляющая для нас особый интерес группа руководителей всех органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий. В последней количество мужчин и женщин практически одинаково.

Сформировавшаяся на данный момент региональная квалификационно-профессиональная структура занятости определенным образом отличается от общероссийской (рис. 3.2.4).



**Рисунок 3.2.4.** Квалификационно-профессиональная структура занятого населения Республики Бурятия и РФ, 2010 г., %

По РФ в среднем наблюдается преобладание работников более высокой квалификации. Так, в среднем по стране отмечается большее количество руководителей, специалистов высшего уровня квалификации, работников занятой информации и пр., квалифицированных рабочих. В то же время в Бурятии имеется перевес в пользу работников сферы обслуживания и пр.,



квалифицированных работников сельского хозяйства и неквалифицированных рабочих.

Данные табл. 3.2.6 позволяют увидеть, что за последние 10 лет в профессиональной структуре занятого населения республики произошли определенные перемены, связанные и с перераспределением занятых между профессиональными группами, и с изменением гендерного состава профессий. Изменения затронули несколько профессиональных групп.

Наибольший интерес для нас представляет динамические сдвиги профессиональной группы «Руководители». Именно среди занятых на руководящих должностях и в органах власти наблюдался наибольший рост. Их доля выросла с 2,9 % в 2000 г. до 6,5 % в 2010 г. Этот рост был обеспечен увеличением доли имеющих соответствующие профессии среди обеих гендерных групп, хотя темпы роста у женщин были заметно выше, чем у мужчин. Данный факт объясняется не только ростом управленческого аппарата на всех уровнях власти, но и разукрупнением предприятий, имевшем место в результате приватизации, образованием новых организаций, что в общем вызвало значительное увеличение численности занимающих топ-менеджерские позиции директоров и руководителей отделов.

Если сравнивать с профессиональной структурой РФ в целом, то доля профессиональной группы руководителей в Республике Бурятия несколько ниже (на 1,5 %) аналогичной доли в РФ в целом. В гендерном распределении наблюдаются примерно равнозначные доли женщин, в то время как доля мужчин в общефедеральной структуре занятости выше на 2,9 % республиканского показателя. Темп прироста управленческой занятости в РФ в целом несколько ниже регионального (на 0,2 %), при этом численность обеих гендерных групп увеличивалась приблизительно одинаковым темпом в отличие от республики.

Таким образом, в Республике Бурятия наблюдаемые сдвиги в структуре занятости связаны с изменением форм собственности предприятий, со снижением занятых физическим трудом и ростом управленческой занятости. Перераспределение занятых по профессиональным группам в настоящий момент привело к доминированию занятых в сфере обслуживания, торговли и жилищно-

коммунального хозяйства. Особо следует отметить, что более интенсивный рост женщин на руководящих постах по сравнению с мужчинами как внутри региона, так и на уровне страны в целом.

### **3.3. Социально-политическое позиционирование менеджеров: политические ресурсы и взаимодействие с властными структурами**

Определяющая роль в становлении рыночных отношений в российском обществе в начале 1990-х гг. принадлежит политическим, а не экономическим факторам, что коренным образом отличается от западной модели развития. Именно политические события и решения обусловили начало развития бизнеса в России, от них во многом зависит его состояние и дальнейшие перспективы.

Республика Бурятия наряду с другими национальными республиками в составе Российской Федерации обладает собственной Конституцией, государственным языком и символикой. Это предполагает определенную самостоятельность региона в политической, экономической и социальных сферах. Необходимым условием их функционирования является дееспособный институт государственной власти, который управляет процессами государственного строительства. Система целей, задач, основных направлений и ориентиров социально-экономического развития Республики Бурятия представлена в Программе социально-экономического развития Республики Бурятия на 2011–2015 гг. Она служит инструментом регулирования и управления региональной стратегией экономического, социального и научно-технического развития, формой хозяйственной деятельности, способом приоритетной концентрации ресурсов для решения неотложных, первоочередных проблем. Реализация комплекса мероприятий программы, направленных на достижение экономических показателей развития, возможна при эффективном взаимодействии властных органов и представителей слоя менеджеров.

На уровне регионов противоречие между властью и бизнесом в настоящее время углубляется неравномерным развитием регионов и разновременностью формирования в их социальной структуре слоя менеджеров, их разнородностью. Это определяет разную роль и возможности взаимодействия региональных деловых кругов и региональных органов власти. Наличие в регионах менеджеров разных уровней создает проблемы артикуляции их интересов, согласования этих

интересов с интересами социально-экономического, социально-политического и социокультурного развития региона. Решение данного круга проблем находится, прежде всего, в ведении региональных органов власти.

Однако эффективная связь между ними до сих пор не налажена. Взаимное сотрудничество должно происходить на постоянной основе, а не одновременно. Слабая защита предпринимателей со стороны государства, его административных структур и часто проявляющийся бюрократизм подталкивают их на поиск различных обходных путей в достижении целей. По мнению бизнесменов, государственная политика по отношению к среднему и малому бизнесу формируется недостаточно эффективно, вяло идет процесс реализации программы государственной поддержки и развития малого предпринимательства, особенно в части усиления информационного, консультативного, образовательного и организационного направлений.

Тяготение менеджеров к участию во власти связано со специфическими обстоятельствами развития современного российского общества, в котором сохраняются этакратические характеристики стратификации, что обуславливает стремление менеджеров к достижению власти как решающему условию максимизации прибыли. С другой стороны, эта специфика выражается в том, что экономическая функция менеджеров опосредуется и сопровождается социальным действием, направленным на изменение социальных отношений.

Стратегическое значение эффективного взаимодействия предпринимательства с властными структурами определяется не только стремлением обеспечить себе режим экономического благоприятствования, но и рядом других обстоятельств. Например, менеджерам необходим стабильный институциональный режим, который создается в результате определенной политики, бизнес нуждается в гарантиях и обеспечении безопасности, которые предоставляются государством, негативизм в обществе по отношению к менеджерам также побуждает обращаться за поддержкой к власти. При этом интенсивность взаимодействия бизнеса с властными структурами возрастает пропорционально масштабу руководимого предприятия. По мнению

В. В. Радаева, интересы крупно бизнеса невозможно эффективно обеспечивать без тесной связи с властью<sup>1</sup>.

В последние годы произошла активизация действий, предпринимаемых государством, что подтверждается результатами опроса. Если в 2005 г. в среднем 47,7 % управленцев были настроены критически относительно экономической политики, при этом гораздо более негативную реакцию вызывала политика Правительства Республики Бурятия. Отрицательная оценка региональной ситуации превышала аналогичный показатель РФ на 17,4 %. На уровне региона происходило усиление бюрократических проволочек и пр. Немалую роль сыграло несовершенство законодательства в области сбыта электроэнергии, отсутствие региональной политики в агропромышленном комплексе. К 2012 г. ситуация коренным образом изменилась. За последние несколько лет произошел рост лояльного отношения как к региональной, так и общефедеральной экономической политике. Проводимые правительствами действия имели определенно положительный эффект, что в какой-то степени свидетельствует о налаживании диалога между государством и бизнесом. Кроме того, на данный момент региональная политика оценивается менеджерами более высоко, чем общефедеральная (табл. 3.3.1).

Таблица 3.3.1

**Распределение респондентов по отношению к проводимой правительствами РФ и Республики Бурятия экономической политике, % к общему количеству обследуемых**

№ п/п	Отношение к экономической политике	РБ		РФ	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	Определенно положительное	3,3	14,4	7,2	22,8
2.	Во многом положительное, но без достаточной уверенности в успехе	18,5	72,2	34,4	54,7
3.	Больше критическое, чем одобрительное	48,5	12,8	46,8	19,4
4.	Определенно негативное	27,3	0,6	9,9	3,1
5.	Затруднились с ответом	2,4	0,0	1,7	0,0
6.	Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>1</sup> Радаев В. В. Экономическая социология. – М.: Изд. дом. ГУ ВШЭ, 2005. – С. 112.

Более распространенным является лоббирование интересов бизнеса в законодательном направлении. Так, в республике происходит не столько взаимодействие бизнеса и власти, сколько сращивание представителей менеджмент-сообщества с законодательной властью региона, что характерно для большинства регионов России. Взаимодействие власти и бизнеса характеризуется тем фактом, что инициатором выступает сам бизнес<sup>1</sup>, поскольку государственное регулирование совершается в пользу определенных слоев предпринимателей, что создает наименее благоприятные условия для существования малого бизнеса и фактически не способствует развитию среднего слоя предпринимателей. Сегодня участие бизнеса в политике – акция, охватывающая множество сторон общественной жизни, в которых постепенно наращивается влияние бизнеса. Довольно известные руководители предприятий, сумевшие достичь определенных высот в бизнесе (стабилизировать ситуацию на предприятии, занять определенную нишу на рынке и достаточно успешно функционировать), видят развитие своей карьеры в политической сфере. Выход во властные структуры, где бизнесмены создают определенные доминантные коалиции, необходим для лоббирования собственных интересов как представителей деловых кругов. Они признают важность государственной поддержки. Кроме того роль политических предпочтений в объединении менеджеров единый слой возросла по сравнению с 2005 г. Если в 2005 г. только 6,8 % опрошенных менеджеров рассматривали схожесть политических предпочтений в качестве консолидирующего критерия, то в 2012 г. доля менеджеров, разделяющих это мнение, значительно выросла и достигла 23,8 %. Поэтому в настоящий момент пути реализации интересов менеджеров пролегают скорее через участие в политической жизни, а не через формирование собственных профессиональных объединений. Пока существующие профессиональные объединения (Союз промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленная палата, Союз менеджеров Бурятии и пр.) не обладают достаточным ресурсом для защиты их

---

<sup>1</sup> Титова Л. Г., Акопова Т. С. Региональные конфликты во взаимодействиях власти и бизнеса // Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы: тез. докл. и выступлений на II всерос. социол. В 3 т. Т. 2. – М.: Альфа-М, 2003. – С. 387.

общих интересов. В идеале здесь должны реализовываться коммуникационные потребности менеджеров, завязываться полезные для бизнеса контакты, предоставляться юридические и другие консультации. Те не менее их роль будет в дальнейшем укрепляться. Так, по мнению 44,0 % бизнесменов роль общественных организаций в жизни общества, их влияние на власть и бизнес будет возрастать согласно данным опроса ВЦИОМ 2007 г. 13,0 % считает, что она останется на прежнем уровне, и только 9,0 % прогнозируют ее уменьшение<sup>1</sup>.

Однако решение этих задач пока осуществляется в кулуарах властных структур. Так, 40,9 % депутатов законодательного органа власти республики (Народного хурала) последнего созыва являются известными в регионе представителями деловых кругов. Они если и не занимаются конкретным пробиванием конкретных льгот для своей отрасли или производства, то, вращаясь в кулуарах, заводят множество полезных знакомств, благодаря которым решаются многие вопросы. В условиях непрозрачных рыночных отношений без государственной поддержки эффективная коммерческая деятельность в регионе невозможна. *«У нас все неправильно. Если был бы открытый прозрачный бизнес, то мне было бы необходимо образование, надо было бы учиться, я бы стремился к этому, стремился выйти на какие-то биржи, там работать, на мировой уровень пытался бы выйти. Но мне и так нормально»* (мужчина, директор транспортной компании).

Кроме того, статус народных избранников придает им солидность, как и любому предпринимателю или руководителю, позволяет «расширить горизонты». На данном этапе бизнесмены нуждаются в закреплении своего положения в обществе. Если для большинства руководителей крупных промышленных предприятий, доставшихся своим владельцам «в наследство» от государства, проблемы повышения собственного общественно-политического статуса практически не существует, то для представителей «нового» бизнеса она часто

---

<sup>1</sup> Как Вы считаете, роль некоммерческих (общественных) организаций в жизни общества, их влияние на власть и бизнес будут уменьшаться, возрастать или оставаться на нынешнем уровне? [Электронный ресурс] // База данных всероссийских опросов общественного мнения «Экспресс». – URL: [http://wciom.ru/zh/print\\_q.php?s\\_id=350&q\\_id=28384&date=14.10.2007](http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=350&q_id=28384&date=14.10.2007) (дата обращения: 30.06.2013).

стоит весьма остро<sup>1</sup>. Так, 60,0 % менеджеров, число подчиненных которых превышает 1000 чел., не думают, что менеджерам следует активно участвовать в политике, в то время как директора меньших предприятий в большей степени заинтересованы в участии в политической сфере. С развитием рыночных отношений ситуация должна меняться в пользу профессионализации управленческого сообщества. Решение этих и других вопросов (объединять управленцев для защиты их интересов, быть площадкой для общения, обеспечивать полезной информацией по проблемам образования, помогать при решении кадровых и карьерных вопросов) должны взять на себя профессиональные объединения.

Пока именно бизнесмены-политики наряду с административно-политической элитой управляют регионом. Кроме того, практически треть членов Правительства Республики Бурятия (31,6 %), в том числе глава республики, являются в прошлом представителями высшего менеджмента коммерческих предприятий. До начала деятельности в качестве чиновника В. В. Наговицын являлся генеральным директором Томского завода измерительной аппаратуры.

До выборов в депутаты Народного Хурала Республики Бурятия 2013 г. наблюдалась устойчивая тенденция увеличения количества руководителей и владельцев предприятий различных форм собственности в составе депутатов (рис. 3.3.1)<sup>2</sup>. В составе депутатов последнего созыва несколько сократилась численность депутатов-менеджеров (на 4,1 %) по сравнению с предыдущим периодом. В своих действиях, в том числе во время избирательных кампаний, они опираются, как правило, не столько на политический ресурс (политические партии и объединения), сколько на собственные финансовые возможности. С введением смешанной избирательной системы, согласно которой половина депутатов избирается по спискам кандидатов, выдвинутых избирательными объединениями, другая половина – по одномандатным избирательным округам, ситуация меняется. Наглядной демонстрацией послужили последние выборы в

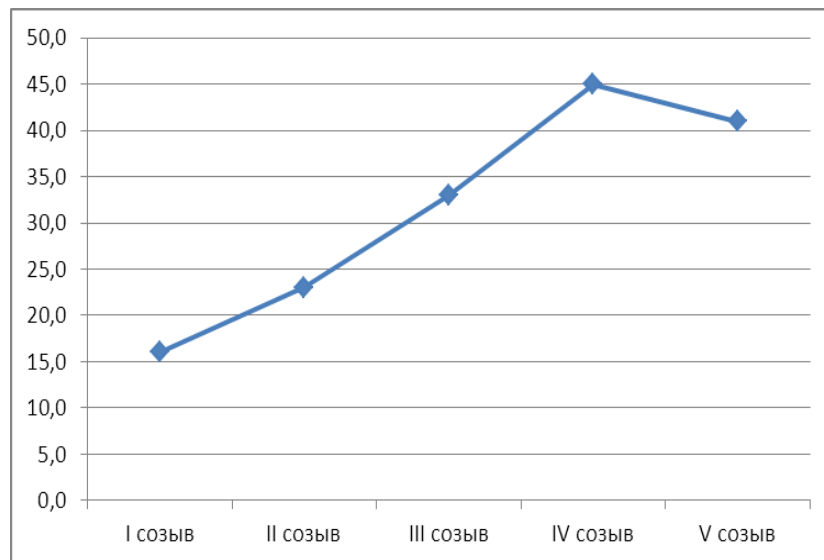
---

<sup>1</sup> Торгашева Ю. О связи бизнеса с политикой. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gazet.net.ru/modules.php?name=News&file=article&sid=26625> (дата обращения: 03.10.2009).

<sup>2</sup> Данные предоставлены по официальному запросу организационным отделом Народного хурала Республики Бурятия.



депутаты Народного хурала. Если в выборах 2007 г. более половины кандидатов в депутаты по одномандатным округам, являющихся руководителями предприятий, были членами политических партий, то в 2013 г. их численность увеличилась до 78,9 %. В итоге все выбранные депутаты, одновременно возглавляющие коммерческие организации, состоят в той или иной партии. Так, 77,8 % являются членами «Единой России», 11,1 % «Справедливой России», 7,4 % – КПРФ.



**Рисунок 3.3.1.** Число депутатов – руководителей предприятий различных форм собственности в составе Народного хурала, % общего количества депутатов

В целом партийная деятельность среди менеджеров практически не развита. Только 5,0 % менеджеров состоят и работают в партии или общественном движении. Кроме того, большинство менеджеров даже не поддерживают никакую партию (табл. 3.3.2). Необходимо отметить снижение партийной заинтересованности. Если в 2005 г. более трети менеджеров не поддерживали никакую партию, то в 2012 г. уже более половины опрошиваемых не видят необходимости в работе какой-либо партии. Также следует подчеркнуть снижение доверия к партии власти на 34,9 % за счет роста других партий. Тем не менее эта партия продолжает оставаться наиболее предпочтительной, что неудивительно, поскольку это партия власти или партия парламентского большинства, а российские менеджеры в большинстве своем поддерживают проправительственные, пропрезидентские силы. Привлекающими выглядят

основные приоритеты этой партии, а именно инновационная экономика, сбережение нации и борьба с коррупцией.

Таблица 3.3.2

**Распределение респондентов по поддерживаемой политической партии,  
% к общему количеству обследуемых**

№ п/п	Партия	2005 г.	2012 г.
1.	Единая Россия	27,8	18,1
2.	КПРФ	5,8	9,1
3.	ЛДПР	3,9	5,0
4.	Справедливая Россия (в т.ч. Родина)	3,6	11,3
5.	Яблоко	2,5	1,2
6.	Союз правых сил	7,4	-
7.	Другая	0,3	0,3
8.	Никакая	37,2	55,0
9.	Затруднились с ответом	11,5	0,0
10.	Итого	100,0	100,0

В целом менеджеры предпочитают более неформальные пути для реализации своих целей (личное общение, взятки и пр.). Так, на 69,1 % возросло участие менеджеров в лоббировании своих интересов по сравнению с 2005 г. При этом официальные способы влияния на власть в основном свелись к участию в выборах. Данный показатель увеличился в 2 раза, в то время как открытое выражение своей позиции наоборот сократилось практически в 2 раза (табл. 3.3.3).

Таблица 3.3.3

**Распределение респондентов по способам влияния на органы власти и самоуправления, % к общему количеству обследуемых\***

№ п/п	Способ влияния	Доля, %		Ранг	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1	2	3	4	5	6
1.	Неформальное лоббирование (организация группы людей с целью отстоять свои интересы)	10,7	18,1	V	II
2.	Обращение в официальные городские организации власти	24,0	13,8	II	III
3.	Обращение в СМИ по важным вопросам	17,6	8,4	III	V
4.	Работа в выборных органах	9,1	3,8	VI	X
5.	Работа в партии, общественном движении	5,5	5,0	IX	IX
6.	Участие в выборах и референдумах	32,0	60,6	I	I
7.	Участие в демонстрациях и действиях протеста	1,9	7,2	X	VIII

1	2	3	4	5	6
8.	Участие в митингах, собраниях, сходах граждан	6,1	8,1	VIII	VI
8.	Участие в органах территориального самоуправления (советах, комитетах, комиссиях, фондах, союзах и др.)	12,1	11,3	IV	IV
9.	Никакие	6,3	7,2	VII	VII

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.

В то же время в среде менеджеров наблюдается устойчивый интерес к политическим событиям, поскольку, как уже отмечалось, развитие бизнеса обусловлено преимущественно политическими, нежели экономическими факторами. Косвенным образом о политической активности менеджеров свидетельствует частота обращения к материалам и передачам на политические темы (табл. 3.3.4).

Таблица 3.3.4

**Распределение респондентов по частоте обращения к материалам и передачам на политические темы, % к общему количеству обследуемых**

№ п/п	Периодичность	Доля, %
1.	Часто	39,1
2.	Периодически	42,7
3.	Редко	16,5
4.	Никогда	1,4
5.	Затруднились с ответом	0,3
6.	Итого	100,0

Органы государственной власти имеют определенные рычаги воздействия на представителей бизнеса. Менеджерам как главам предприятий приходится с этим сталкиваться наиболее часто. Только 0,8 % менеджеров не испытывают воздействия на свой бизнес со стороны государства. Естественно, чаще всего используются косвенные меры в виде налогов, тарифов, акцизов, и с этим согласны 74,4 % менеджеров вне зависимости от вида деятельности. Доля менеджеров, разделяющих данное мнение, практически не изменилась с 2005 г. (78,5 %). На данный момент особенно затрудняет развитие компании налог на

прибыль, на 2-м месте налог на добавочную стоимость и прибыль. Только 2,7 % менеджеров считают, что никакие налоги не мешают развитию их бизнеса.

Другие методы воздействия государственных органов на бизнес не так значимы и степень их использования снижается. Так, прямое воздействие в виде выдачи лицензий, квот, специальных прав и прочее испытывают 24,8 % менеджеров республики, в то время как в 2005 г. этот показатель составлял 35,5 %. Особенно сократилась доля менеджеров, испытывающих принуждение, вымогательство со стороны чиновничьего аппарата, – с 11,9 до 0,3 %.

Если рассматривать методы воздействия государства на предприятия различных отраслей, то преимущественно везде используются косвенные меры, только в таких отраслях, как сельское хозяйство, связь, культура и искусство, преобладает прямое регулирование. А в общественном питании, оптовой торговле, управлении наблюдается равное соотношение.

Очевидно, что на данный момент республике нужна стабильность и плодотворное сотрудничество всех ветвей власти для решения актуальных проблем, прежде всего улучшения жизни людей в регионе. Необходимо строить нормальный диалог между представительными и исполнительными органами власти, эффективно использовать ресурсы, создавать основы для общения органов власти с бизнес-сообществом. Неуправляемого рынка нет ни в одной развитой стране мира. Рынок требует управления, руководства и регулирования со стороны государства.

Можно заключить, что для менеджеров, владеющих политическим капиталом, вполне возможно получение прибыли от его реализации в виде «политической ренты» и «политических дивидендов». В соответствии с определением политического капитала менеджеров, данного в параграфе 3.1, менеджеры получают «политическую ренту», если они направят совокупность капиталов (прежде всего, экономический) на формирование коалиции акторов (менеджеров, чиновников и политиков), монополизирующих или олигархизирующих необходимые сферы государственного управления, для присвоения общественных благ, находящихся под контролем государства.

Получение «политической ренты» возможно при слабости государственных институтов, выраженной в непрозрачности, неэффективности и неподотчетности политических и управленческих решений. Кроме того, это имеет место в большом государстве, стремящемся к административному регулированию различных сфер жизнедеятельности общества, что ведет к кризису управляемости. Менеджеры могут получить «политические дивиденды» в случае конвертации совокупности капиталов (прежде всего, экономического) в создание с помощью организованных политических действий в конкурентной среде благоприятных условий для своей деятельности через государственное регулирование. Данные тенденции вполне характерны для Республики Бурятия, а также для РФ в целом. При этом потенциально возможно одновременное получение политических дивидендов и ренты.

### **3.4. Профессиональная деятельность менеджеров: содержание и качественная трансформация управленческих практик**

Появление частной собственности обусловило изменение управленческой парадигмы на территории всей РФ. Если на начальном этапе рыночных реформ собственниками и топ-менеджерами выступили чиновники и директорат, которым удалось приватизировать государственные предприятия, то в дальнейшем ситуация стала меняться. Такой бэкграунд первых российских управленцев рыночного типа во многом обусловил специфику их сознания и стратегию поведения, основанную на совмещении качеств бывших советских партийных чиновников с характеристиками обычных предпринимателей. Старые связи, навыки управления позволили им сориентироваться в сложной ситуации, но при решении новых задач они оказываются уже не столь эффективными, поскольку накоплены в других условиях. Исследователи приходят к выводу, что есть немало примеров неэффективности номенклатурных бизнесменов, их стремления сохраниться в тени неконкурентного квазирынка<sup>1</sup>. Кроме того, определенная часть номенклатурного капитала, стремясь сохраниться в тени неконкурентного квазирынка, оказывала сопротивление становлению нового частного бизнеса в виде малых и средних предприятий, рост количества которых стагнировался в 1990-х гг.

В Республике Бурятия наблюдаются аналогичные тенденции, что и в России в среднем. В целом динамика развития этих предприятий нестабильна, рост сменяется упадком. Только на втором этапе реформ стало заметно начавшееся оживление и относительная стабилизация ситуации (рис. 3.4.1). Однако следует отметить, что такой стремительный рост количества малых предприятий после экономического кризиса 2008 г. обусловлен, прежде всего, государственной поддержкой, направленной на снижение вызванной кризисом безработицы путем стимулирования самозанятости, вследствие этого носит временный характер. Так,

---

<sup>1</sup> Шкаратан О. И. Социальное расслоение в современной России: драма расколотого общества // Мир России. – 2004. – № 1. – С. 46.

по данным «Глобального мониторинга предпринимательства», проводимого при участии Центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ, 43,0 % нарождающихся предпринимателей получили импульс к открытию своего дела из-за кризиса и только у 11,0 % стремление заняться предпринимательской деятельностью не зависело от него. Кроме того, в научных кругах считается, что высокая доля вынужденного предпринимательства является оборотной стороной экономического роста. В целом оно не способствует росту производительности труда, созданию новых рабочих мест, а в итоге не создает предпосылок для качественного изменения структуры экономики и повышения благосостояния общества, в связи с чем может рассматриваться как институциональная ловушка<sup>1</sup>.

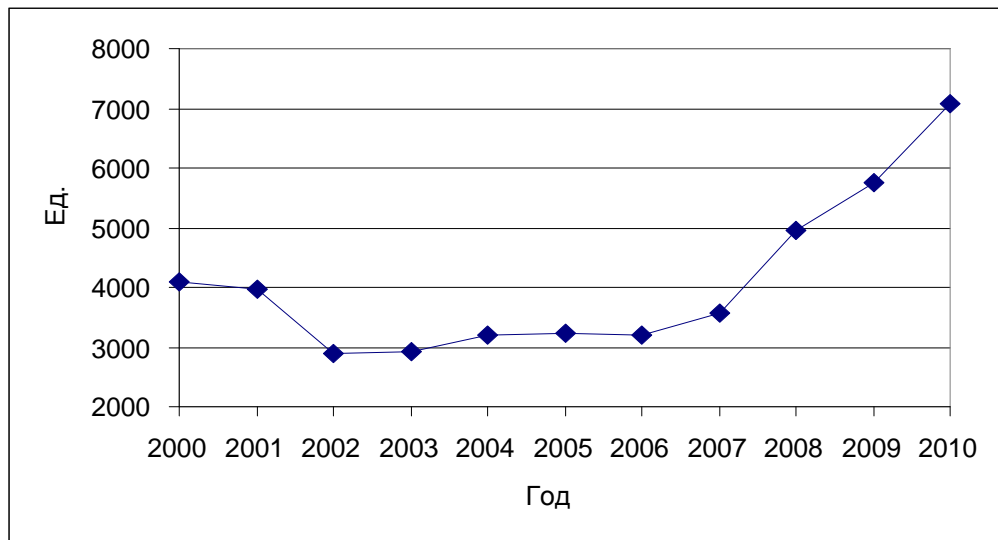
На данный момент достойную нишу региональный малый и средний бизнес занимает только в торговле. Так, наибольшее количество субъектов малого и среднего предпринимательства функционирует в этом виде экономической деятельности (37,2 % общего количества), также относительно значимое число предприятий действует в сфере операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставление услуг (15,9 %) и строительстве (12,3%)<sup>2</sup>. Вместе с тем предприятия малого и среднего бизнеса составляют неотъемлемую часть здоровой экономики процветающего общества. В развитых западных странах они обеспечивают 60,0–80,0 % общей занятости, в России, по данным исследований И. М. Козиной, около 11,0 %<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Алимова Т. А., Ченина А. В., Чепуренко А. Ю. Экономический кризис и предпринимательская активность населения России: открывать свое дело или выходить из бизнеса? // Мир России. – 2011. – № 2. – С. 158.

<sup>2</sup> Статистический ежегодник: стат. сб. / Бурятстат. – Улан-Удэ, 2011. – С. 173.

<sup>3</sup> Козина И. М. Социально-трудовые отношения в малом и среднем бизнесе // Социологические исследования. – 2007. – № 7. – С. 38.



**Рисунок 3.4.1.** Динамика роста малых и средних (включая микро) предприятий в Республике Бурятия, 2000–2010 гг.

Несмотря на то что с 2000 г. численность занятых на малых предприятиях республики выросла на 137,1 %, их доля в общей занятости региона еще далека до мировых стандартов (табл. 3.4.1).

Таблица 3.4.1

**Вклад малых и средних предприятий (МП и СП) в развитие экономики Республики Бурятия, %\***

№ п/п	Доля МП и СП	2000 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
1.	Доля численности списочного состава работающих в МП и СП в общей численности	4,6	6,2	10,3	11,8	11,9	12,5
2.	Доля в обороте организаций	н/д	н/д	30,4	34,1	42,2	47,6
3.	Оборот МП и СП, млн. руб. (в сопоставимых ценах**)	4959,9	25205,5	35500,8	43416,0	56671,3	53780,6

\* Сост. по данным статистических ежегодников по Республике Бурятия; \*\* авторский расчет сопоставимых цен.

Безусловно, с увеличением их общей численности (в 1,5–1,7 раза) произошел рост их оборота в сопоставимых ценах и составил 113,4 % (в 10 раз). Тем не менее вклад малых предприятий в экономику региона еще не достаточно значителен. Неизменной остается структура занятости, что не является положительной тенденцией. В то время как именно на бизнес «без советских корней», созданный на частные средства, возлагаются основные надежды на



успешное развитие новых форм управления, в том числе трудовыми отношениями.

Проблема поиска наиболее эффективной формы управления предприятием (бизнес-организацией), включая социально-экономические взаимодействия с трудовым коллективом, продолжает оставаться одной из самых злободневных. Поскольку изначально создание новых предприятий определялось рыночными приоритетами, предполагается, что их менеджмент в меньшей степени зависит от сложившихся в советский период управленческих практик, а формы адаптации к рыночным условиям более мобильны и разнообразны.

В результате проведенных нами исследований выявлено, что руководители подавляющего большинства предприятий причисляют возглавляемый ими бизнес к вновь созданному (табл. 3.4.2). Кроме того, их численность увеличилась по сравнению с первым опросом. Это находит отражение и в данных официальной статистики, согласно которой происходит ежегодное снижение доли других форм собственности в пользу частной. Если в 2005 г. доля частных предприятий в структуре предприятий по формам собственности составляла 57,9 %, то в 2011 г. уже 72,3 %<sup>1</sup>.

Таблица 3.4.2

**Распределение респондентов по форме собственности возглавляемого предприятия,  
% к общему количеству обследуемых**

№ п/п	Форма собственности	2005 г.	2012 г.
1.	Государственная	8,8	4,2
2.	Приватизированная	20,3	6,6
3.	Частная (новая)	67,1	87,4
4.	Прочая	3,8	1,8
5.	Итого	100,0	100,0

Кроме того, показательно увеличение числа руководителей новых частных структур удовлетворенных своим выбором, который они повторили бы, если начали бы свою карьеру сегодня (табл. 3.4.3). В то время как среди руководителей предприятий государственной и прочей форм собственности наблюдается

<sup>1</sup> Статистический ежегодник ... – С. 173.

противоположная тенденция. Сегодня всего лишь треть руководителей государственных структур повторили бы свой выбор карьеры, хотя в 2005 г. эта цифра была в 2,5 раза больше.

Таблица 3.4.3

**Распределение респондентов по типу возглавляемого предприятия и ответу  
на вопрос «Повторили бы свой выбор карьеры сегодня»,  
% к соответствующей группе менеджеров**

№ п/п	Повторили бы свой выбор карьеры сегодня?	Менеджер предприятия							
		государст- венное		приватизи- рованное		новое частное		прочие	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	Да	81,3	50,0	73,0	91,0	70,7	93,9	69,2	16,6
2.	Нет	12,5	50,0	9,5	4,5	11,4	6,1	7,7	16,6
3.	Затрудняюсь с ответом	6,3	0,0	17,5	4,5	17,9	0,0	23,1	66,8
4.	Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

С развитием рыночных отношений границы между группами менеджеров, возглавляющими разные типы предприятий, размываются. Различия становятся менее заметными. Если в 2005 г. менеджеры нового частного бизнеса представляли собой довольно специфическую когорту в составе слоя менеджеров Республики Бурятия, являясь преимущественно молодыми людьми с меньшим стажем работы в деловой сфере. На данный момент они, как и руководители традиционных предприятий, имеют достаточно длительный опыт работы в бизнесе (табл. 3.4.4). Динамика распределения групп менеджеров по стажу работы косвенным образом указывает на закрепление управленческих кадров в новом частном бизнесе. Значительная когорта молодых менеджеров с небольшим управленческим опытом плавно переместилась на следующий этап (как возрастной, так и обладающий большим опытом). На данный момент наиболее многочисленными являются менеджеры в возрасте от 30 до 39 лет (43,0 %), а также в возрасте от 40 до 49 лет (39,2 %). В то время как, например, на государственных предприятиях в последнее время происходит смена руководства, о чем свидетельствует появление значительного числа молодых менеджеров с

опытом работы до 5 лет. По данным опроса 2012 г., доля менеджеров в возрасте до 29 лет составляла 28,5 %.

Таблица 3.4.4

**Распределение респондентов по стажу работы и типу возглавляемого предприятия,  
% к соответствующей группе менеджеров**

№ п/п	Стаж работы, лет	Менеджер предприятия							
		государственное		приватизированное		новое частное		прочие	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	1–5	18,8	21,4	21,6	4,5	30,1	5,8	23,1	16,6
2.	6–10	12,5	0,0	21,6	13,6	35,8	16,0	23,1	66,8
3.	Свыше 10	68,7	78,6	56,8	81,8	34,1	78,2	53,8	16,6
4.	Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Основные различия наблюдаются по уровню и профилю образования. Принадлежность менеджеров нового частного бизнеса к различным типам менеджеров (табл. 3.4.5) обусловила их отличающийся образовательный уровень. Остальные когорты менеджеров преимущественно являются «классическими менеджерами», что накладывает определенные требования к их уровню образования, поэтому они полностью имеют высшее образование. В то время как только 89,8 % руководителей нового бизнеса имеют высшее образование. Произошло незначительное снижение доли, имеющих высшее образование руководителей по сравнению с 2005 г., – на 0,4 %. 1,0 % – это кандидаты наук, 1,4 % не закончили вуз, 1,7 % окончили только школу, 6,1 % имеет среднеспециальное образование.

Таблица 3.4.5

**Распределение респондентов по типам руководителя и возглавляемого предприятия, % к соответствующей группе менеджеров\***

№ п/п	Тип менеджера	Менеджер предприятия							
		государственное		приватизированное		новое частное		прочие	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Классический менеджер	87,5	100,0	39,2	50,0	26,8	29,7	46,2	100,0
2.	Менеджер-совладелец	9,3	0,0	44,6	22,7	57,7	26,3	38,5	0,0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Менеджер-собственник	0,0	0,0	10,8	27,3	11,4	44,0	7,7	0,0

\* Итоговая сумма может не достигать 100 %, поскольку некоторые респонденты не смогли идентифицировать себя с каким-либо типом.

Профиль образования этой когорты руководителей имеет отличительные характеристики. Если для всего слоя характерно явное преобладание инженерно-технического образования, то здесь наблюдается практически равнозначное соотношение. Инженерное образование имеют 35,4 % менеджеров, а экономическое – 34,6 %. 23,4 % с экономическим образованием имеют непосредственно управленческую подготовку. Такое соотношение отражает общие тенденции развития российского общества. Поскольку руководители нового бизнеса относительно молодые люди, к моменту их поступления в вуз техническое образование перестало быть приоритетным, популярными становятся экономические университеты. Тем не менее все представители этой группы самостоятельно в процессе практической работы осваивали основы управления бизнесом в нестабильных условиях регионального рынка, приобретая постепенно управленческие и технологические навыки. Сегодня они сильнее ощущают конкуренцию в своей области деятельности по сравнению с руководителями других структур. Кроме того, доля менеджеров нового частного бизнеса, считающих, что вероятность закрытия их предприятий абсолютна невероятна, в 3 раза меньше по сравнению с другими менеджерами (10,2 %). Это связано с тем, что практически одновременно все стали осваивать перспективные рыночные ниши. В результате получилось, что новый бизнес сосредоточен на аналогичных видах экономической деятельности. Кроме того, сейчас он находится практически на одном уровне развития, что обуславливает повышенную конкуренцию.

Руководители частного бизнеса по своему положению в социальной структуре общества относятся преимущественно к средней прослойке среднего класса (44,5 %). Четверть идентифицирует себя с представителями верхнего среднего класса, что на 14,0 % выше в среднем по слою.

Сложившаяся на новых частных предприятиях управленческая ситуация неоднозначна. Для республики характерна общероссийская тенденция совмещения позиций собственников и менеджеров. С одной стороны, собственники часто вынуждены исполнять роль менеджеров из-за нехватки квалифицированных кадров. Несмотря на острую потребность в специалистах по управлению, найм высших менеджеров на открытом рынке труда региона достаточно редкая практика. Со стороны частного бизнеса еще нет понимания необходимости инвестирования в персонал. С другой – собственники стремятся сами контролировать все процессы на предприятии и участвовать во всех важных решениях, что особенно характерно для малых предприятий, когда все на виду. Очень высок процент недоверия к наемным менеджерам в связи с утечкой информации. Кроме того, существует мнение, что рано или поздно они начинают преследовать собственные интересы в ущерб предприятию в целом. Поэтому управленческий состав в новом бизнесе (особенно в малом) довольно часто представлен ограниченным кругом доверенных лиц. В условиях Бурятии это, как правило, близкие родственники. Здесь необходимо отметить, что в республике в целом очень развита система родственных отношений, клановости и землячества. Принадлежность к известному клану выступает в роли своеобразного социального капитала и во многом способствует развитию карьеры и бизнеса.

Такой тип управления предприятием получил название «семейного», поскольку играет роль щита, охраняющего и собственников, и управленцев от особенностей рыночной среды, не имеющей устойчивых институтов. В этой ситуации проявляется определенная российская специфика, вытекающая из ее культурного и исторического опыта<sup>1</sup>. В республике топ-менеджер нового частного предприятия так или иначе является его владельцем в 70,3 % случаев, в том числе единственным – в 44,0 %. Только 29,7 % директоров являются классическими менеджерами, работающими на основе заработной платы, что намного меньше по сравнению с традиционными предприятиями (см. табл. 3.4.5).

---

<sup>1</sup> Дынин А., Литовченко С., Черныш М. Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования. – М.: Ассоциация менеджеров, 2004. – С. 35.

Как видно из таблицы 3.4.5, именно на новых частных предприятиях более распространенным является личное участие собственника в управленческих практиках. Произошло увеличение доли менеджеров-собственников по сравнению с опросом 2005 г. В результате на таких предприятиях все властные полномочия концентрируются в одних руках, совмещаются функции стратегического планирования и оперативного управления, отсутствует практика делегирования полномочий. Управленческая структура имеет упрощенный вид, что выражается в прямом подчинении непосредственно директору. На предприятиях с участием наемных менеджеров устанавливаются жесткие требования и тотальный контроль со стороны владельцев бизнеса за деятельностью персонала.

Вполне закономерно, что руководителями больше всего в подчиненных ценится ответственность – 68,2 % директоров выделили это качество. Также наиболее необходимым считается умение работать в команде (62,9 %), трудолюбие и старательность (56,3 %).

Поскольку эти предприятия создавались в новых условиях, трудовой коллектив формировался исходя уже из рыночных критериев. В отличие от патерналистской модели отношений между работниками и работодателями, присущей советским предприятиям, здесь сложились нормативные отношения «хозяин – наемный работник». Это предполагает интенсивный труд, практическое отсутствие развитой системы поощрения и наказания работников, низкий уровень социальных гарантий<sup>1</sup>.

Следует отметить, что пришедшие сюда работники, будучи более инициативны и профессионально мобильны, на фоне растущей безработицы были готовы более адекватно воспринимать такой стандарт отношений. Поэтому для поощрения и стимулирования работы подчиненных руководителями новых предприятий преимущественно используются экономические методы управления. В области управления трудом нет каких-либо очевидных инноваций. Наиболее

---

<sup>1</sup> Козина И. М. Социально-трудовые отношения ... – С. 40.

распространенным продолжает оставаться материальное вознаграждение (табл. 3.4.6). Если в советское время во главе угла стояло выполнение плана, а все работники были ориентированы на него, то сегодня целостность и стабильность предприятия строятся вокруг получения прибыли, привлечения клиентов, повышения качества.

Таблица 3.4.6

**Распределение респондентов по методам мотивации подчиненных и предприятиям, % к соответствующей группе менеджеров\***

№ п/п	Метод	Менеджер предприятия							
		государственное		приватизированное		новое частное		прочие	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	Материальное вознаграждение	87,5	50,0	70,3	54,5	81,7	42,3	76,9	100,0
2.	Соревновательные методы	12,5	21,4	12,2	13,6	16,3	9,9	23,1	0,0
3.	Психологические методы	46,9	21,4	18,9	9,1	13,0	15,7	30,8	16,6
4.	Гибкий график рабочего времени	15,6	21,4	37,8	36,4	33,7	30,0	30,8	100,0
5.	Улучшение условий труда	65,6	50,0	45,9	18,2	29,3	14,0	30,8	16,6
6.	Возможность повышения квалификации	56,3	0,0	33,8	22,7	26,8	19,1	46,2	0,0
7.	Социальные услуги и гарантии	9,4	0,0	13,5	18,2	9,8	15,4	7,7	0,0
8.	Приказы, административные методы	25,0	50,0	13,5	27,3	11,4	18,8	38,5	0,0
9.	Привлечение к принятию управленческих решений	21,9	21,4	14,9	13,6	17,1	11,6	23,1	0,0
10.	Предоставление большей ответственности	40,6	21,4	27,0	4,5	30,9	10,6	53,8	16,6
11.	Предоставление возможности карьерного роста	37,5	0,0	20,3	9,1	28,9	7,5	46,2	0,0
12.	Создание благоприятного психологического климата	34,4	0,0	33,8	4,5	29,7	2,7	23,1	100,0
13.	Льготы и привилегии	6,3	0,0	6,8	0,0	7,3	2,0	7,7	0,0

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответов.

В отличие от традиционных предприятий внутри новых структур более распространенным является неформальный характер управления трудовой сферой, что часто выражается в сокращении дистанции власти в виде открытости и доступности руководства, отсутствии должностных инструкций и других регламентирующих документов. Вследствие чего обязанности работников многофункциональны и зависимы от ситуации, что особенно касается малых предприятий. Поэтому предоставление гибкого рабочего графика – это действенный инструмент мотивации труда.

Тем не менее следует отметить начало формализации управленческих практик. Более широко начинают использоваться административные методы и приказы, ранее практически не действующие в рамках новых предприятий. Также произошло увеличение доли руководителей, использующих социальные гарантии и услуги для повышения эффективности труда подчиненных. Как правило, работодатели отказываются от предоставления социальных услуг и гарантий, за исключением обязательного минимума. В то же время резко сократилось использование таких методов, как создание благоприятного психологического климата, предоставление возможностей для карьерного роста, большей ответственности, льготы и привилегии. В совокупности это свидетельствует в пользу формализации управления на новых частных предприятиях.

Отношение к работе со стороны трудового коллектива меняется, его также можно охарактеризовать как рыночное. Присущий советскому времени трудовой энтузиазм значительно уменьшился. Так, в отличие от руководителей традиционных предприятий, менеджеры нового бизнеса в меньшей степени могут положиться на свой трудовой коллектив в трудную минуту, и эта тенденция только усиливается. Если в 2005 г. доля руководителей, могших всегда положиться на свой коллектив, составляла 47,8 %, то на данный момент она равна 26,6 %. В то время как в среднем 40,7 % директоров других предприятий могут



всегда воспользоваться поддержкой своих работников. По их мнению, персонал с большим пониманием отнесется к возникшим трудностям. Следует отметить тенденцию снижения поддержки трудовым коллективом своего директората также и на традиционных предприятиях.

В ответ на эту ситуацию происходит демократизация управленческих практик представителей топ-менеджмента на всех типах предприятий. Если в 2005 г. демократического стиля при управлении организацией придерживались около половины респондентов, то на данный момент подавляющее большинство руководителей идентифицируют свой стиль управления как демократический, что, безусловно, может не совпадать с мнением коллектива (табл. 3.4.7).

Таблица 3.4.7

**Распределение респондентов по стилю управления, % к соответствующей группе менеджеров**

№ п/п	Стиль руководства	Менеджер предприятия							
		государственное		приватизированное		новое частное		прочие	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	Авторитарный	25,0	0,0	29,7	18,2	16,3	16,7	30,8	16,6
2.	Демократический	53,1	50,0	44,6	81,8	54,5	71,3	23,1	16,6
3.	Либеральный	6,3	50,0	10,8	0,0	13,0	11,9	23,1	66,8
4.	Затрудняюсь ответить	15,6	0,0	14,9	0,0	16,2	0,0	23,0	0,0
5.	Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Здесь нельзя особо выделить представителей новых частных структур, кроме того, доля придерживающихся демократического стиля руководства более всего возросла на бывших государственных предприятиях.

Поскольку большинству менеджеров нового частного бизнеса пришлось начинать свое дело с нуля, перед ними наиболее остро стоят проблемы с арендой и приобретением помещений, оборудования, ощущается дефицит финансовых средств на развитие. Условия предоставления кредита, высокое налогообложение, недостаточный уровень спроса затрудняют развитие бизнеса. С другой стороны, они менее озабочены отсутствием надежных правительственных гарантий, нестабильностью законодательства. Средний и малый бизнес в меньшей степени

зависит от властных структур и сырьевых отраслей в отличие от крупного бизнеса. Он диверсифицирован, гибок и высокоманеврен. Его главы могут достаточно легко видоизменять сферу деятельности, расширять в ту или иную сторону, поскольку все важные решения относительно развития бизнеса, как правило, принимаются ими единолично на свой риск. Кроме того, их бизнес более рентабелен, поскольку они изначально стали заниматься перспективными, гарантирующими быструю прибыль направлениями. Складывающаяся в последнее время экономическая ситуация оценивается менеджерами нового бизнеса как вполне удовлетворительная.

С изменением целей организаций на уровне топ-менеджмента происходит трансформация содержания труда (табл. 3.4.8). Лишь незначительная доля менеджеров считает, что их труд не меняется в новых условиях. Можно отметить, что позиции менеджеров нового частного бизнеса практически совпадают с мнением других руководителей. Труд продолжает меняться в сторону усиления ответственности за принятие решений, а также имеет большое значение аналитическая составляющая управления. Вместе следует выделить падение значения необходимости четкого видения перспектив.

Таблица 3.4.8

**Распределение респондентов по формам изменения содержания труда,  
% к соответствующей группе менеджеров\***

№ п/п	Изменение труда	Менеджер предприятия							
		государственное		приватизированное		новое частное		прочие	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Стал более творческим	28,1	0,0	23,0	9,1	27,2	10,9	30,8	66,6
2.	Персонифицировался	18,8	0,0	5,4	18,2	10,2	7,5	15,4	16,6
3.	Взросла аналитическая направленность	65,6	21,4	23,0	36,4	37,4	31,1	46,2	33,3
4.	Взросла необходимость четкого видения перспектив	56,3	50,0	56,8	9,1	61,4	15,4	69,2	66,6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Усилилась ответственность за принятие решений	68,8	71,4	68,9	59,1	61,8	50,9	76,9	66,6
6.	Не изменился	3,1	0,0	1,4	4,5	2,4	2,4	7,7	0,0
7.	Затрудняюсь ответить	0,0	0,0	2,7	0,0	6,9	0,0	0,0	0,0

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответов.

Таким образом, с развитием рыночных отношений меняется содержание труда руководителей. Особенно заметные изменения имеют место в управленческих практиках новых частных предприятий. Однако пока нельзя заключить, что эффективность управления на этих предприятиях ощутимо выше.

Кроме того, некоторые исследователи приходят к выводу, что фирмы нового частного бизнеса характеризуются более выраженными показателями традиционалистски-аскриптивной социальной организации трудовой деятельности, чем фирмы, возникшие в советское и досоветское время, т. е. карьерный рост индивидов практически не зависит их от «объективных» профессионально-квалификационных характеристик, а определяется изначально привилегированным положением, а также умением подать себя, обеспечить благоприятный имидж в глазах коллег и, главное, руководства<sup>1</sup>. Это не может считаться современным путем развития, когда формируется новое, более высокое качество трудовой жизни, для которой характерна постоянная забота о росте профессионального уровня работника, доминирование меритократических принципов оценки его труда, отношение к работнику как партнеру, достойное вознаграждение за разумные по объему трудовые затраты<sup>2</sup>. Тем не менее, в перспективе социально-экономического развития именно на них возлагаются

<sup>1</sup> Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С. Социальная организация российского бизнеса: теоретико-методологические подходы и их реализация в эмпирическом исследовании // Социологические исследования. – 2012. – № 5. – С. 66.

<sup>2</sup> Они же. «Человеческое измерение» российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы // Социологические исследования. – 2012. – № 7. – С. 53.

большие надежды. Полагается, что слой менеджеров среднего бизнеса может стать основой нового крупного бизнеса.

Таким образом, в заключение анализа региональных особенностей становления слоя менеджеров, можно сделать следующие выводы:

1. Несмотря на то что для региона характерны аналогичные общероссийским тенденции развития, в то же время имеет место региональная специфика, которая обуславливает более медленный темп формирования регионального слоя менеджеров и заключается в следующих факторах:

- факторы социально-экономического развития: более медленный темп экономических преобразований, высокий уровень капиталоемкости производств, низкий уровень обеспеченности дорожной сетью (для некоторых районов республики), высокий показатель топливо- и энергоемкости продукции, невысокая инвестиционная привлекательность региона для крупных инвестиций несмотря на известные конкурентные преимущества;

- периферийное и приграничное расположение республики в системе макроэкономического районирования Российской Федерации;

- более низкий уровень жизни населения по сравнению со среднероссийскими показателями и соседними регионами;

- природно-ресурсные и экологические условия, среди которых важнейшее значение имеет байкальский фактор, накладывающий ограничения на развитие ряда производств;

- многонациональный и поликультурный состав населения республики во многом определяет разницу в психологических установках. Социальное конструирование экономических действий происходит исходя из так называемой региональной ментальности, которая определяется для этнических субъектов скорее не национальной, а территориальной принадлежностью. В целом региональный менталитет не располагает к предпринимательской деятельности, быстрому и верному принятию решений.

2. В последнее время отмечаются тенденции роста по основным макроэкономическим показателям развития республики, сокращается разрыв отставания между республиканскими и среднероссийскими показателями. В качестве основного фактора стабильности социально-экономической ситуации и роста был выделен рост уровня жизни населения.

3. Государственным органам власти следует рассмотреть в качестве основной задачи возможность создания условий для изменения структуры экономики в направлении развития инновационности, связанной с экологосберегающими технологиями, для чего необходимы стабильная правовая база, развитие инфраструктуры малого и среднего бизнеса, разработка четких приоритетов и целей.

4. Оживление в социально-экономическом развитии региона обусловило динамику изменений приоритетов менеджеров. Они стали более четко представлять свои цели и выражать свое мнение. Если еще в 2005 г. основные усилия менеджеров были направлены на сохранение бизнеса, то сегодня первостепенным является его дальнейшее развитие и повышение рентабельности. Проблемы нехватки денежных оборотных средств и налогов продолжают оставаться в числе наиболее главных. Актуализируется проблема приобретения нового оборудования, сказывается устаревшая база многих предприятий, созданных на основе бывших советских. Положительный момент – снижение напряженной ситуации с кадрами.

5. Проведенный детальный анализ системы занятости населения Республики Бурятия показал, что на протяжении всего постреформенного периода наблюдается снижение численности экономически активного населения, при сохранении традиционно высокого показателя уровня общей безработицы происходит рост нагрузки нетрудоспособного населения на трудоспособное, в гендерном отношении, имевшая место асимметрия в пользу мужчин в структуре экономически активного населения на начальном этапе рыночных реформ постепенно сглаживается. В качестве положительной тенденции можно рассматривать начавшийся рост занятого в экономике населения. С разрешением

частной собственности количество занятых в государственных и муниципальных организациях постоянно снижается в пользу частных предприятий (с 1990 г. более чем в 7 раз).

6. В Республике Бурятия наблюдаемые сдвиги в структуре занятости, прежде всего, были связаны с изменением форм собственности предприятий, снижением занятых физическим трудом и ростом управленческой занятости в органах государственной власти. Перераспределение занятых по профессиональным группам в настоящий момент привело к доминированию занятых в сфере обслуживания, торговли и жилищно-коммунального хозяйства. Анализ отраслевой структуры занятости и ее динамики показал, что на данный момент республика утратила явно выраженную аграрную ориентацию и не имеет определенной специализации. Складывается уникальная ситуация, когда снижение численности занятых в первичном и частично во вторичном секторах экономики в основном восполняется занятостью в сфере социальных услуг и государственного управления. Поэтому при сравнении с развитыми обществами оказывается, что региональная структура занятости резко смещена от «рыночных» услуг в пользу социальных.

7. Сформировавшаяся к данному моменту региональная квалификационно-профессиональная структура занятости отличается от общероссийской меньшей долей руководителей, специалистов высшего уровня квалификации и преобладанием работников сферы обслуживания и пр., квалифицированных работников сельского хозяйства и неквалифицированных рабочих. Наибольшие положительные сдвиги наблюдались среди профессиональной группы руководителей. Их доля в структуре занятости выросла с 2000 г. на 3,6 % и составляет 6,5 %. Отмечается более интенсивный рост женщин на руководящих постах по сравнению с мужчинами как внутри региона, так и на уровне страны в целом. Данный факт объясняется не только ростом управленческого аппарата на всех уровнях власти, но и разукрупнением предприятий в результате приватизации, образования новых организаций. Доля профессиональной группы руководителей в Республике Бурятия ниже на 1,5 % по сравнению с РФ в

среднем. В гендерном распределении наблюдаются примерно равнозначные доли женщин и преобладание доли мужчин в общефедеральной структуре занятости по сравнению с региональной. Темп прироста управленческой занятости в регионе несколько выше, чем по стране в целом.

8. Отмечается значительное стремление представителей высшего менеджмента к близости с властными иерархиями и их вовлеченность в работу властных органов при низкой степени политической активности (участие в работе политических партий, митингов и пр.) менеджеров. Для эффективного решения проблем развития своего бизнеса менеджерам необходимо обладание широкой сетью неформальных «нужных» знакомств с рядом представителей государственных структур. Происходит не столько взаимодействие бизнеса и власти, а сращивание представителей деловых кругов с законодательной властью региона, что также характерно для большинства регионов России. В результате именно бизнесмены-политики наряду с административно-политической элитой управляют республикой. С развитием рыночных отношений следует ожидать снижений этой тенденции в связи с ростом влияния профессиональных объединений, в задачи которых входит решение актуальных для бизнес-сообщества проблем.

9. С изменением социально-экономической ситуации происходят заметные сдвиги в содержании профессиональной деятельности менеджеров, анализ которой в зависимости от типа возглавляемого предприятия (новое частное, приватизированное, государственное) выявил особые изменения в управленческих практиках новых частных предприятий. По результатам опроса, которые подтверждены статистическими данными, произошло увеличение вновь созданных частных предприятий, на которых сложилась неоднозначная управленческая ситуация. Она характеризуется совмещением позиций собственников и менеджеров в силу нехватки квалифицированных кадров, отсутствия рынка труда топ-менеджеров, недоверия к наемным менеджерам, желания самим контролировать весь процесс. В республике топ-менеджер нового частного предприятия так или иначе является его владельцем в 70,3 % случаев, в

том числе единственным – в 44,0 %. Только 29,7 % директоров являются классическими менеджерами, что намного меньше по сравнению с традиционными предприятиями. Пока нельзя заключить, что эффективность управления на этих предприятиях ощутимо выше. Их экономический рост скорее обеспечивался возможностями потенциально емкого рынка, чем поиском оптимальных управленческих практик и стратегий. Тем не менее в перспективе социально-экономического развития большие надежды на успешное развития новых форм управления связаны именно с новыми частными предприятиями, поскольку изначально их создание определялось рыночными приоритетами.

10. Выявлено изменение отношения к работе со стороны трудового коллектива, которое также можно охарактеризовать как рыночное. В отличие от руководителей традиционных предприятий менеджеры нового бизнеса в меньшей степени могут положиться на свой трудовой коллектив в трудную минуту, и эта тенденция только усиливается. В ответ на эту ситуацию происходит демократизация управленческих практик представителей топ-менеджмента на всех типах предприятий.



## ГЛАВА 4. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ МЕНЕДЖЕРОВ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

### 4.1. Социально-демографические характеристики и социальная мобильность современных менеджеров

Анализ социально-демографических параметров чрезвычайно важен, поскольку они оказывают наибольшее влияние почти на все остальные признаки, в том числе карьерный рост и профессиональное развитие.

*Возраст.* В системе социальных различий представителей менеджмента особо значимую роль играет возраст. Взгляды на основные принципы управления могут значительным образом отличаться в зависимости от принадлежности к тому или иному поколению. Распределение менеджеров по возрастным группам отражает общие тенденции развития российского общества (табл. 4.1.1).

Таблица 4.1.1

**Распределение респондентов по возрасту, % к общему количеству обследуемых**

№ п/п	Возраст, лет	2005 г.	2012 г.
1.	18–29	12,1	10,3
2.	30–39	37,2	40,9
3.	40–49	33,1	38,8
4.	50–59	14,0	7,5
5.	Свыше 60	2,8	2,5
6.	Нет ответа	0,8	0
7.	Итого	100,0	100,0

Занятие деловой карьерой стало возможным только с началом рыночных реформ. Поэтому большинство менеджеров – относительно молодые люди в возрасте от 30 до 39 лет (40,9 %). Их стартовые позиции пришлись на начальный период реформ, когда российский рынок находился в самой первой фазе своего становления. Чуть меньшее количество составляет возрастная группа 40–49 лет (38,8 %). Оставшаяся треть практически равномерно распределилась между вчерашними выпускниками и обладающими большим опытом и связями, но при этом отягощенными советским прошлым, руководителями.

Динамика распределения менеджеров по возрасту косвенным образом свидетельствует о том, что пополнение слоя новыми членами происходит в основном за счет лиц среднего возраста, в то же время идет естественное выбытие людей старшего возраста.

Наибольший интерес представляют молодые люди до 29 лет как представители новой формации менеджеров. Именно в этой возрастной группе наиболее значительна доля лиц, имеющих управленческое образование. Так, 30,3 % менеджеров данной группы обладают специальными знаниями в виде полученного базового бизнес-образования, а также осознанием принадлежности к особому слою менеджеров. В других когортах количество менеджеров с управленческим образованием сокращается с увеличением возраста. В группе с возрастом от 30 до 39 лет доля менеджеров, обладающих таким образованием, составляет 15,3 %, в следующей возрастной группе – уже 11,3 %, далее – 8,3 % и в самой старшей группе (свыше 60 лет) таковые в принципе отсутствуют.

Таким образом, менеджеры в возрасте до 29 лет, не имея управленческого опыта в советской системе, обладая единым профессиональным образованием, представляют более однородную группу, с новыми ценностями и установками. Сегодня, чтобы влиться в ряды менеджеров высшего звена, помимо сильной мотивации, наличия связей и капитала необходим высокий уровень профильного образования. Предполагается, что в течение ближайших лет экономическая роль этой возрастной группы усилится.

Современные руководители имеют достаточно богатый профессиональный опыт. Половина опрошенных занимаются своей деловой карьерой уже около 15 лет. Пятая часть (22,8 %) обладает еще большим опытом – от 16 до 20 лет. 15,9 % заняты в бизнесе от 6 до 10 лет. Примерно равные небольшие доли (около 6,0 %) составляют деловые лидеры с малым опытом (до 5 лет) и огромным опытом (свыше 21 года).

Практически все менеджеры довольны сложившимися обстоятельствами и чувствуют удовлетворенность от собственного труда. Более того, количество удовлетворенных собственным выбором растет. Если в 2005 г. 72,5 %

руководителей повторили бы свой выбор, если бы начали свою карьеру сегодня, и 11,0 % были категорически не довольны своим выбором, то на данный момент уже 92,8 % менеджеров удовлетворены своим карьерным выбором, и лишь 6,6 % не стали бы работать в той сфере.

Если рассматривать отрасли экономики сквозь призму возраста руководителей, то стоит отметить, что все новые отрасли экономики, а также существующие, в которых стала возможна коммерческая деятельность, такие как информационно-вычислительное обслуживание, культура и искусство управление, наука и научное обслуживание, операции с недвижимым имуществом, возглавляют более молодое поколение менеджеров. В то время как традиционными отраслями, к которым относятся транспорт, строительство, промышленность, сельское и лесное хозяйство, финансовая деятельность, народное образование, руководят представители старшего поколения.

*Гендер.* Следующее, не менее важное, демографическое основание для дифференциации менеджеров – пол (гендер). В России в целом, тем более в полиэтнических регионах принадлежность к мужскому или женскому гендеру намного более значимо, чем в большинстве западных стран. Гендерное соотношение в области управления в связи с рыночными реформами коренным образом изменилось. Существовавшая в советский период система «квотирования», когда искусственно поддерживался определенный процент женщин на руководящих постах, с началом перестройки была отменена. Так, по данным Института экономики РАН, в 1985 г. численность женщин в составе директоров составляла 11,0 %, перед 1990 г. – 6,0–7,0 %, а после 1990 г. их количество снизилось до 5,0–6,0 %<sup>1</sup>.

С общественной стабилизацией ситуация постепенно меняется, в том числе в Республике Бурятия. В деловой сфере остались наиболее активные женщины, сумевшие сохранить свои позиции и реализовать их, став руководителем высшего звена или создав собственное дело. Постепенно их число увеличивается. К 2000 г., согласно данным Министерства труда и социального развития РФ, доля

---

<sup>1</sup> Работающая женщина в условиях перехода России к рынку. – М.: Институт экономики РАН, 1993. – С. 31.

женщин-директоров составляла уже 15,0 %, но их управленческий стаж был меньше, чем у мужчин<sup>1</sup>. Эта тенденция сохраняется и в республике (табл. 4.1.2).

Таблица 4.1.2

**Распределение респондентов по гендеру и стажу работы,  
% к соответствующей гендерной группе менеджеров**

№ п/п	Гендер	Стаж работы в сфере управления, лет					Итого
		1–5	6–10	11–15	16–20	свыше 21	
1.	Женщины	8,8	20,1	50,9	16,4	3,8	100,0
2.	Мужчины	5,9	15,9	49,7	22,8	5,7	100,0

Прежде всего заметная активизация женщин имеет место среди представителей нового поколения (табл. 4.1.3). В каждой следующей возрастной группе численность женщин уменьшается. Также динамические сдвиги свидетельствуют об увеличении доли женщин на руководящих позициях. По данным опроса ВЦИОМ 2007 г., 58,0 % бизнесменов считают, что в последнее время женщинам стало легче реализовать себя в бизнесе<sup>2</sup>. В связи с этим думается, что гендерные ограничения в дальнейшем в значительной степени будут сокращаться.

Таблица 4.1.3

**Распределение респондентов по возрасту и гендеру, % к соответствующей  
возрастной группе менеджеров**

№ п/п	Возраст, лет	2005 г.		2012 г.	
		Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
1.	18–29	40,9	59,1	69,7	30,3
2.	30–39	37,8	62,2	51,1	48,9
3.	40–49	35,8	63,3	46,0	54,0
4.	50–59	29,4	70,6	41,7	58,3
5.	Свыше 60	20,0	80,0	25,0	75,0

Рост численности женщин в регионе связан, скорее всего, с тем, что женщины возглавляют, как правило, предприятия малого и реже среднего бизнеса. Крупные предприятия, составляющие основу экономики Бурятии, по-

<sup>1</sup> Гендерное равенство в России: докл. – М.: Министерство труда и социального развития РФ, 2001. – С. 37.

<sup>2</sup> Как изменились возможности российских женщин за последние 10–15 лет? F) РЕАЛИЗОВАТЬ СЕБЯ В БИЗНЕСЕ? [Электронный ресурс] // База данных всероссийских опросов общественного мнения «Экспресс». – URL: [http://wciom.ru/zh/print\\_q.php?s\\_id=257&q\\_id=20891&date=18.02.2007](http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=257&q_id=20891&date=18.02.2007) (дата обращения: 02.02.2013).

прежнему находятся в сфере влияния мужчин (табл. 4.1.4). Практика, когда женщина-специалист, имеющая равные социально-экономические характеристики с мужчиной-специалистом, имеет меньше шансов на занятие более высокой статусной позиции, продолжает иметь место.

Таблица 4.1.4

**Распределение респондентов по гендеру и количеству подчиненных,  
% к соответствующей гендерной группе менеджеров**

№ п/п	Количество подчиненных, чел.	Гендер	
		женщины	мужчины
1.	До 20	59,7	42,9
2.	21–50	14,0	22,1
3.	51–100	7,8	12,1
4.	101–200	3,9	7,4
5.	201–500	3,9	6,1
6.	501–1000	0,8	2,2
7.	Более 1001	0,0	2,2
8.	Нет ответа	9,9	5,0
9.	Итого	100,0	100,0

Данная ситуация присуща стране в целом и находит свое отражение в исследованиях Института социологии РАН<sup>1</sup>. Мы разделяем мнение А. Е. Чириковой, что «причины невостребованности женщины как топ-менеджера в России связаны не только с трудностями управления предприятиями в современных условиях, но и с феноменом культурной инерции, благодаря которому сдерживается вытеснение патриархальных стереотипов. Это не может не влиять на общий уровень освоения женщинами высших позиций в менеджменте в России»<sup>2</sup>.

Важную роль играет также традиционная незаинтересованность директорского и политического истеблишмента искать и находить новые стратегии в формировании и развитии новых направлений менеджмента российских предприятий. Экономическое положение России делает эту задачу не

<sup>1</sup> Колесникова Е. Ю. Женщина-менеджер: некоторые черты социального портрета // Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования. – М.: Ассоциация менеджеров, 2004. – С. 92.

<sup>2</sup> Чирикова А. Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний: понятие – значит принять // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 79.

просто важной, но ключевой при условии ориентации на нетрадиционные ресурсы «выживания» российских предприятий<sup>1</sup>.

К отраслям, где подавляющее большинство женщин-руководителей, можно отнести такие сферы услуг, как общественное питание – 71,4 % общего числа опрошенных, непроизводственные виды обслуживания – 66,7 %, операции с недвижимостью – 63,6 %. Практически отсутствуют женщины-директора в таких исконно «мужских» отраслях, как транспорт, сельское, лесное хозяйство, оптовая торговля, связь, информационно-вычислительное обслуживание, наука, финансовая деятельность. Большинство женщин-директоров – 34,9 % числа опрошенных женщин – работает в сфере торговли; 12,4 % занимают высшие управленческие позиции в промышленности; 10,9 % – в строительстве; 9,0 % – в сфере посреднических, консультационных, рекламных услуг.

Если рассматривать уровень образования в зависимости от гендерной принадлежности, то можно отметить более высокий уровень образования мужчин (табл. 4.1.5).

Таблица 4.1.5

**Распределение респондентов по уровню образования, % к соответствующей гендерной группе менеджеров**

№ п/п	Уровень образования	Гендер	
		женщины	мужчины
1.	Среднее	0,6	2,5
2.	Среднеспециальное	8,2	3,1
3.	Незаконченное высшее	1,3	1,2
4.	Высшее	88,6	92,6
5.	Научная степень	1,3	0,6
6.	Итого	100,0	100,0

Анализ профиля образования подтверждает очевидную гипотезу, что среди мужчин-менеджеров большинство имеет инженерно-техническое образование (55,3 % от числа опрошенных мужчин), а среди женщин более распространено экономическое образование (39,0 % от числа опрошенных женщин) и гуманитарное образование (14,5 %). Среди менеджеров, имеющих

<sup>1</sup> Она же. Женщина во главе фирмы. – М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 1998. – С. 23.

управленческое образование, не наблюдается существенной гендерной асимметрии (табл. 4.1.6).

Таблица 4.1.6

**Распределение респондентов по профилю образования, % к соответствующей гендерной группе менеджеров\***

№ п/п	Профиль образования	Гендер	
		женщины	мужчины
1.	Гуманитарное	14,5	6,8
2.	Инженерно-технический	26,4	55,3
3.	Медицинское	8,2	1,2
4.	Управленческий	15,1	13,7
5.	Экономический	39,0	17,4
6.	Юридическое	6,9	4,3
7.	Другой	3,7	7,4

\* Итоговая сумма не равна 100 %, так как некоторые респонденты имеют 2 и более образования.

Основные показатели деятельности руководимых предприятий свидетельствуют, что успешный менеджмент не имеет гендерной специфики и определяется реальным социально-экономическим положением предприятия. В целом стиль руководства мужчин и женщин – директоров – не сильно различается. Однако женщины демонстрируют более гибкое и патерналистское отношение к кадрам, отдавая им приоритетное значение. Если 37,1 % женщин отнесли сохранение коллектива на предприятии к главным профессиональным достижениям, то доля мужчин, разделяющих это мнение, составляет 29,8 %. Этим обуславливается то, что для мужчин проблемы с кадрами стоят более остро, также для них гораздо важнее вопрос дефицита средств на развитие и отсутствие правительственных гарантий. Мужчины-менеджеры более критичны к проводимой правительствами республики и страны экономической политике. Мужчины настроены скорее на расширение бизнеса, освоение новых видов деятельности, более склонны к риску. Так, в качестве главного достижения они отнесли, прежде всего, установление успешных отношений с различными акторами рынка.

В то время как женщины настроены более лояльно по отношению к проводимой экономической политике, нацелены на стабильный бизнес, расширение которого менее значимо для них. При этом женщины склонны открыто высказывать свою позицию, участвуя в общественных мероприятиях, но менее активны в отношении официальной работы в выборных органах, партийном или общественном движениях.

По результатам исследования Института социологии РАН<sup>1</sup> имеются отличия в стилях лидерства. Они проявляются в большей приверженности женщин-руководителей к комбинированным стратегиям, объединяющим различные модели лидерства, в сравнении с мужчинами, которые, как правило, остаются сторонниками определенной модели менеджмента и не смешивают ее с технологиями другого типа.

*Семейное положение.* Данный критерий может серьезно влиять на профессиональное развитие менеджеров. Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на деловую карьеру, является ее частью. В целом 79,9 % менеджеров состоят в браке. Наличие семьи, а тем более детей служит одним из сильнейших мотиваторов к карьерному росту. В то же время это утверждение более справедливо для мужчин, чем для женщин. Более слабым звеном в этом отношении, безусловно, выступают женщины, поскольку вступление в брак и особенно рождение детей может приостановить или даже прекратить их карьеру. Это совпадает с данными опроса исследовательского центра портала SuperJob.ru<sup>2</sup>. Так, однозначно положительный ответ на вопрос: Как, по Вашему мнению, наличие семьи влияет на карьеру? дали 35,0 % мужчин против 25,0 % женщин. Региональные менеджеры высказывают аналогичную точку зрения. *«Семья во главе угла всегда, это отдушина в моей жизни. Бизнес бизнесом, удачи, неудачи, а приходишь к семье, отдыхаешь полностью всеми частями тела и мозгом»* (мужчина, арбитражный управляющий).

---

<sup>1</sup> Чирикова А. Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры ... – С. 81.

<sup>2</sup> Семья не мешает карьере – уверены 80 % работающих россиян. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.superjob.ru/community/life/34795> (дата обращения: 13.05.2012).



Вариант «скорее положительно» мужчины выбирали несколько реже женщин (48,0 и 51,0 % соответственно). Объясняя свою точку зрения, участники опроса говорят о том, что многое зависит от отношений в семье: *«Конечно, но при условии, что семья поддерживает человека. Если же в семье сплошные скандалы и непонимание, то я не думаю, что человек сможет построить карьеру»*.

Приведенные в табл. 4.1.7 данные авторских опросов свидетельствуют о том, что семейное положение мужчин-руководителей более благополучно по сравнению с женщинами-менеджерами. Число состоящих в браке мужчин очень высоко – 87,7 %. Подавляющее большинство женатых мужчин имеют детей, а среди не состоящих в браке, как и предполагается, преобладают бездетные.

Таблица 4.1.7

**Распределение респондентов по гендеру, семейному положению  
и количеству детей, % к соответствующей гендерной группе менеджеров**

№ п/п	Гендер	Семейное положение	К итогу по гендеру	Количество детей к итогу по строке				Всего
				нет детей	число детей			
					1	2	3	
1.	Женщины	Замужние	68,2	5,7	33,3	51,7	9,3	100,0
		Не замужние	31,8	27,5	40,0	27,5	5	100,0
		<b>ИТОГО</b>	<b>100,0</b>	<b>12,4</b>	<b>36,4</b>	<b>43,4</b>	<b>7,8</b>	<b>100,0</b>
2.	Мужчины	Женатые	87,7	4,0	27,9	52,7	15,4	100,0
		Не женатые	12,3	51,9	29,6	11,1	7,4	100,0
		<b>ИТОГО</b>	<b>100,0</b>	<b>9,8</b>	<b>28,0</b>	<b>47,6</b>	<b>14,6</b>	<b>100,0</b>
3.	Женщины по отношению к мужчинам	x	1,3	1,3	0,9	0,5	x	

Относительно женщин ситуация заметно меняется. В браке состоят всего 68,2 % женщин-руководителей. При этом доля замужних женщин, не имеющих детей, больше по сравнению с женатыми мужчинами. У одиноких женщин высока доля имеющих одного ребенка. В целом не имеют детей 12,4 % женщин-менеджеров и 9,8 % мужчин-менеджеров. Чем больше детей у соответствующей категории респондентов, тем меньше доля женщин в них. Так, среди респондентов, не имеющих детей, количество женщин составляет 42,1 %, среди имеющих одного ребенка – 42,3 %, двух детей – 33,7 %, трех детей и больше – всего 23,3 %.

Таким образом, женщины, серьезно ориентированные на значительный рост деловой карьеры, зачастую должны работать в ущерб семейному благополучию. В целом можно заключить, что карьера во многих случаях имеет развитие, если семья без детей или один ребенок без мужа. Семейное положение женщин-руководителей в республике выглядит сравнительно более благополучно во многом благодаря региональным особенностям, заключающимся в этнически обусловленными тесными родственными связями.

*Место рождения.* Поскольку объектом исследования выступили менеджеры, прежде всего урбанизированной среды региона, то очевидным является преобладание среди них уроженцев г. Улан-Удэ и других городов вне пределов республики (табл. 4.1.8). Сельским жителям нужно выдержать большую конкуренцию, чтобы достичь позиции менеджера высшего звена. Здесь большое значение приобретает наличие связей, родственно-земляческих отношений, личная активность и харизма.

Наибольшее число менеджеров, родившихся в селе, представлено на предприятиях сельского и лесного хозяйства. Также высока их численность в сфере общественного питания и информационно-вычислительного обслуживания.

Таблица 4.1.8

**Распределение респондентов по месту рождения, % к общему количеству обследуемых**

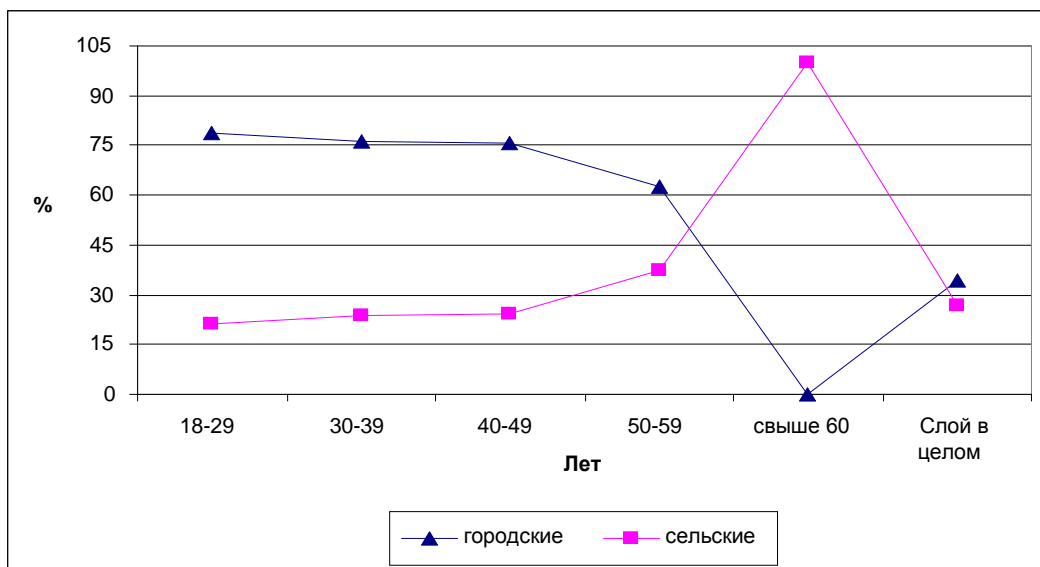
№ п/п	Место рождения	Гендер		Национальность			В целом по слою
		женщины	мужчины	буряты	русские	другие	
1.	Улан-Удэ	50,0	50,0	24,5	75,5	0,0	61,3
2.	Город РБ*	58,3	41,7	16,7	83,3	0,0	3,8
3.	Село РБ	40,3	59,7	35,1	64,9	0,	24,1
4.	Город вне РБ	66,7	33,3	3,7	88,9	7,4	8,4
5.	Село вне РБ	62,5	37,5	25,0	75,0	0,0	2,5
6.	Город в целом	77,4	69,6	63,8	76,5	7,4	73,4
7.	Село в целом	22,6	30,4	36,2	23,5	0,0	26,5

Если рассматривать взаимосвязь гендера и места рождения, то можно заключить, что женщинам – уроженкам села сложнее подняться по карьерной иерархии. Среди женщин-руководителей явно активнее выглядят представительницы других регионов страны. В то же время среди уроженцев

г. Улан-Удэ наблюдается практическое равенство возможностей для мужчин и женщин.

В национальном разрезе вполне очевидным является возрастание численности представителей титульной нации в рядах менеджеров-выходцев из села.

Зависимость места рождения от возрастной принадлежности менеджеров также вполне естественна. В новой волне менеджеров представителей села гораздо меньше. С увеличением возрастной когорты количество менеджеров, родившихся в селе, постепенно увеличивается, вплоть до абсолютного преобладания в самой старшей группе (рис. 4.1.1). Они занимают лидирующие позиции достаточно давно, начав свою карьеру в советский период и сумев конвертировать приобретенный опыт в руководящие должности.



**Рисунок 4.1.1.** Распределение респондентов по месту рождения и возрасту, % к количеству возрастной группы менеджеров

В связи с малоизученностью менеджеров в российском обществе большой исследовательский интерес представляет анализ их социальной мобильности как ключевого показателя социальной адаптации к внешней среде. В соответствии с тем, что под социальной мобильностью менеджеров понимается любой переход от одной социальной позиции к другой, предполагается изучение их профессионально-должностного и социального бэкграунда.

*Профессионально-должностной бэкграунд.* Чтобы рассмотреть тенденции инкорпорации в слой менеджеров, анализу подверглись 2 предыдущих места работы и занимаемые должности (табл. 4.1.9, 4.1.10). Необходимо отметить, что менеджеры высшего звена – достаточно закрытое сообщество, скрывающее некоторую информацию о своей деятельности и неохотно вступающая в контакт во многом в силу сильной занятости. Так, около трети респондентов не предоставили информацию о втором предыдущем месте работы. Можно предположить, что это были различные предприятия, переставшие существовать после перестройки, либо претерпевшие множество реструктуризаций. Также возможно, что эта работа длилась непродолжительное время и не оказала существенного влияния на дальнейшую карьеру.

Ситуация с информацией о первом предыдущем месте работы лучше. При ее рассмотрении выяснено, что большинство современных менеджеров работали в коммерческой сфере. Большинство представителей менеджмента были заняты на предприятиях, организационно-правой формой которых являлось ООО.

Если сравнивать характеристики первого и второго мест работы, то значительно увеличилось число представителей акционерных обществ как закрытых, так и открытых. Уменьшилась доля представителей унитарных предприятий и производственных кооперативов (табл. 4.1.9). Таким образом, с развитием рыночных отношений представители последних предприятий сменили форму занятости и перешли в коммерческие структуры.

Таблица 4.1.9

**Распределение респондентов по организационно-правовой форме (ОПФ) предыдущих мест работы, % к общему количеству обследуемых**

№ п/п	ОПФ	ОПФ места работы II	ОПФ места работы I
1	2	3	4
1.	Открытое акционерное общество	5,6	17,5
2.	Закрытое акционерное общество	0,9	4,1
3.	Общество с ограниченной ответственностью	18,1	39,1
4.	Индивидуальное предприятие	3,4	6,6
5.	Унитарное предприятие	3,8	1,3
6.	Производственный кооператив	0,9	0,6

1	2	3	4
7.	Учреждение	3,1	7,8
8.	Не менялась	36,3	9,4
9.	Нет ответа	27,9	13,6
10.	Итого	100,0	100,0

При анализе профессионально-должностного бэкграунда современных топ-менеджеров выявлено, что до занимаемой в настоящее время позиции многие были уже так или иначе знакомы с управленческой деятельностью (см. табл. 4.1.10). 47,9 % из опрошенных менеджеров указали, что являлись менеджерами различного уровня на предыдущих местах работы. 13,5 % менеджеров имеют более длительный управленческий опыт, занимая управленческие должности на втором, помимо первого, предыдущем месте работы. Значительна также доля специалистов – 31,6 %. Среди них в основном представлены инженера различного профиля в силу преобладания инженерно-технического образования в качестве базового. Соответственно, начало профессиональной карьеры у трети менеджеров связано с работой в качестве инженеров.

Таблица 4.1.10

**Распределение респондентов по занимаемым ранее должностям,  
% к общему количеству обследуемых**

№ п/п	Должность	II предыдущая должность	I предыдущая должность
1.	Директор	2,2	19,1
2.	Заместитель директора	6,3	19,1
3.	Менеджер среднего звена	5,0	9,7
4.	Специалист	23,1	31,6
5.	Квалифицированный рабочий	1,3	0,9
6.	Не менялась	35,9	9,1
7.	Нет ответа	26,2	10,5
8.	Итого	100,0	100,0

Достаточно высок процент указания должности директора или заместителя – 38,2 %, что свидетельствует о довольно высокой горизонтальной мобильности менеджеров. В последнее время наблюдается устойчивый спрос на

профессиональных управленцев, которые относительно свободно могут менять сферу деятельности. Так, 3,4 % современных руководителей могут очень легко найти другую работу, а 76,3 % – довольно легко. И только пятая часть менеджеров высказывает противоположное мнение, большинство которых трудится в сфере строительства (27,7 %). Кроме того, по сравнению с 2005 г. численность менеджеров, разделяющих это мнение, значительно сократилась. В 2005 г. она составляла 49,3 %.

В то же время рынок труда с равноценно высокой зарплатой ограничен. Слой высокооплачиваемых менеджеров практически закрыт для пополнения новыми членами.

Итак, типичной деловой карьерой менеджера стал первоначальный переход из различных сфер деятельности в коммерческую область, затем постепенный рост управленческих позиций или создание и управление собственным бизнесом. Только 9,1 % опрошенных сразу организовали собственное дело и являются менеджерами-бизнесменами.

*Социальный бэкграунд* выражается в динамике межпоколенной мобильности представителей слоя менеджеров и степени ее интенсивности по отношению к другим социальным слоям.

Считается, что представители высшего менеджмента обладают высокой мобильностью и адаптивностью к постоянно меняющимся условиям бизнес-среды. Поскольку образование и профессия являются базовыми, а также поддающимися количественной интерпретации, каналами межпоколенной мобильности, ее измерение можно осуществлять именно по образовательному и профессиональному статусам, по которым высчитываются показатели интенсивности мобильности и ее направления, выраженные в квотах оттока. Анализ проводится в пределах одного межпоколенного шага и в соответствии с гендерными линиями: «отцы – сыновья», «матери – дочери», а также по 5 возрастным когортам менеджеров, которые характеризуют время их вступления в трудовую, в том числе управленческую деятельность:

I когорта – молодые менеджеры до 30 лет, начавшие трудовую деятельность в 2000-е гг.;

II когорта – менеджеры в возрасте от 31 до 40 лет, вступившие в трудовую деятельность в 1990-е гг.;

III когорта – управленцы в возрасте от 41 до 50 лет, приступившие к трудовой деятельности в 1980-е гг.;

IV когорта – менеджеры в возрасте от 51 до 60 лет, вступившие в трудовую деятельность в 1970-е гг.;

V когорта – менеджеры старше 61 года, начавшие свою трудовую деятельность в 1960-е гг.

Выделение таких возрастных когорт обусловлено значительно отличающимися институциональными условиями их социального становления, что выражается в различных моделях экономического поведения, образовательных, трудовых, политических стратегиях, а также демографическими характеристиками, которые сильно влияют на межпоколенную мобильность. Первая когорта – современное поколение, чья карьера началась в условиях рыночной экономики. Они представляют новую формацию слоя менеджеров. Стартовые позиции второй когорты, так называемого постсоветского поколения, пришлось на самое сложное время крайней нестабильности кризисного общества. Третья когорта принадлежит к поколению перестройки и первых рыночных реформ. Четвертая и пятая когорты – поколение советского периода, обладающее колоссальным опытом и связями, не всегда востребованными в новых реалиях.

Интенсивность межпоколенной мобильности определяется следующим образом:

$$L = M/N,$$

где L – интенсивность межпоколенной мобильности; M – число мобильных; N – число опрошенных.

Данная формула использовалась также при подсчете показателей, характеризующих основные направления мобильности:

1. Общая интенсивность мобильности по всем направлениям, за исключением воспроизводства социального статуса родителей:

$$L_{\text{общ}} = M_{\text{общ}}/N,$$

где  $M_{\text{общ}}$  – число мобильных детей по отношению к родителям;  $N$  – число опрошенных.

2. Интенсивность восходящей межпоколенной мобильности, которая рассчитывается по формуле:

$$L_{\text{восх}} = M_{\text{восх}}/N,$$

где  $M_{\text{восх}}$  – число сыновей (дочерей), получивших более высокий профессиональный или образовательный статус по сравнению со статусом родителей.

3. Интенсивность нисходящей межпоколенной мобильности, формула расчета которой выглядит следующим образом:

$$L_{\text{нисх}} = M_{\text{нисх}}/N,$$

где  $M_{\text{нисх}}$  – число сыновей (дочерей), имеющих более низкий образовательный или профессиональный статус по сравнению с родительским.

4. Нулевая интенсивность, характеризующая воспроизводство социального статуса родителей или приобретение молодыми людьми социальных статусов, условно адекватных родительским:

$$L_{\text{нул}} = M_{\text{нул}}/N,$$

где  $M_{\text{нул}}$  – число сыновей (дочерей), получивших профессиональный или образовательный статусы, аналогичные родительским.

По данным проведенного исследования, общая интенсивность профессиональной и образовательной межпоколенной мобильности менеджеров составляет 0,41 и 0,47 соответственно (табл. 4.1.11). Иными словами, чуть менее половины современных менеджеров обладает профессиональным и образовательным статусами, отличающимися от родительских. Большинство



менеджеров наследовали образовательный статус, а также получали профессию родителей либо эквивалентную ей специальность<sup>1</sup>.

Тем не менее более существенные изменения произошли в образовательной сфере. При абсолютном преобладании восходящей мобильности все же имела место незначительная доля респондентов с нисходящей мобильностью по образованию. В то время как профессиональная структура характеризуется только восходящей мобильностью. Здесь необходимо отметить, что значительная часть современных менеджеров является таковыми в первом поколении. Только у 3,0 % менеджеров отцы и у 1,0 % менеджеров матери занимали руководящие должности. Однако индивидуальная трудовая карьера более мобильна (см. характеристику профессионально-должностного бэкграунда).

Таблица 4.1.11

**Интенсивность образовательной и профессиональной межпоколенной мобильности современных менеджеров**

№ п/п	Интенсивность	Все респонденты	Гендерные линии		Когорты				
			отец – сын	мать – дочь	I	II	III	IV	V
<b>Образовательная мобильность</b>									
1.	<b>L<sub>общ</sub></b>	0,47	0,57	0,48	0,30	0,28	0,45	0,82	0,64
2.	<b>L<sub>восх</sub></b>	0,44	0,56	0,48	0,27	0,27	0,45	0,82	0,64
3.	<b>L<sub>нисх</sub></b>	0,03	0,01	0	0,03	0,01	0,0	0,0	0,0
4.	<b>L<sub>нул</sub></b>	0,53	0,43	0,52	0,70	0,72	0,55	0,18	0,36
<b>Профессиональная мобильность</b>									
5.	<b>L<sub>общ</sub></b>	0,41	0,45	0,36	0,40	0,29	0,38	0,84	0,50
6.	<b>L<sub>восх</sub></b>	0,41	0,45	0,36	0,40	0,29	0,38	0,84	0,50
7.	<b>L<sub>нисх</sub></b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
8.	<b>L<sub>нул</sub></b>	0,59	0,55	0,64	0,60	0,71	0,62	0,16	0,50

Если сравнивать изменения профессионально-образовательной структуры населения в целом, то, по данным аналогичных исследований<sup>1</sup>, они были гораздо

<sup>1</sup> Под эквивалентной специальностью понимаются занятия умственного труда, требующие высокой квалификации и специального образования.

значительнее. Большинство респондентов изменили свой образовательный и профессиональный статус (0,68 и 0,62 соответственно).

Гендерный анализ показал существенные различия (см. табл. 4.1.11). Наибольшая интенсивность межпоколенной мобильности как в образовательной, так и в профессиональной сфере наблюдалась по линии «отец – сын». Мужчины в 57,0 % случаев отмечали уровень образования, отличающийся от уровня отца, и в 45,0 % случаев изменили свой профессиональный статус. Очевидно, что доминирующим направлением было приобретение более высокого статуса. Наиболее это заметно в сфере образования. В профессиональном отношении преобладает воспроизводство родительского статуса. По гендерной линии «мать – дочь» полностью отсутствует нисходящая мобильность, т. е. мотивация на сохранение имеющегося статуса или достижение более высокого положения более сильна по сравнению с мужчинами. Восходящая мобильность женщин уступает по интенсивности. Женщины в 48,0 % случаев изменили образовательный уровень и в 36,0 % случаев – профессиональный статус. В данной гендерной линии отмечается очень высокая степень наследования образовательного статуса ( $L_{\text{нул}} = 0,52$ ), дочери чаще получали аналогичную профессии матери специальность ( $L_{\text{нул}} = 0,64$ ). По мужской линии преемственность образовательного и профессионального статуса ниже. В сфере образования в 43,0 % случаев наблюдалось совпадение статусов сыновей и отцов, в профессиональной сфере несколько больше – в 55,0 % случаев. Гендерный анализ показывает более высокую межпоколенную мобильность мужчин. Несмотря на то что в целом наблюдается процесс выравнивания гендерных различий в плане повышения профессионального и образовательного статуса женщин, в случае с менеджерами высшего звена ситуация гендерной асимметрии сохраняется, как уже отмечалось в предыдущих параграфах.

Рассмотрим формирование образовательных групп более подробно. Анализ данного процесса показал высокую степень самовоспроизводства

---

<sup>1</sup> Ефимова А. Б. Направления и интенсивность межпоколенной мобильности населения Республики Саха (Якутия) // Современные проблемы социально-трудовых отношений. – Якутск: Изд-во ЯНЦ СО РАН, 2005. – С. 153.

образовательных групп (табл. 4.1.12). Особенно наглядно это проявляется в группе с высшим и незаконченным высшим образованием, где 52,4 % сыновей и 53,5 % дочерей повторили образовательный статус родителей. В группе менеджеров со средним специальным образованием наибольшую долю составили респонденты, имеющие родителей со средним образованием. Так, 66,6 % сыновей и 51,0 % дочерей повысили свой образовательный статус по сравнению с родителями.

Таблица 4.1.12

**Направления межпоколенных перемещений по гендерным линиям  
в сфере образования**

№ п/п	Образование	Высшее, незаконченное высшее	Средне-специальное	Среднее	Начальное
<b>1.</b>	<b>Образование сына</b>	<b>Образование отца</b>			
1.1	Ученая степень	75,0	12,5	12,5	0,0
1.2	Высшее, незаконченное высшее	52,4	16,9	24,7	6,0
1.3	Среднеспециальное	0,0	16,7	66,6	16,7
1.4	Среднее	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>2.</b>	<b>Образование дочери</b>	<b>Образование матери</b>			
2.1	Ученая степень	100,0	0,0	0,0	0
2.2	Высшее, незаконченное высшее	53,5	24,2	20,2	2,1
2.3	Среднеспециальное	0,0	49,0	51,0	0,0
2.4	Среднее	0,0	0,0	100,0	0,0

Дальнейшее формирование образовательных групп по гендерным линиям имело отличия. Во всех случаях, когда женщина имеет ученую степень, матери обладают высшим образованием. У мужчин с ученой степенью восходящая мобильность происходит не только из группы «отец, имеющий высшее образование», но и из других образовательных групп. В группе со средним специальным образованием подавляющее большинство мужчин имели восходящую мобильность (в 83,3 % случаях), у женщин – только половина.

Таким образом, чем выше уровень образовательной группы, тем выше уровень самовоспроизводства данной группы. Мужчины демонстрируют большую степень перемещений, в то время как женщины преимущественно

воспроизводят материнский статус или перемещаются в близлежащие образовательные группы, иными словами, у женщин преобладают «короткодистанционные перемещения».

Когортный анализ позволил рассмотреть в динамике изменения профессионально-образовательного бэкграунда современных региональных менеджеров (табл. 4.1.13). В целом наиболее мобильной является IV когорта. Начавшиеся структурные преобразования рынка труда в 1960-е гг. обусловили в 1970-е гг. изменение образовательного статуса по сравнению с родителями в 82,0 % случаев, профессионального – в 84,0 % случаев. Особо следует отметить, что мобильность в эти периоды имела только восходящую направленность.

Таблица 4.1.13

#### Гендерный анализ межпоколенной мобильности по когортам

№ п/п	Интенсив- ность	Гендерные линии									
		отец – сын					мать – дочь				
		I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Образовательная мобильность</b>											
1.	<b>L<sub>общ</sub></b>	0,21	0,37	0,61	0,84	0,63	0,53	0,36	0,49	0,83	0,50
2.	<b>L<sub>восх</sub></b>	0,07	0,37	0,59	0,84	0,63	0,47	0,32	0,49	0,83	0,50
3.	<b>L<sub>нисх</sub></b>	0,14	0	0,02	0	0	0,06	0,03	0	0	0
4.	<b>L<sub>нул</sub></b>	0,80	0,63	0,39	0,16	0,37	0,47	0,65	0,51	0,17	0,50
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Профессиональная мобильность</b>											
5.	<b>L<sub>общ</sub></b>	0,31	0,36	0,44	0,78	0,43	0,47	0,18	0,27	1	1
6.	<b>L<sub>восх</sub></b>	0,31	0,36	0,44	0,78	0,43	0,47	0,18	0,27	1	1
7.	<b>L<sub>нисх</sub></b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8.	<b>L<sub>нул</sub></b>	0,69	0,64	0,56	0,22	0,57	0,53	0,82	0,73	0	0

Наиболее резкие изменения произошли в профессиональной сфере. Восходящая мобильность, сократившаяся в 2,2 раза с началом перестройки, достигла апогея снижения в 1990-е гг. (с 0,84 в IV когорте до 0,29 во II когорте). Данный период времени характеризовался наибольшим увеличением воспроизводства профессионального статуса. В современный период вновь наблюдается небольшой рост восходящей мобильности (на 10,0 %).

В образовательной структуре аналогичные тенденции, но чуть менее интенсивные, а именно уменьшение общего количества мобильных респондентов – с 0,82 в IV когорте до 0,30 в I. Налицо уменьшение доли менеджеров с восходящей мобильностью. Если в IV и V когортах она резко доминировала, то в III когорте восходящая мобильность резко снизилась за счет увеличения респондентов, воспроизводящих статус родителей, – 0,18 в IV когорте, 0,70 в I когорте. Снижение восходящей мобильности продолжилось во II когорте и остановилось на прежнем уровне в I когорте (0,27). Нисходящая мобильность, отсутствующая в III, IV и V когортах, появилась во II когорте (в 1990-е гг. в условиях резкого слома социально-экономического строя образование начинает терять свою значимость), а в I когорте хоть и незначительно, но выросла до 0,03.

По гендерным линиям наблюдается принципиальное различие в I когорте. Как показывают результаты исследования, женщины оказались в 2 раза мобильнее мужчин (см. табл. 4.1.13). В 53,0 % случаев женщины изменили образовательный уровень и в 47,0 % случаев – профессиональный статус. При этом преобладала восходящая мобильность, в то время как у мужчин превалировала нисходящая мобильность в образовательной сфере. Таким образом, проявляется тенденция снижения значимости образования, начавшаяся в годы перестройки. На данный момент наличие специального образования у региональных менеджеров не является обязательным атрибутом успешной карьеры.

В остальных когортах преобладает активность мужчин. В образовательной сфере это особенно проявляется в III и V когортах, в профессиональной – II и III когортах.

Таким образом, несмотря на высокую мобильность внутри своего поколения, межпоколенная мобильность менеджеров значительно ниже, чем у населения в целом, что позволяет нам делать вывод об устойчивой зависимости статуса менеджеров от родительского положения. Образовательный и профессиональный уровень родителей данного слоя достаточно высок. Опыт и

пример родителей, их социальный капитал имеют существенное значение при формировании жизненной стратегии менеджеров.

Гендерный анализ показал, что, несмотря на происходящие изменения, женщинам значительно труднее достичь более высокого статуса. Мужчины более активно меняют свой статус по сравнению с родителями. В то время как определенных карьерных высот достигают те представители женщин, изначально имеющие неплохие стартовые позиции в виде высокого родительского статуса.

Таким образом, с 1980-х гг. происходит уменьшение интенсивности восходящих потоков, постепенное увеличение нисходящего потока и самовоспроизводства менеджеров. Это свидетельствует о том, что на данный момент социальный слой менеджеров характеризуется относительной закрытостью для новых членов, выходцам из других слоев все сложнее попасть в этот слой, поэтому основная масса социальных перемещений происходит по горизонтали социальной структуры.

## 4.2. Структура регионального слоя менеджеров

Проблема неразделенности функций собственности и управления обуславливает неоднородность слоя менеджеров. Основные типы и критерии отличия были рассмотрены в параграфе 2.1. Применим классификацию, предложенную Т. И. Заславской<sup>1</sup>, к региональной ситуации. Согласно данной классификации, в общем составе бизнес-слоя республики нами выделено 3 основные группы менеджеров в зависимости от способов создания частной собственности:

1) «классический» менеджер – руководитель, управляющий предприятием на основе найма;

2) менеджер-совладелец – руководитель предприятия, работающий по найму, но вместе с тем располагающий пакетом акций управляемого предприятия;

3) менеджер-бизнесмен – руководитель предприятия, одновременно являющийся его собственником или держателем контрольного пакета акций.

Следует отметить, что указанная структура слоя менеджеров не устойчива, она подвержена изменениям в зависимости от общей социально-экономической ситуации, складывающейся в республике. Так, за последние 5 лет произошли значительные сдвиги в структуре слоя, вызванные различными преобразованиями предприятий республики (табл. 4.2.1).

Таблица 4.2.1

### Распределение менеджеров по типам в результате самоидентификации, % к общему количеству обследуемых

№ п/п	Тип менеджеров	2005 г.	2012 г.
1.	Классический менеджер	35,5	32,2
2.	Менеджер-совладелец	49,9	25,6
3.	Менеджер-бизнесмен	10,7	42,2
4.	Затруднились с ответом	3,9	0
5.	Итого	100,0	100,0

<sup>1</sup> Заславская Т. И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // Общественные науки и современность. – 1995. – № 1. – С. 17–32; О социальной структуре общества // Общественные науки современности. – 1997. – № 12. – С. 5–23.

Наиболее заметные сдвиги имели место среди *менеджеров-бизнесменов*. Под данной группой рассматриваются предприниматели, организовавшие собственное дело или ставшие соучредителями какого-либо предприятия или держателями контрольного пакета акций. В этом случае менеджеры сами принимают кардинальные решения и получают в качестве основного дохода процент с прибыли. Их доля, согласно опросу 2012 г., возросла практически в 4 раза по сравнению с данными 2005 г. Возникновение «нового» частного бизнеса привело к появлению менеджеров-бизнесменов, численность которых неуклонно возрастает. К настоящему моменту они занимают наиболее существенную долю в общей структуре слоя за счет уменьшения численности *менеджеров-совладельцев*, доля которых сократилась с 2005 г. практически в 2 раза. К ним себя отнесла четверть менеджеров Бурятии. Это работающие по найму и имеющие пакеты акций управляемых предприятий менеджеры, сформировавшиеся в результате приватизации государственных предприятий.

Неизменной осталась численность *классических менеджеров*. Тем не менее они приобретают все большее значение в составе слоя менеджеров, что во многом связано с их профессионализацией. Они составляют 32,2 % общего числа опрошенных.

Внутри каждой группы наблюдались существенные перемены по критериям идентификации себя с единым социальным слоем (табл. 4.2.2). Так, для всех групп менеджеров степень влияния только одного критерия осталась без особых изменений – это принадлежность к активной части населения. Среди представителей классических менеджеров влияние ценностных ориентаций на степень объединения их в единый социальный слой также осталось практически без изменений. Наибольшее количество значений критериев сохранилось среди менеджеров-совладельцев. К указанным выше двум можно добавить еще такой критерий, как определенная независимость.



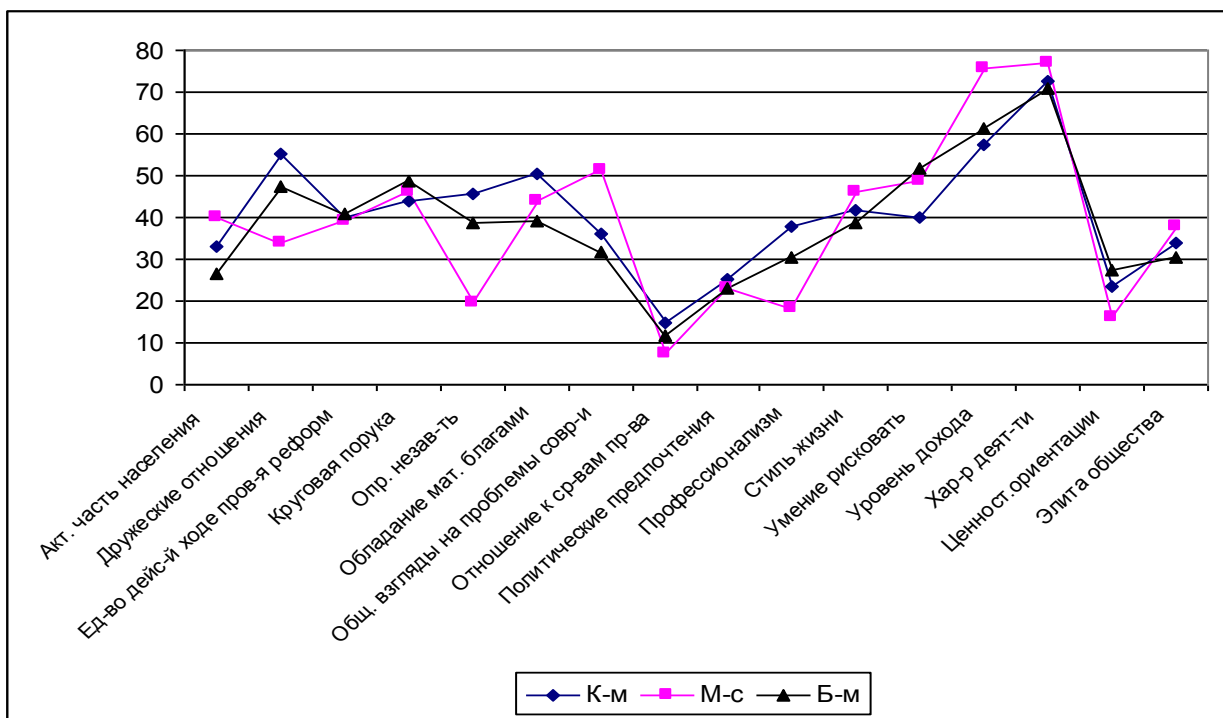
**Распределение по критериям, объединяющим в единый слой,  
и степени их значения, % к соответствующей группе менеджеров**

№ п/п	Критерий	Степень объединения								
		в полной мере			частично			отсутствует		
		К-м*	М-с**	М-б***	К-м	М-с	М-б	К-м	М-с	М-б
<b>2005 г.</b>										
1.	Активная часть населения	34,9	33,1	28,2	35,7	39,8	38,5	18,6	16,0	17,9
2.	Дружеские отношения	31,0	24,3	20,5	44,2	49,7	46,2	14,0	16,0	17,9
3.	Единство действий в ходе проведения реформ	18,6	19,9	10,3	39,5	35,9	41,0	28,7	29,3	33,3
4.	Круговая порука	7,0	5,5	15,4	32,6	31,5	25,6	48,1	50,3	43,6
5.	Определенная независимость	15,5	17,7	10,3	50,4	45,9	41,0	23,3	24,3	33,3
6.	Обладание материальными благами	19,4	17,7	17,9	38,0	45,3	48,7	29,5	25,4	17,9
7.	Общие взгляды на проблемы современности	31,0	22,7	20,5	41,1	52,5	48,7	16,3	13,8	15,4
8.	Отношение к средствам производства	27,9	35,4	25,6	52,7	46,4	56,4	9,3	6,6	2,6
9.	Политические предпочтения	6,2	3,9	10,3	23,3	29,8	23,1	56,6	52,5	51,3
10.	Профессионализм	59,7	54,7	56,4	25,6	33,1	12,8	8,5	6,1	15,4
11.	Стиль жизни	27,9	25,4	15,4	42,6	48,1	43,6	17,8	17,7	25,6
12.	Умение рисковать	29,5	20,4	28,2	44,2	47,5	38,5	15,5	19,9	17,9
13.	Уровень дохода	26,4	32,6	25,6	53,5	48,1	46,2	10,9	8,3	12,8
14.	Характер деятельности	41,1	37,6	28,2	37,2	38,7	43,6	10,9	12,7	15,4
15.	Ценностные ориентации	25,6	19,3	12,8	45,0	44,8	56,4	17,1	23,8	15,4
16.	Элита общества	20,9	14,4	0,0	41,9	47,0	46,2	25,6	25,4	38,5
<b>2012 г.</b>										
17.	Активная часть населения	33,0	40,2	26,7	63,1	53,7	68,9	3,9	4,9	3,7
18.	Дружеские отношения	55,3	34,1	47,4	34,0	45,1	37,0	10,7	20,7	14,8
19.	Единство действий в ходе проведения реформ	39,8	39,0	40,7	52,4	52,4	52,6	7,8	8,5	5,9
20.	Круговая порука	43,7	46,3	48,9	40,8	22,0	37,8	15,5	31,7	13,3
21.	Определенная независимость	45,6	19,5	38,5	35,9	59,8	44,4	18,4	20,7	15,6
22.	Обладание материальными благами	50,5	43,9	39,3	35,0	45,1	45,9	14,6	11,0	14,1
23.	Общие взгляды на проблемы современности	35,9	51,2	31,9	52,4	40,2	54,8	10,7	8,5	13,3
24.	Отношение к средствам производства	14,6	7,3	11,9	80,6	84,1	72,6	4,9	8,5	15,6
25.	Политические предпочтения	25,2	23,2	23,0	52,4	68,3	55,6	22,3	8,5	21,5
26.	Профессионализм	37,9	18,3	30,4	60,2	79,3	65,9	1,9	2,4	3,7
27.	Стиль жизни	41,7	40,3	38,5	49,5	42,7	49,6	8,7	11,0	11,1
28.	Умение рисковать	39,8	48,8	51,9	45,6	46,3	36,3	14,6	4,9	11,1

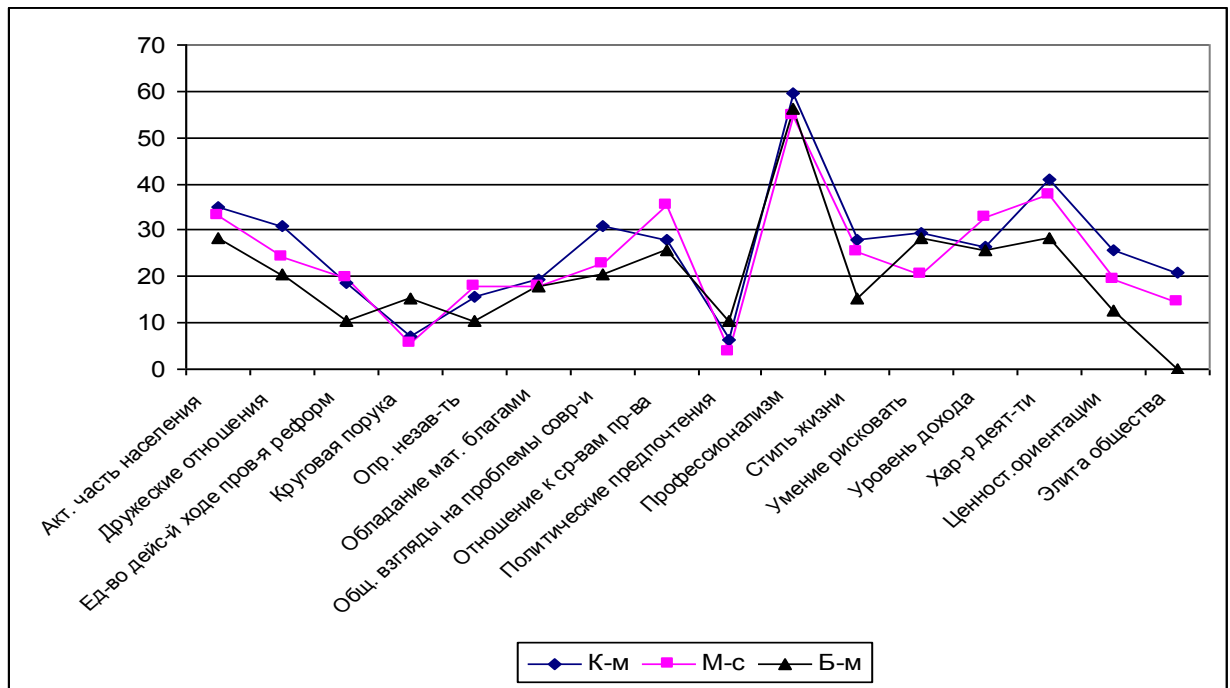
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
29.	Уровень дохода	57,3	75,6	61,5	23,3	18,3	23,7	19,4	6,1	14,8
30.	Характер деятельности	72,8	76,8	70,9	20,4	18,3	23,1	6,8	4,9	6,0
31.	Ценностные ориентации	23,3	15,9	27,4	35,9	54,9	34,1	40,8	29,3	38,5
32.	Элита общества	34,0	33,8	30,4	52,4	54,9	56,3	13,6	7,3	12,6

\* Здесь и далее К-м – классические менеджеры; \*\* М-с – менеджеры-совладельцы; \*\*\* М-б – менеджеры-бизнесмены.

Произошла коренная смена приоритетов относительно критериев, объединяющих менеджеров в единый слой. Это касается всех когорт менеджеров. К настоящему моменту для всех групп первостепенное значение приобрели такие критерии, как характер деятельности и уровень дохода. Если первый критерий был важен и в 2005 г., то уровень дохода, занимавший место выше среднего, сегодня находится на втором по значимости месте. Важный в 2005 г. критерий профессионализма утратил свою значимость. Следует особо отметить, что слой менеджеров становится более консолидированным (рис. 4.2.1, 4.2.2).



**Рисунок 4.2.1.** Распределение менеджеров по критериям, объединяющим менеджеров в единый слой в полной мере, % к числу соответствующей группы менеджеров, 2012 г.



**Рисунок 4.2.2.** Распределение менеджеров по критериям, объединяющим менеджеров в единый слой в полной мере, % к числу соответствующей группы менеджеров, 2005 г.

Разброс мнений относительно критериев, объединяющих менеджеров в единый слой, постепенно сглаживается как внутри каждой группы, так и между представителями различных когорт менеджеров, т. е. представители разных групп менеджеров демонстрируют более сходное мнение относительно значимости того или иного критерия по сравнению с данными опроса 2005 г.

Наиболее однородна когорта *классических менеджеров*. Разброс мнений относительно критериев, объединяющих менеджеров в единый слой, в данной группе менее широк. Кроме указанных выше критериев для *классических менеджеров*, в отличие от остальных когорт менеджеров, важным оказалось отождествление себя с группой, имеющей дружеские отношения внутри группы, обладающей определенными материальными благами и независимостью.

Именно в этой группе значение профессионализма сохранилось в большей степени. Данный критерий объединяет в полной мере в единый слой большее число менеджеров, по сравнению с другими группами. Так, чуть более трети классических менеджеров полагают, что он присутствует в полной мере,

сказывается то, что, как правило, содержание их труда вне зависимости от направления бизнеса в принципе одинаково.

Таким образом проявляется общемировая тенденция, когда менеджеры, имея специальное управленческое образование и навыки принятия решений, могут достаточно свободно менять отрасль деятельности. Они в состоянии найти применение своим знаниям и умениям в любой сфере. Профессионализация слоя менеджеров повышает их трудовую динамику, а наличие специального образования позволяет им быть более конкурентоспособными на рынке труда. Знания на современном рынке труда могут быть легко обращены в экономический капитал. Под профессионализмом ими понимается уровень компетентности, подкрепленный определенными знаниями и умениями. В целом профессионализм можно рассматривать как ресурс профессиональных знаний, навыков, опыта, связей, созданный в прошлом, используемый в настоящем и развиваемый в будущем<sup>1</sup>. В двух первых случаях (прошлое и настоящее) при помощи профессионализма решаются в основном тактические задачи, а на основе последнего возможно построение стратегии развития карьеры.

Также они демонстрируют большую сплоченность в социально-психологическом отношении. Это, в первую очередь, касается стиля жизни, ценностных ориентаций, ощущения принадлежности к элите общества. Таким образом, внутри данной группы уже складывается определенный образ жизни, на который ориентируются ее члены. Поскольку образ жизни – это интеграционное понятие, оно включает в том числе и стиль, уровень, качество жизни, а также цели и мотивы жизнедеятельности, ценностные ориентации. Образ жизни отображает только устойчивые, типичные и повторяющиеся черты человеческого поведения.

Больше всего представителей этой когорты работает в сфере промышленности – 27,2 % общего числа работающих в этой сфере, торговле – 22,3 %, строительстве – 17,5 %.

---

<sup>1</sup> Попова И. П. Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе. – М.: Наука, 2004. – С. 172.

К группе классических менеджеров по своим идентификационным признакам более близки в целом *менеджеры-бизнесмены*. Будучи одновременно собственниками предприятий, они скорее предприниматели, нежели простые управленцы. Поэтому для них особо важными консолидирующими признаками в отличие от других групп менеджеров является умение рисковать и круговая порука. Можно заключить, что представители этой группы менеджеров по сравнению с 2005 г. значительно консолидировались и осознали свою профессионально-групповую идентичность. Ранее они не рассматривали свою деятельность как конкретную профессию, связывая ее в первую очередь с обладанием соответствующим образованием, определенными должностными инструкциями и обязанностями. Наделяя свою бизнес-деятельность индивидуальным смыслом, менеджеры-бизнесмены не рассматривали себя как часть единого сообщества. Сегодня они демонстрируют единое мнение по большинству критериев, что особенно важно в связи с тем, что их мнение относительно таких параметров, как ценностные ориентации и определенная независимость имеет особое значение по сравнению с другими когортами.

Представители данной группы располагают возможностью самостоятельного конструирования целей деятельности, в то время как для остальных групп менеджеров характерна целенаправленность в действиях, продиктованная извне логикой сохранения и воспроизводства существующих организационно-хозяйственных структур.

Менеджеры-бизнесмены преимущественно представлены в сфере услуг (25,9 %) и торговле (25,2 %).

Для *менеджеров-совладельцев* 2 основных для всего слоя в целом консолидирующих признака имеют большее значение по сравнению с другими группами. Можно отметить, что достаточно важной характеристикой для них стали общие взгляды на проблемы современности. Они также ощущают себя активной, движущей силой, а именно элитой общества, формирующей определенный стиль жизни. Поскольку деятельность менеджеров в целом направлена на развитие производства товаров и услуг, в результате



Кроме того, согласно самооценке, только у менеджеров-бизнесменов произошел абсолютный рост уровня дохода. В остальных группах доля имеющих высокий уровень дохода сократилась, прежде всего в пользу увеличения доли с доходом ниже среднего.

В отношении профиля образования наблюдаются значительные различия. Среди классических менеджеров преобладающим является экономическое образование. Так, 43,0 % классических менеджеров экономисты того или иного профиля. На 2-м месте инженерно-техническое образование – 32,0 %. Среди других групп менеджеров ситуация обратная. Подавляющее большинство менеджеров-бизнесменов – инженеры по базовому образованию (56,9 %). Доля менеджеров с экономическим образованием на 2-м месте (20,8 %). Аналогичное, но менее ярко выраженное распределение наблюдается у менеджеров-совладельцев. 30,9 % менеджеров имеют инженерно-техническое образование, 24,7 % – экономическое. Относительно непосредственно управленческого образования, очевидно, что среди классических менеджеров оно более распространено. Так, 18,0 % классических менеджеров и только 13,6 % менеджеров-совладельцев и 12,3 % менеджеров-бизнесменов имеют специальность менеджера.

Успех фирмы во многом связан с человеческим фактором. Умение правильно мотивировать своих подчиненных – одно из главных качеств грамотного руководителя. В этом отношении у разных типов менеджеров прослеживаются определенные различия. Менеджеры-бизнесмены более свободны в своих действиях относительно служащих, поскольку большинство владеет руководимым предприятием. В связи с этим большей популярностью у них пользуются такие методы, как гибкий рабочий график, предоставление большей ответственности, возможность карьерного роста (по 41,0 % числа группы). В то же время привлечение к принятию управленческих решений практически не используется, поскольку менеджеры-бизнесмены, как правило, принимают решения единолично.

Более жесткий регламент относительно подчиненных у классических менеджеров. Это связано с тем, что они в основном реализуют установленные нормы и правила поведения в уже существующей компании, где круг обязанностей каждого сотрудника четко прописан. Поэтому они действуют в другом направлении, используя административные ресурсы на улучшение условий труда, повышение квалификации, создание благоприятного психологического климата. Метод привлечения к принятию управленческих решений используют большее количество классических менеджеров, по сравнению с другими группами менеджеров.

Менеджеры-совладельцы находятся в промежуточном положении, представляют собой некий смешанный тип и используют как те, так и другие методы.

Таким образом, в целом слой менеджеров в Республике Бурятия еще не является единой социальной совокупностью, разделяющей сходные ценности и взгляды по основным показателям профессиональной деятельности. Хотя процессы консолидации налицо в связи с сокращением разброса мнений относительно критериев, объединяющих менеджеров в единый слой. Выделенные в структуре слоя 3 группы менеджеров имеют достаточно четкие различия, которые состоят, прежде всего, в отношении к собственности; характере принимаемых решений; главном источнике дохода. Наиболее консолидированной и обладающей специальным образованием группой стала когорта классических менеджеров, поэтому представители этой группы составляют ядро складывающегося профессионального сообщества менеджеров в Бурятии.



### 4.3. Человеческий капитал менеджеров как основа профессиональной идентичности

Ситуация, сложившаяся в России, далека от классического понимания социального слоя менеджеров. Наряду с начавшейся академической институционализацией управления как профессии практикующие менеджеры постепенно приходят к пониманию собственной профессиональной идентичности. В связи с этим значительный исследовательский интерес представляет то, что лежит в ее основе, какие критерии объединяют современных менеджеров в единый социальный слой. Основываясь на данных, полученных в ходе социологических исследований по выявлению и анализу основных тенденций формирования и функционирования социального слоя менеджеров в условиях урбанизированной среды Республики Бурятия, можно выявить основания профессиональной идентичности представителей менеджмента Республики Бурятия.

На данный момент еще не все руководители в регионе идентифицируют себя как профессиональное сообщество, где главным являются управленческие навыки независимо от сферы деятельности, а также не ощущают свою принадлежность к специфическому социальному слою менеджеров. *«В принципе осознание принадлежности к определенной группе или слою не произошло до сих пор. У меня нет такого, что я принадлежу особой группе»* (мужчина, коммерческий директор торговой компании). Большое значение имеет фактор преобладания в регионе малого бизнеса. По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия, крупные предприятия, имеющие сложную организационную структуру, составляют всего 15,8 %, доля средних предприятий всего 2,2 %<sup>1</sup>. Соответственно большинство предприятий республики имеют простую структуру управления и ограниченное количество подчиненных, что не позволяет региональному

---

<sup>1</sup> Данные предоставлены по официальному запросу в Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия (Бурятстат).

директору ощущать себя топ-менеджером в полном смысле. По данным опроса 2012 г., только 23,1 % менеджеров указали, что руководят коллективом свыше 100 чел.

*«Официально мы вроде директора фирм, но на самом деле в душе совершенно не ощущаю себя директором»* (мужчина, руководитель строительномонтажной фирмы). *«Хотелось бы себя позиционировать как директорат, но я думаю, что это не совсем корректно»* (мужчина, арбитражный управляющий).

Тем не менее имеет место ряд критериев, которые в той или иной степени консолидируют менеджеров в единый социальный слой. Данные критерии были рассмотрены в предыдущем параграфе в разрезе трех групп, составляющих слой менеджеров. Если рассматривать их по отношению к слою в целом, можно выявить достаточно четкую динамику (табл. 4.3.1).

Таблица 4.3.1

**Распределение менеджеров по объединяющим в единый слой критериям,  
% к общему количеству обследуемых\***

№ п/п	Критерий	Степень объединения							
		в полной мере				частично		отсутствует	
		2005 г.		2012 г.		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
		%	Ранг	%	Ранг	%	%	%	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Характер деятельности	35,6	II	73,0	I	39,8	21,0	13,0	6,0
2.	Уровень дохода	28,2	V	63,8	II	49,3	22,2	10,7	14,1
3.	Умение рисковать	26,0	VI	47,2	III	43,4	41,9	17,8	10,6
4.	Дружеские отношения	25,3	VII	46,6	IV	46,7	38,1	16,0	15,0
5.	Круговая порука	9,3	XV	46,5	V	29,9	34,7	47,3	18,8
6.	Обладание материальными благами	14,5	XIII	44,1	VI	45,8	42,2	27,0	13,4
7.	Стиль жизни	22,9	IX	41,6	VII	44,8	47,8	20,4	10,3
8.	Единство действий в ходе проведения реформ	16,3	XII	40,0	VIII	38,8	52,5	30,4	7,2
9.	Общие взгляды на проблемы современности	18,3	XI	38,1	IX	44,0	50,3	24,3	11,3
10.	Определенная независимость	24,7	VIII	35,9	X	47,4	45,6	15,2	17,8
11.	Элита общества	11,8	XIV	33,4	XI	45,0	54,7	29,8	11,6
12.	Принадлежность к активной части населения	32,1	III	32,2	XII	38,0	63,1	17,5	4,1
13.	Профессионализм	56,9	I	29,7	XIII	23,8	67,5	10,0	2,8

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14.	Политические предпочтения	6,8	XVI	23,8	XIV	25,4	57,8	53,5	18,4
15.	Ценностные ориентации	19,2	X	23,1	XV	48,7	40,0	18,8	36,9
16.	Отношение к средствам производства	29,6	IV	11,6	XVI	51,8	78,1	6,2	10,3

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Как видно из таблицы 4.3.1 к 2012 г. произошла коренная смена приоритетов. Главными становятся критерии, указывающие именно на единство действий, что свидетельствует о наличии процессов консолидации слоя. Основная роль перешла к такому критерию как характер деятельности, что подтверждает произошедшее осознание управления как профессии, которой можно заниматься вне зависимости от отраслевой принадлежности руководимого предприятия.

Если на предыдущем этапе развития слоя менеджеров приоритетным консолидирующим признаком было просто качественное выполнение труда, выраженное в способности находить наиболее эффективные способы выполнять работу, то сейчас большинство менеджеров объединяет в единый слой именно управленческий характер их труда. Причем количество разделяющих это мнение менеджеров увеличилось вдвое по сравнению с 2005 г.

Значительно выросло значение уровня доходов, что отражает тенденции социально-экономического развития российского общества. Не секрет, что доходы представителей топ-менеджмента намного выше уровня доходов остальных сотрудников, что позволяет им формировать и придерживаться определенного жизненного уклада, который недоступен другим слоям населения. В связи с этим также более существенными становятся такие критерии, как обладание материальными благами и единый стиль жизни.

Непрекращающаяся нестабильность экономической ситуации обусловила рост значимости умения рисковать, без которого на данный момент деятельность современных руководителей практически невозможна.

Кроме того, довольно сильно возросла роль таких критериев, как дружеские отношения и круговая порука, что свидетельствует о появлении единых

групповых интересов, которые необходимо отстаивать. Таким образом, сходство в образе жизни, товарищеские отношения, созданные в процессе делового общения, круговая порука и единство действий придают менеджерам общий групповой характер, создающий живую связь. В итоге формируется слой, обладающий определенным сходством.

В то же время в классическом понимании основанием профессиональной идентичности, прежде всего, является специальное образование, которое способствует интеграции специалистов в единый социальный слой. Профессиональное образование позволяет менеджерам иметь экспертную власть в современной организации и быть более конкурентоспособными на рынке труда.

Наличие высшего образования – важный фактор для представителей менеджмента. *«Безусловно, образование имело очень большое значение. То, что я учился в институте – это не просто, что я получил диплом. Важен был процесс учебы в вузе, в ходе которого у меня сформировалось определенное мировоззрение, то есть на многие вещи ты уже смотришь по-другому»* (мужчина, коммерческий директор торговой компании). Поэтому в целом образовательный уровень региональных менеджеров достаточно высок. По сравнению с 2005 г. он увеличился на 2,2 %. На данный момент 91,5 % менеджеров имеют высшее образование, из них 1,0 % обладает научной степенью. Количество менеджеров, имеющих ученую степень, сократилось на 2,3 %. В целом это положение совпадает с общероссийской ситуацией. В среднем по РФ 90,0 % менеджеров имеют высшее образование.

При анализе профиля образования выявляется преобладание технического образования. При этом данная тенденция продолжает сохраняться и в настоящее время. Так, 40,9 % региональных менеджеров окончили технические вузы. Данное соотношение обуславливается резким сокращением производственной сферы в 1990-е гг. и, как следствие, перепроизводством инженеров всех профилей, которые нашли себе применение в рыночном секторе экономики, нередко получив дополнительное экономическое образование. С другой стороны, проявляется общероссийская тенденция – именно техническая интеллигенция,

будучи самой активной и в то же время образованной частью общества, стала основным источником пополнения большинства первых российских менеджеров<sup>1</sup>. Так, доля менеджеров с техническим образованием в среднем по России превышает аналогичную долю в Бурятии на 13,3 % (табл. 4.3.2).

Как показывает практика, техническое образование – это хорошая база для успешной управленческой деятельности. Оно закладывает иные принципы лидерства, в том числе интеллектуальные. Лидер-управленец такого рода должен уметь не просто создавать знания и перерабатывать их, но и стремиться донести их до других. При этом знания сами превращаются в очень важный продукт потребления.

Таблица 4.3.2

**Сравнительное распределение респондентов по профилю высшего образования,  
% к общему количеству обследуемых\***

№ п/п	Профиль образования	РБ, 2005 г.	РБ, 2012 г.	РФ в целом**
1.	Инженерно-технический	40,6	40,9	53,9
2.	Гуманитарный	9,4	10,6	16,8
3.	Управленческий	6,8	14,4	4,7
4.	Юридический	4,4	5,6	2,1
5.	Сельскохозяйственный	1,2	2,2	0,2
6.	Экономический	24,6	28,1	Нет данных
7.	Естественный	2,3	0,6	Нет данных
8.	Медицинский	2,5	4,7	Нет данных
9.	Военный	0,9	0,3	Нет данных
10.	Нет ответа	7,3	0,0	-

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку некоторые респонденты имеют более одного образования; \*\* сост. по: Матвеев А. Кто управляет российскими компаниями. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.arm.ru> (дата обращения: 15.01.2012).

Очень мало выходцев из экономических вузов достигли значительных высот в бизнесе. Одной из главных причин является устаревшие принципы обучения, поскольку их учили, что основные двигатели экономики – это рациональное поведение и прибыль, где все ясно и правильно. По мнению профессора Высшей школы бизнеса МГУ О. С. Виханского, бизнес всегда

<sup>1</sup> Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический взгляд со стороны // Элитариум. – 2007. – 26 февр. [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.elitarium.ru/2007/02/26/rossijskie\\_menedzhery.html](http://www.elitarium.ru/2007/02/26/rossijskie_menedzhery.html) (дата обращения: 15.05.2010).

неправилен, для него не годится логическое мышление, его основной принцип – делай по-другому, необходимы законы интеллектуальной организации. Пока коренным образом не изменится экономическое и управленческое образование, будущее и успех в бизнесе – за представителями естественно-научной среды. Добивается успеха тот, кто умеет решать задачи по принципу: пойдя туда, не знаю, куда, принеси то, не знаю что<sup>1</sup>.

Данные тезисы во многом совпадают с мнением практикующих менеджеров: *«Все успешные бизнесмены в республике не экономисты по образованию. Это инженеры-строители, инженеры-механики, инженеры-автомобилисты и самое интересное спортсмены, последние, думаю, добиваются успеха в силу своего закаленного характера и воли»* (мужчина, руководитель строительного предприятия).

В то же время следует особо отметить рост доли менеджеров, имеющих специальное образование. Если в 2005 г. только 6,8 % региональных руководителей имели специальное управленческое образование, то к 2012 г. их численность выросла в более чем 2 раза, и, думается, что такая тенденция будет продолжаться. В отношении остальных профилей образования никаких значительных изменений не наблюдается.

По мнению действующих руководителей, специальное образование необходимо в первую очередь наемным работникам, в то время как для собственников предприятий большее значение имеет близость к властным иерархиям. *«Профессиональное экономическое образование необходимо наемному работнику, которому можно дать задание – вот это надо сделать, а я посмотрю и сделаю выводы, и буду предпринимать дальнейшие шаги. А самому мне не надо»* (мужчина, руководитель строительной компании). Таким образом, расхождение между практикой управления и ее научной базой, основанной на специальном обучении, актуально не только в региональном масштабе, но и в общероссийском, а также мировом. Так, современный практик и теоретик

---

<sup>1</sup> Элитный управленец для науки и бизнеса: кто он? [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rsci.ru/rt/?action=more&id=28> (дата обращения: 23.08.2009).

менеджмента Г. Минцберг констатирует, что сложившиеся к настоящему времени стиль управления и система подготовки менеджеров переживают серьезные проблемы. «Не родилась еще та учебная аудитория, в которой можно создать руководителя» – один из его любимых постулатов<sup>1</sup>. Багаж получаемых теоретических знаний зачастую совершенно не востребован на практике. Теория не действует на региональном рынке. *«Специальное образование, конечно, необходимо, но реально в жизни мало что используется»* (мужчина, директор транспортного предприятия). В данном контексте менеджеры все чаще рассматривают получение специального образования как хорошее вложение средств, повышающее их профессиональную мобильность. *«Сейчас я получаю второе высшее образование по специальности «государственно-муниципальное управление», поскольку есть свободные деньги, которые я могу потратить на образование, чтобы в случае каких-то форс-мажорных обстоятельств в бизнесе можно было бы уйти на госслужбу. Так же делают все мои товарищи, заканчивают президентскую программу по переподготовке кадров и т. д., стремясь подстраховаться и, в крайнем случае, стать государственным чиновником»* (мужчина, директор строительной компании). *«Образование, в том числе получение ученой степени, имеет смысл и в дальнейшем в плане повышения статуса. Если я захочу избираться, например в Горсовет, то люди предпочтут голосовать за кандидата наук, будут более доверять ему, чем просто человеку, проработавшему 10 лет в типографии и ставшему, допустим, ее директором»* (мужчина, коммерческий директор типографии).

Можно заключить, что профессиональная деятельность современных региональных менеджеров часто строится на основе практического опыта и здравого смысла, нежели на специальных разработках менеджмента.

Нестабильность социально-экономической ситуации, быстро меняющиеся условия рынка вынуждают менеджеров своевременно реагировать, предугадывать возможные последствия, приспособливаться и функционировать в новых реалиях.

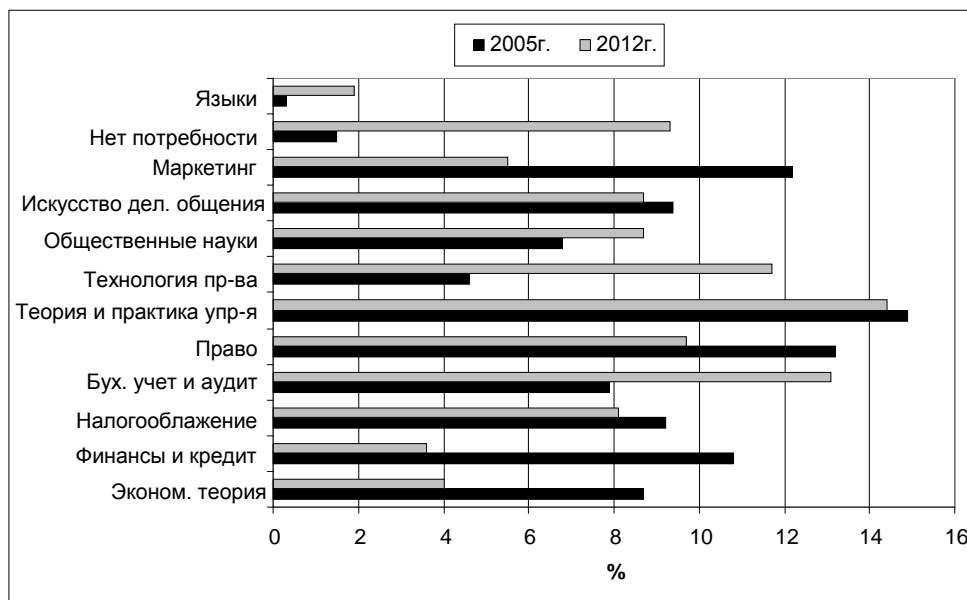
---

<sup>1</sup> Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую политику управления и систему подготовки менеджеров. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – С. 87.

Поэтому требования к управленцу как профессионалу постоянно возрастают. Совершенствование собственного профессионального уровня становится неотъемлемой частью работы менеджера. Вследствие повышения требований началось формирование процесса непрерывного управленческого образования, характерного для многих западных стран. В основе чего лежит идея о том, что менеджер – это, прежде всего, своеобразное, специфическое мировоззрение, базирующееся на фундаментальных разработках многих наук. Получает распространение новая для российской и региональной практики концепция профессионального развития менеджеров, основанная на приоритете постоянной практической подготовки и развития управленческих навыков.

В основном современные менеджеры ощущают недостаток знаний в области теории и практики управления (рис. 4.3.1). Эта тенденция сохраняется с 2005 г., поскольку так проявляется перекося технического образования в качестве базового. В отношении других областей знаний, необходимых менеджерам для развития их деловой карьеры, ситуация значительно поменялась. Происходящие социально-экономические перемены обусловили изменение приоритетов менеджеров. Поскольку сегодня главной целью становится расширение бизнеса, в отличие от предыдущих лет, когда необходимо было его сохранить, приоритетным для достижения успеха помимо знаний менеджмента становится знание практических наук, в первую очередь бухгалтерского учета и аудита, а также технологий различных производств. Последнее связано с возрождением промышленности в республике и поддержкой малого бизнеса в виде создания мини-производств. Происходит сокращение потребности в дополнительных знаниях в менее практически ориентированных областях, таких как финансы и кредит, маркетинг, экономическая теория, право, что в какой-то мере свидетельствует о том, что менеджеры восполнили недостаток теоретических знаний по сравнению с 2005 г.





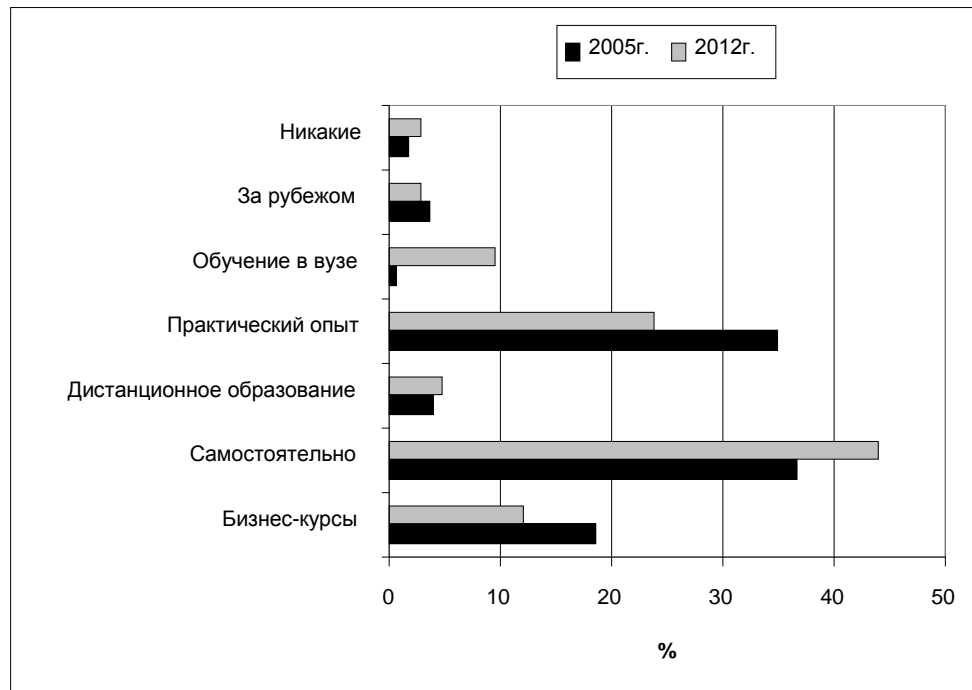
**Рисунок 4.3.1.** Необходимые менеджерам области знаний,  
% к общему количеству обследуемых

Тем не менее нестабильная ситуация в области законодательства и правового регулирования требует юридических знаний для грамотного ведения дел. Потребность менеджеров в знаниях в области права и налогообложения, несмотря на сокращение, продолжает оставаться довольно значительной и составляет 9,7 и 8,1 % соответственно.

Следует отметить увеличение доли не нуждающихся в новых знаниях менеджеров, что еще раз свидетельствует о том, что за исследуемый период менеджеры работали над восполнением дефицита знаний, который главным образом компенсируется самостоятельным обучением. При этом немаловажным источником являются Интернет-ресурсы, включая регулярные рассылки по различным вопросам управления. Второй по значимости источник получения знаний – опыт, приобретаемый в процессе практической работы. Довольно популярным способом получения дополнительного образования являются краткосрочные бизнес-курсы, особенно распространенные среди менеджеров самой молодой группы (до 30 лет). Стажировку за рубежом, как правило довольно краткую, прошли всего 2,8 % руководителей. Это в основном менеджеры в возрасте 30–39 лет, поскольку именно это поколение менеджеров смогло

воспользоваться преимуществами начавшейся с 1997 г. Федеральной президентской программы по подготовке управленческих кадров (рис. 4.3.2).

*«Учеба по Президентской программе стала поворотной точкой в моей профессиональной деятельности. После нее моя карьера пошла вверх»* (мужчина, начальника отдела капитального строительства).



**Рисунок 4.3.2.** Формы повышения квалификации, используемые менеджерами, % к общему количеству обследуемых

Относительно специального образования среди действующих менеджеров сложилась двоякая ситуация. С одной стороны, до недавних пор лишённые возможности получать профессиональную управленческую подготовку из-за неразвитости российской, в том числе региональной, системы бизнес-образования менеджеры не спешат воспользоваться ее преимуществами. В первую очередь, это связано с отрывом от профессиональной деятельности и полным погружением в учебный процесс, что трудновыполнимо в постоянно меняющихся социально-экономических условиях российской действительности. Кроме того, региональное образование пока не может претендовать на качественную подготовку управленцев, как уже отмечалось в предыдущем параграфе, из-за недостаточного

уровня профессиональной компетенции преподавательского состава, отсутствие у них практического опыта, несмотря на достаточно высокую теоретическую подготовку.

*«Более предпочтительны, как я уже говорил, именно альтернативные формы образования, то есть прохождение специальных курсов, семинаров или других специализированных форм подготовки, которые проводят различные фирмы. Например, фирма «Майкрософт» проводит курс обучения и сертификации сотрудников по продвижению ее товаров на рынок. Подобного рода курса могли бы представлять интерес»* (мужчина, руководитель фирмы по информационному обслуживанию).

С другой стороны, необходимость бизнес-образования, специальной управленческой подготовки отмечает большинство руководителей. *«На данный момент сфера моей профессиональной деятельности больше юридическая, а у меня чисто экономическое образование. Но необходимо отметить то, что давали по менеджменту, помогает. Менеджмент же на стыке разных наук. Знания по менеджменту универсальны, позволяют наладить работу организации в любой сфере, если их грамотно применять»* (мужчина, арбитражный управляющий).

Уже можно отметить растущее влияние специальной подготовки. Как видно из рис. 4.3.2. по сравнению с 2005 г. выбор менеджерами обучения в вузе как формы повышения квалификации значительно вырос (в 13,5 раза).

Таким образом, на данный момент в Республике Бурятия довольно часто функции менеджеров в бизнес-организациях выполняют люди, не обладающие достаточными знаниями в области управления. Основной причиной низкого уровня профессионализации российских руководителей является отсутствие в регионе развитых формальных институтов собственности и управления.

#### **4.4. Ценностные ориентации и профессиональные качества менеджеров как социальный капитал**

С каждым годом требования к квалификации, знаниям, эффективности, порядочности менеджеров усиливаются. Рост новых технологий ведет к увеличению конкуренции. Работа менеджера не укладывается в одну плоскость и требует обладания широким кругом черт. Чем успешнее менеджер желает справляться со своими обязанностями, тем больше требований предъявляется к его личности. Влияние принимаемых им решений на бизнес, их последствия и связанный с ними риск столь высоки, что менеджеру приходится ставить интересы бизнеса выше личных. Не случайно многие менеджеры подчеркивают практическое отсутствие свободного времени. Будучи ответственным перед работающим коллективом, менеджер обязан ставить общечеловеческие ценности над соображениями практической целесообразности, баланс между которыми довольно трудно соблюсти. В конечном счете менеджер несет ответственность перед обществом в целом, обеспечивая стабильность показателей занятости и безработицы, выпуск качественной продукции, использование берегающих технологий, участие в социальной политике и т. д. В последние годы усилилась риторика о социальной ответственности бизнеса. Однако пока существует ценностный разрыв между ожиданиями общества и социальными действиями и политикой компаний<sup>1</sup>. В связи с этим личностные качества руководителей приобретают приоритетное значение, поскольку именно от них зависит принятие окончательных решений.

Под личностными качествами управленческого персонала обычно понимают несколько групп черт: общие свойства и характеристики личности руководителя, профессиональные качества, определяющие специфику деятельности (знания, навыки и умения), организаторские и лидерские качества.

---

<sup>1</sup> См.: Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / А. Е. Чирикова, Н. Ю. Лапина, Л. С. Шилова, С. В. Шишкин. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – С. 29.

В научной литературе есть множество примеров тех качеств, которыми должен обладать менеджер для осуществления успешной, эффективной деятельности.

Одним из первых предложил свою классификацию А. Файоль<sup>1</sup>. По его мнению, руководитель предприятия должен быть хорошим организатором, иметь хорошее здоровье и физическую выносливость, умственные способности, нравственные качества (энергия, стойкость, честность, инициативность, преданность делу и ответственность), общий запас знаний, административные познания, осведомленность.

Современные американские исследователи<sup>2</sup> объединяют все черты в 3 категории, степень необходимости которых увеличивается с уровнем управления. Во-первых, менеджер должен обладать концептуальными навыками – познавательными способностями, а именно развитым мышлением, умением анализировать поступающую информацию, способностью к планированию.

Во-вторых, ему необходимы человеческие навыки – способность работать с людьми и посредством людей, а также умение эффективно взаимодействовать в качестве члена команды. Умение работать в команде, обладание развитыми человеческими качествами позволяет менеджеру мотивировать людей на повышение эффективности работы, самовыражения, стимулирует их вовлеченность в деятельность организации. Конечный результат всегда зависит от человеческого фактора.

В-третьих, менеджеру нужны технические навыки – специальные знания и умения, необходимые для выполнения конкретных задач и функций, таких как исследования и разработки, производство, финансы и пр. Технические навыки предполагают наличие профессиональных знаний, аналитические способности и умение правильно использовать различные инструменты в конкретной области. Технические навыки – во многом достигаемые во время обучения и практической управленческой работы качества.

---

<sup>1</sup> Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. – М., 1992. – С. 66.

<sup>2</sup> Дафт Р. Л. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2002. – С. 26.

За исследуемый период менеджеры значительно изменили свое мнение относительно необходимых им в первую очередь качеств (табл. 4.4.1). Если в 2005 г. умение принимать решения и профессиональная компетентность как концептуальные навыки, а также соответствующее образование как технический навык стояли на первом месте, то в настоящее время приоритеты сменились главным образом в пользу большого стажа работы, а также способности к инновациям.

Таблица 4.4.1

**Распределение респондентов по качествам, необходимым менеджерам,  
% к общему количеству обследуемых\***

№ п/п	Качество	Характеристика	Доля, %		Ранг	
			2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	Большой опыт практической работы	Концептуальные	30,6	40,0	VIII	I
2.	Способность к инновациям	Концептуальные	24,2	28,4	X	II
3.	Искусство делового общения	Человеческие	31,0	27,2	VII	III
4.	Ответственность	Человеческие	38,0	26,3	V	IV
5.	Профессиональная компетентность	Концептуальные	52,6	25,0	II	V
6.	Способность идти на риск	Концептуальные	22,9	21,6	XI	VI
7.	Индивидуализм	Человеческие	3,6	20,0	XV	VII
8.	Соответствующее образование	Технические	50,4	16,3	III	VIII
9.	Информированность по вопросам развития отрасли	Технические	21,5	15,6	XII	IX
10.	Умение принимать решения	Концептуальные	59,8	14,4	I	X
11.	Организаторские способности	Человеческие	43,8	13,4	IV	XI
12.	Предприимчивость	Человеческие	24,5	7,5	IX	XII
13.	Обязательность	Человеческие	21,2	5,9	XIII	XIII
14.	Настойчивость в достижении целей	Концептуальные	34,2	2,5	VI	XIV
15.	Креативность	Концептуальные	8,8	0,9	XIV	XV

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Такая динамика свидетельствует о дальнейшем профессиональном развитии слоя менеджеров. В более непредсказуемых условиях социальной среды предыдущего этапа развития менеджеры были более нацелены на сохранение и стабилизацию своего бизнеса. В 2005 г. важнейшим профессиональным успехом среди менеджеров считалось укрепление положения предприятия на рынке (табл.

4.4.2). Ситуация усугублялась тем, что на тот момент они сами не обладали достаточной компетентностью. В связи с этим умение принимать решение было наиболее необходимым качеством. От правильно принятого решения зависели долгосрочные перспективы предприятия.

Таблица 4.4.2

**Распределение менеджеров по профессиональным достижениям, % к соответствующей группе менеджеров\***

№ п/п	Достижение	Доля, %		Ранг	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	Налаживание успешных отношений с партнерами	27,8	35,0	IV	I
2.	Повышение прибыльности предприятия	37,5	33,8	II	II
3.	Сохранение на предприятии команды	36,9	33,4	III	III
4.	Удовлетворенность потребителей	24,8	28,8	VI	IV
5.	Вывод на рынок новой марки товара/услуги	14,3	24,4	IX	V
6.	Получение дополнительных инвестиций в предприятие	9,9	19,4	X	VI
7.	Бесконфликтные отношения между сотрудниками	19,0	14,4	VII	VII
8.	Улучшение имиджа предприятия	25,6	12,2	V	VIII
9.	Укрепление положения предприятия на рынке	56,8	7,2	I	IX
10.	Расширение опыта работы на рынке	19,0	3,8	VIII	X

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Современный этап развития рынка связывается с усилением конкуренции, поэтому приоритетным становится способность к инновациям, а успех предприятия во многом зависит от уже накопившегося практического опыта руководителя, состоящего в его профессионализме. К настоящему моменту многие из них смогли построить успешные отношения с партнерами, а также повысить прибыльность компании и сохранить коллектив (см. табл. 4.4.2). Динамика мнения менеджеров относительно их профессиональных достижений еще раз указывает на расширение бизнеса, поиск новых ниш, выявление конкурентных преимуществ как приоритетных в отличие от предыдущего этапа, когда важным было закрепление предприятия на рынке.

Поскольку внешняя среда в результате крупномасштабных перемен находится в постоянном движении, содержание труда руководителей также меняется. Только 2,5 % менеджеров считают, что их труд не изменился. Прежде всего, по мнению более половины управленцев, усилилась ответственность за принятие решений (51,9 %). 31,3 % менеджеров полагают, что возросла аналитическая направленность работы. Данный факт в очередной раз подтверждает первостепенное значение когнитивных навыков. Кроме того, стало более необходимым четкое видение перспектив (15,6 %). Функции стали более творческими по мнению 10,9 % менеджеров. Также произошла персонификация труда (8,1 %).

Возможность самореализации является в целом наиболее важной характеристикой работы для современных менеджеров (табл. 4.4.3). Кроме того, большую роль в описании менеджерами сущности работы играет высокий доход.

Таблица 4.4.3

**Распределение респондентов по значимым характеристикам работы,  
% к общему количеству обследуемых\***

№ п/п	Характеристика работы	Доля, %	Ранг
1.	Возможность самореализации	54,0	I
2.	Высокий доход	51,0	II
3.	Постоянное совершенствование себя и своих профессиональных качеств	41,0	III
4.	Увлекательность и важность	37,7	IV
5.	Надежность положения	36,1	V
6.	Удовлетворение интересов, потребностей	28,4	VI
7.	Общественная польза	26,7	VII
8.	Карьерный рост	22,0	VIII
9.	Общение	21,2	IX
10.	Возможность получения максимума материальных благ	18,7	X
11.	Соответствие работы полученной специальности	17,6	XI
12.	Удобный график работы	16,5	XII
13.	Высокий социальный статус и влияние на людей	15,4	XIII
14.	Любовь к делу	0,3	XIV
15.	Быть впереди конкурентов	0,3	XIV
16.	Обеспечение работой себя и своих подчиненных	0,3	XIV

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.



При детальном анализе мнений менеджеров относительно смысла, который они придают содержанию своей деятельности, было выявлено, что разные типы менеджеров демонстрируют различное отношение к своему занятию, а также варьируется степень обладания теми или иными качествами. Рассмотрим, каким образом различаются взгляды указанных типов менеджеров относительно важности тех или иных характеристик своей деятельности.

Так, для классических менеджеров особенно значительной (57,4 % от числа группы) является возможность самореализации в процессе трудовой деятельности. Большая часть (38,8 %) представителей этой группы считают работу важной и интересной самой по себе, вне зависимости от оплаты (табл. 4.4.4). Такие суждения, как работа – источник средств существования и работа – дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше, выбрало гораздо меньшее количество классических менеджеров. Очевидно, что именно эта группа особо отметила важность соответствия работы полученной специальности (24,0 % классических менеджеров, 14,9 % менеджеров-совладельцев и 10,3 % менеджеров-бизнесменов).

Таблица 4.4.4

**Распределение мнения респондентов о сущности работы,  
% к соответствующей группе менеджеров**

№ п/п	С каким суждением Вы скорее согласны	Тип менеджера			
		менеджер-совладелец	классический менеджер	менеджер-бизнесмен	слой в целом
1.	Работа важна и интересна сама по себе, независимо от оплаты	33,7	38,8	25,6	34,7
2.	Работа – дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше	28,2	26,4	23,1	26,4
3.	Работа – источник средств существования	29,8	27,9	43,6	31,1
4.	Работа – неприятная обязанность, если бы я мог, то вообще не работал	2,8	1,6	0,0	1,9
5.	Работа важна и интересна, но оплата важна не меньше	1,1	0,8	0,0	0,8
6.	Затруднились с ответом	4,4	4,5	7,7	5,1
7.	Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Для менеджеров-бизнесменов более важным является получение высокого дохода (64,1 % от числа группы), от которого зависит предприятие в целом в силу специфики их деятельности. Так, 43,6 % согласны с суждением, что работа – это источник средств существования. Затем идет возможность самореализации (51,3 % от числа группы). В отличие от других групп, менеджеры-бизнесмены считают важной такую характеристику, как карьерный рост – 38,5 %. Для них очень важно знать, куда двигаться дальше, будь то расширение собственного бизнеса или смена деятельности.

В отличие от предыдущей группы менеджеров, всего 11,0 % менеджеров-совладельцев отметили значимость карьерного роста при характеристике работы. Возможно, многие из них уже достигли вершины роста. Поэтому для них более важной оказывается надежность их положения (38,7 % от числа группы). Этот критерий занимает у них 4-е место после возможности самореализации, высокого дохода, увлекательности и важности.

Постоянное совершенствование себя и своих профессиональных качеств примерно одинаково востребовано у всех групп.

Поскольку еще не пришло полное осознание социальной ответственности бизнеса, такие характеристики работы, как обеспечение работой себя и своих подчиненных, любовь к делу и пр., указали в единичных случаях. Тем не менее общественную пользу работы назвали 26,7 %. При этом больший процент оказался среди менеджеров-совладельцев (29,8 % от числа группы) и классических менеджеров (26,4 % от числа группы), в отличие от менеджеров-бизнесменов (всего 15,4 % от числа группы).

Менеджеры едины во мнении, что состоятельность в работе в целом для них очень важна. Процент тех, кто вообще не хотел бы работать, очень мал – 1,9 %. Четверть менеджеров считает, что помимо работы, несмотря на ее важность, существуют вещи, занимающие их гораздо больше. Примерно одинаковое количество менеджеров полагают, что работа интересна сама по себе вне зависимости от оплаты и что работа – это источник средств существования.

Данное соотношение аналогично соотношению увлекательности работы и высокого дохода.

Анализ наиболее важных характеристик работы в зависимости от стажа показывает, что на первых порах наиболее востребованным для менеджеров оказывается постоянное совершенствование себя и своих профессиональных качеств (55,6 % от числа группы менеджеров со стажем менее 5 лет). Руководителю с малым стажем работы не хватает практических навыков и определенных знаний, и его первоочередной задачей являются чисто технические и организационные моменты (формирование своей команды, изучение отрасли деятельности, налаживание отношений с партнерами и т. д.), поэтому он вынужден много работать над развитием профессиональных навыков и умений. На этом этапе также значимы увлекательность и важность, высокий доход, удобный график работы (по 44,4 % от числа группы).

У менеджеров со стажем от 5 до 10 лет на первом месте по важности находится такой критерий, как высокий доход. 66,7 % менеджеров этой группы указали на него, что на 20,0 % больше, чем по другим показателям. Высокая статусная позиция представителей деловых кругов характеризуется обладанием значительного числа символов положения (персональный автомобиль, водитель, комфортабельная мебель, большой кабинет, возможность поездок за счет средств организации и пр.). Для них характерно элитное потребление (большая квартира в престижном районе, дорогой автомобиль, элитный отдых и т. д.), что, безусловно, требует высоких доходов. Именно на данном этапе становления их карьеры данная характеристика становится особенно важной в связи с активной работой над собственным имиджем, когда идет первичное удовлетворение накопившихся потребностей. Кроме того, в случае с менеджерами, являющимися собственниками бизнеса, требуется вложение средств, поскольку он также находится на стадии становления.

Для менеджеров, занимающихся деловой карьерой 6–10 лет, помимо высокого дохода (54,1 %) также важна возможность самореализации (49,5 %). Менеджеры этой группы – уже зрелые люди, обладающие достаточным опытом и

удовлетворившие свои первичные потребности. Теперь их действия направлены на поддержание своего социального положения, поэтому помимо материального достатка важными становятся вопросы личной успешности, что выражается в высоком социальном статусе, признании, известности, влиятельности.

Самые опытные руководители, со стажем работы свыше 11 и более лет, считают, что возможность самореализации – приоритетная характеристика, 62,3 % менеджеров этой группы полагают таким образом. За эти годы они накопили огромный опыт работы в различных условиях – от советской эпохи до периода относительной стабилизации после колоссальных катаклизмов российской экономики, включая дефолт, и теперь нацелены на его реализацию и повышение своего статуса. Они рассматривают свою работу уже не просто как возможность получения высокого дохода, а как увлекательное и важное дело.

На всех этапах карьерного роста немаловажным фактором является понятие успешности. Успешность в индивидуальной карьере становится синонимом успешности в профессии. При этом необходимо отделять внутреннее ощущение успеха и его внешнюю оценку. Человек может чувствовать себя успешным в разных случаях. Но внешние критерии – это совсем другое. Они заключаются в эффективности, измеряемой конкретным результатом.

Специфика управленческой карьеры нацеливает человека на личный успех, который рассматривается в неразрывной связи с руководимым предприятием. *«Успешность – это когда твое предприятие делает услугу и товар, который востребован. Успех менеджера заключается в том, что его предприятие может одинаково хорошо работать при его непосредственном участии и в его отсутствие»* (мужчина, руководитель туристической компании). Также внешними атрибутами успешности карьеры менеджера считаются материальный достаток, высокий социальный статус, признание, известность, влиятельность, авторитет, определенный стиль жизни.

Помимо этого важно внутреннее ощущение того, что развиваешься в правильном направлении. Как правило, успешный управленец – это зрелый человек, что не подразумевает просто возраст или наличие дипломов. Это умение

взять ответственность за себя и других, принять решение, формировать этические нормы. Зрелый человек всегда понимает, что мы живем не одним днем, что любое наше действие вызывает большой резонанс и у других людей, и в окружающей реальности.

Нами выделен ряд факторов, имеющих определенное влияние на карьерный рост менеджеров на данный момент (табл. 4.4.5).

Таблица 4.4.5

**Распределение респондентов по влияющим на успешность карьеры факторам,  
% к общему количеству обследуемых**

№ п/п	Фактор	Степень влияния			
		большое	среднее	небольшое	никакое
1.	Профессионализм	60,3	28,1	9,7	1,3
2.	Национальность	43,4	23,1	25,3	7,2
3.	Богатство	30,6	57,2	9,7	2,5
4.	Престижное высшее образование	27,5	35,6	33,8	3,1
5.	Лояльность к политическому режиму	27,5	35,9	30,6	5,3
6.	Умение подать себя, харизма	21,9	45,9	26,9	4,4
7.	Умение понимать интересы людей	21,6	47,2	22,5	8,1
8.	Умение поддерживать отношения с нужными людьми	20,0	45,0	27,2	7,5
9.	Поддержка авторитетных людей	14,7	60,9	21,3	2,2
10.	Социальное происхождение	10,6	65,6	19,7	3,8

Профессионализм, безусловно, подразумевает карьерный рост. Так, большинство менеджеров выделяют его в качестве одного из главных факторов, влияющих на успешность карьеры (60,3 %). В теории управления карьера рассматривается как результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Этническая принадлежность, по мнению чуть менее половины менеджеров, имеет большое влияние на развитие их карьеры. Здесь играет роль не столько национальность, сколько принадлежность к роду.

Роль образования в карьере менеджеров более подробно рассмотрена в параграфе 2.2. Итак, наличие престижного образования у региональных менеджеров – это необязательный атрибут успешной карьеры. Как отмечалось, вся профессиональная деятельность строится на основе практического опыта и природного ума, поскольку законы рынка пока не действуют в полной мере. *«Очень выручает природная смекалка и сообразительность»* (мужчина, директор строительной компании). Обладание специальным образованием в какой-то мере облегчает процесс вхождения новых членов в бизнес-сообщество, однако не является решающим моментом.

Одним из решающих факторов, определяющих развитие профессиональной карьеры в регионе, является обладание устойчивой сетью в той или иной степени институализированных отношений с полезными акторами рынка. Это проявляется через целый ряд факторов, представленных в табл. 4.4.5, а именно лояльность к политическому режиму, умение понимать интересы людей, умение поддерживать отношения с нужными людьми, поддержка авторитетных людей. Имеющийся социальный капитал должен постоянно воспроизводиться, что предполагает непрерывающуюся работу по установлению социальных связей, непрерывные серии обменов, в ходе которых признание постоянно подтверждается и утверждается. *«В нашей республике профессиональный успех возможен только тогда, когда у тебя очень много знакомств, которые направляют тебя в рост, подталкивают. Даже не деньги решают в бизнесе, все идет через знакомства»* (мужчина, руководитель строительной фирмы). Такая ситуация – следствие непрозрачности рыночных механизмов, сложившихся в республике, в частности, и в России в целом. Менеджеры на рынке труда действуют в условиях неформальных связей и скрытых влияний, что особенно ярко проявляется в республике в силу немногочисленности бизнес-сообщества и развитости национальных традиций землячества и клановости.

Особо следует отметить лидерские качества. Чтобы быть менеджером, по мнению опрошенных, необходимо иметь определенный склад характера, некую харизму, позволяющую убеждать людей и вести за собой. *«Должна быть некая*

*интуиция. Это первое. Второе – харизма. Третье – это уже все то, чему можно научиться – работа с людьми, коммуникабельность, профессиональная компетентность»* (мужчина, директор торговой компании).

Кроме того, сами менеджеры особо выделяют такую индивидуально-личностную характеристику, как работоспособность, которая позволяет достигать профессионального успеха и карьерного продвижения, прежде всего в управленческой сфере. *«Все зависит только от меня. Главным качеством успешного менеджера я бы назвал трудоспособность, трудолюбие»* (мужчина, коммерческий директор торговой фирмы). *«Во-первых, конечно же, это работоспособность, это однозначно. Во-вторых, в какой-то мере жадность, наверное, даже»* (мужчина, арбитражный управляющий).

В то же время, как было отмечено, личный успех менеджера неразрывно связан с руководимым предприятием, успешность развития которого во многом зависит от коллектива. По мнению менеджеров, в наибольшей степени конфликты вызывает несогласованность действий в трудовом коллективе. Именно на это указали 46,0 % руководителей. Безынициативность подчиненных также вызывает проблемы на предприятиях 40,5 % менеджеров. При этом у менеджеров-бизнесменов эта проблема стоит на первом месте. Предоставление гибкого рабочего графика не могло не повлечь нарушений трудовой дисциплины, ее несоблюдение является причиной конфликта с сотрудниками у трети менеджеров. Четверть менеджеров отметили в качестве источника конфликтов в коллективе уровень зарплаты. Кроме того, проблемными являются система вознаграждения (17,4 % менеджеров отметили этот фактор) и распределение ресурсов (11,3 %). Меньше всего конфликтов вызывает стремление подчиненных к самостоятельности (7,4 %), т. е. инициатива, активность со стороны сотрудников приветствуется всеми группами менеджеров. Кроме того, нечестность, стремление к обману и быстрой наживе остается актуальным конфликтным моментом.

На данный момент произошло снижение доверия коллектива к руководству. Это проявляется в том, что теперь только 27,8 % менеджеров могут опереться на

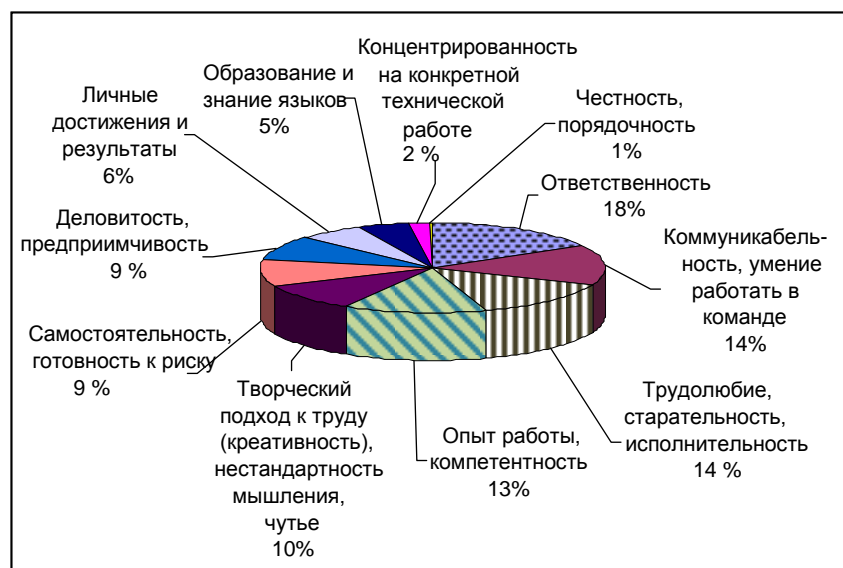
свой коллектив в трудное время и получают в той или иной степени должную поддержку (табл. 4.4.6).

Таблица 4.4.6

**Распределение респондентов по возможности опереться на свой коллектив в трудную минуту, % к общему количеству обследуемых**

№ п/п	Мнение	2005 г.	2012 г.
1.	Да	51,0	27,8
2.	Не всегда	40,5	71,3
3.	Нет	1,9	0
4.	Затруднились с ответом	6,6	0,9
5.	Итого	100,0	100,0

Большинство руководителей ценят в сотрудниках в первую очередь ответственность, коммуникабельность и умение работать в команде, старательность, а также опыт работы или компетентность (рис. 4.4.1). Это основные черты, которыми должен обладать соискатель при устройстве на работу. Идеальный работник должен быть ответственным, легко входящим в контакт и исполнительным, при наличии соответствующей профессиональной компетентности. Таким образом, ценятся прежде всего человеческие качества, что еще раз подтверждает решающее значение человеческого фактора.



**Рисунок 4.4.1.** Наиболее ценные качества подчиненных, % к общему количеству обследуемых



Руководители не особо приветствуют у своих подчиненных проявления самостоятельности и предприимчивости. Эти качества гораздо в большей степени необходимы управленцам, нежели рядовым сотрудникам. Образование, как и в случае с самими руководителями, не является обязательным атрибутом, недостаток теоретических знаний должен компенсироваться практическим опытом или знаниями, приобретенными в процессе работы. Техническая работа в современном мире отступает на второй план, современные менеджеры требуют от своих сотрудников гораздо большей разносторонности, выполнения разных функций. Честность и порядочность – очень субъективная характеристика, которую невозможно заранее проверить.

Почти все сегодняшние руководители достаточно высоко оценивают престижность своей профессии. Преимущественно на 8 баллов по 10-балльной шкале (табл. 4.4.7). При этом среди менеджеров, имеющих инженерно-техническое и управленческое образование, наблюдаются более высокие оценки престижности профессии по сравнению с другими группами менеджеров.

Таблица 4.4.7

**Распределение респондентов по профилю образования и оценке престижности профессии, % к соответствующей группе менеджеров**

№ п/п	Профиль образования	Престижность профессии менеджера										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	Военное	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
2.	Гуманитарное	2,9	0,0	0,0	0,0	8,8	11,8	32,4	26,5	14,7	2,9	
3.	Естественное	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	
4.	Инженерно-техническое	1,5	0,0	1,5	0,0	3,8	10,7	13,0	46,6	12,2	10,7	
5.	Медицинское	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7	46,7	20,0	26,7	0,0	0,0	
6.	Сельскохозяйственное	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	42,9	42,9	14,3	0,0	
7.	Управленческое	2,2	2,2	0,0	0,0	2,2	10,9	23,9	47,8	4,3	6,5	
8.	Экономическое	1,1	0,0	0,0	0,0	4,4	7,8	24,4	33,3	20,0	8,9	
9.	Юридическое	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6	11,1	44,4	22,2	11,1	5,6	
10.	Слой в целом	1,4	0,3	0,6	0,3	4,3	11,4	21,9	39,2	12,8	8,0	

Немаловажную роль в процессе формирования социального капитала играют ценностные установки менеджеров. Анализ динамики ценностных ориентаций, разделяемых менеджерами, показал определенные изменения. Ранее ценностные установки менеджеров не отличались от других социальных групп

особым образом. Отсюда можно заключить, что менеджеры как социальный слой приобретают специфические черты. Для них более важными являются несколько иные ценности.

Такие общечеловеческие ценности, как дом, семья и здоровье, среди менеджеров высшего звена отошли на второй план. Количество менеджеров, отметивших эти ценности в качестве базовых, уменьшилось более чем в 2 раза по сравнению с 2005 г. (табл. 4.4.8). Также работа сама по себе потеряла свое первостепенное значение. Теперь главным становится такая работа, на которой возможно получение высокого дохода и реализация карьерного роста. Так, материальная обеспеченность и карьерный рост в совокупности составляют базовые ценности менеджеров нового поколения. Материальная обеспеченность позволяет менеджерам поддерживать свой имидж на должном уровне. Поскольку это статусная группа и, как правило, среди ее членов существуют «неписанные законы» потребления. Если член такой группы отказывается их разделять, то он воспринимается как маргинал, а его профессионализм подвергается сомнению. Сейчас активно вырабатываются общие требования к внешним атрибутам принадлежности к слою, которые, в свою очередь, имеют влияние на формирование специфического габитуса российского менеджера.

Таблица 4.4.8

**Распределение мнений респондентов о ценностях,  
% к общему количеству обследуемых\***

№ п/п	Ценность	Доля, %		Ранг	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1	2	3	4	5	6
1.	Материальная обеспеченность	43,9	44,7	IV	I
2.	Карьерный рост	10,7	41,6	X	II
3.	Дом, семья	79,9	36,6	I	III
4.	Уверенность в будущем	38,0	29,4	V	IV
5.	Здоровье	64,2	27,2	II	V
6.	Общественное признание, уважение других людей	17,1	21,3	VIII	VI
7.	Власть, связи, высокое общественное положение	5,2	17,2	XII	VII
8.	Любовь	12,7	9,4	IX	VIII
9.	Свобода	18,5	7,5	VII	IX
10.	Работа	62,3	6,3	III	X

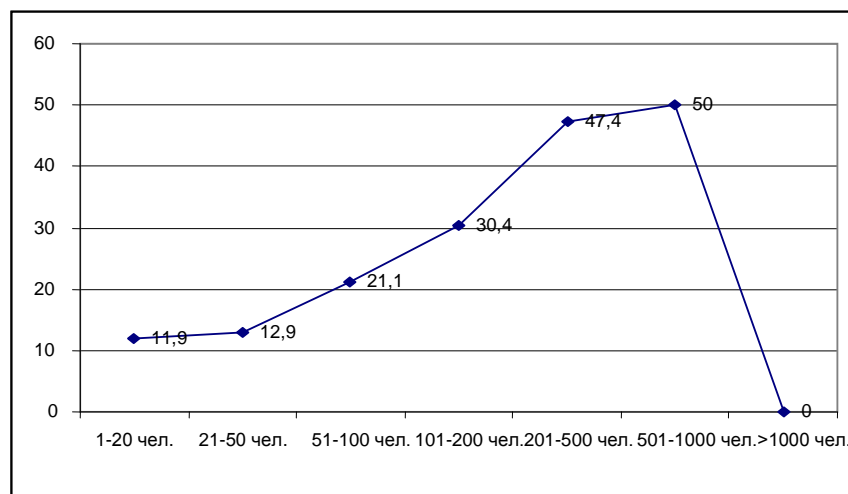
1	2	3	4	5	6
11.	Уверенность в себе и чувство собственного достоинства	27,3	2,5	VI	XI
12.	Образованность, духовность, высокая культура	10,5	2,2	XI	XII

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Семейные ценности, ориентация на дом в среде менеджеров продолжают занимать довольно высокую позицию в общем ряду предпочтений (III ранг), несмотря на сокращение значимости.

Как представители среднего класса менеджеры больше других социальных групп и слоев заинтересованы в стабильности, поскольку функционирование предприятий в условиях постоянных трансформаций затрудняется. В связи с этим относительно высока доля менеджеров, ценящих уверенность в будущем. В то же время эта ценность несколько утратила свое значение как в количественном выражении, так и в ранговом.

Менеджеры становятся публичными людьми. Для них помимо личного карьерного роста важен общественный резонанс их действий. Кроме того, осознание значимости общественного признания и уважения со стороны других людей повышается с увеличением количества подчиненных, за исключением менеджеров самых крупных организаций, чей статус высок, и они уже пользуются общественным признанием (рис. 4.4.2).



**Рисунок 4.4.2.** Зависимость потребности респондентов в общественном признании от количества подчиненных, % к общему количеству обследуемых

Данная ценность сильно связана с такой установкой, как обладание властью, связями, высоким общественным положением, значение которого резко возросло (более чем в 3 раза). Если в 2005 г. данная ценность практически не играла никакой роли в жизни менеджеров, занимая последнюю позицию в шкале ценностей, то сегодня она занимает среднее место. Уже 17,2 % менеджеров считают наиболее ценным и значимым обладание властью, связями, высоким общественным положением.

Значение таких ценностей, как любовь, свобода, образованность, духовность, высокая культура, уверенность в себе и чувство собственного достоинства, носящих несколько абстрактный характер, снизилось. Последняя среди них требует особого внимания. Если остальные и в 2005 г. занимали последние места в шкале ценностей, то здесь наблюдается иная картина. Произошло резкое сокращение (более чем в 8 раз) доли менеджеров, считающих ее особо значимой и ценной, а также снижение ранга с VI до IX. Думается, что за эти годы уверенность менеджеров в себе возросла и теперь она не рассматривается менеджерами как особая ценность, а воспринимается как очевидный факт.

В целом ценностные ориентации не зависят от гендерной принадлежности. Особо можно отметить только то, что для женщин немногим более важен карьерный рост, в силу того, что им приходится труднее его достигать. В то время как для мужчин более значима ценность материального достатка, поскольку преимущественно их доход является основным в семье.

Этнический фактор обуславливает некоторые различия в ценностных установках. Так, для бурят более значимы семейные ценности, а также здоровье. Для них более характерно сохранение традиционности жизненного уклада, ценна уверенность в себе. Также можно отметить работу, материальную обеспеченность и любовь. В то время как для представителей русской этничности ярко выраженной ценностью является обладание властью, связями и высоким общественным положением.

Дифференциация ценностей по возрастным группам выявила, что отличительные характеристики проявляются в самой старшей и молодой когортах. Для менеджеров старше 60 лет особо важным является здоровье, затем уверенность в будущем и работа как таковая. В то же время они на своем этапе жизненного и карьерного развития уже не так сильно заинтересованы в материальных благах и общественном признании. Молодежь придерживается семейных традиций в большей степени, и для них также не особо важным оказался материальный достаток. Ориентация остальных групп примерно одинакова. Только можно отметить значимость карьерного роста среди менеджеров в возрасте от 50 до 59 лет по сравнению с другими группами.

Семейный статус также обусловил незначительные различия в ценностных ориентациях менеджеров. Так, холостые представители более нацелены на работу и карьерный рост. Более ценной для них является уверенность в будущем.

Следует отметить, что для менеджеров более крупных предприятий возрастает роль и значение карьерного роста, отсюда материальной обеспеченности и обладания властью. Очевидно, что управление большими коллективами требует от руководителя больше внимания и сосредоточенности в первую очередь на проблемах предприятия, зачастую в ущерб семье. Не случайно именно представители этой группы указали на практическое отсутствие свободного времени, также с ними солидарны руководители самых малых компаний. Здесь проблема прямо противоположная. В маленьких коллективах руководители часто совмещают множество ролей и должностей, вникают во все проблемы предприятия, что, несомненно, занимает много времени.

Деятельность менеджеров как специфического социального слоя характеризуется появлением и дальнейшим закреплением среди большинства его представителей определенного стиля жизни. К основным характеристикам стиля жизни можно отнести схожесть проведения свободного времени, отпуска, владение определенным набором материальных предметов. В табл. 4.4.9 представлены основные способы проведения свободного времени в порядке убывания количества менеджеров, использующих их в повседневной жизни.

**Распределение респондентов по способам проведения свободного времени,  
% к общему количеству обследуемых\***

№ п/п	Способ проведения свободного времени	Доля, %	Ранг
1.	Просмотр телепередач	51,8	I
2.	Занятия с детьми	49,6	II
3.	Чтение	44,4	III
4.	Посещение культурных мероприятий (кино, театры, выставки, музеи)	34,4	IV
5.	Работа в саду, на даче	31,4	V
6.	Занятие спортом	31,2	VI
7.	Занятие над повышением своего профессионального уровня	29,2	VII
8.	Автолюбительство	25,6	VIII
9.	Посещение развлекательных мероприятий (светские приемы, клубы, рестораны и пр.)	19,0	IX
10.	Посещение спортивных мероприятий	19,0	IX
11.	Рыбалка, охота	1,4	X
12.	Отдых на природе	1,1	XI
13.	Религиозная практика	0,3	XII
14.	Общение с друзьями	0,3	XII
15.	Коллекционирование	0,3	XII
16.	Компьютер	0,3	XII

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.

При этом необходимо отметить, что популярность и распространенность способов проведения свободного времени меняется в большой степени от возраста и семейного положения управленцев, незначительно от дохода и типа менеджеров, что подтверждает существование у менеджеров единого мнения. Изменения стиля жизни от возраста и семейного положения, в общем, присущи всем социальным группам.

Так, больше половины самой молодой возрастной группы, следовательно более энергичной и открытой к новшествам, предпочитает активные методы развлечения, а именно посещать кино, театры, выставки, музеи, а также развлекательные мероприятия, светские приемы, клубы, казино. 45,5 % смотрят телепередачи, 43,2 % занимаются с детьми, 41,0 % занимаются спортом и повышают свой профессиональный уровень, возможно, получают второе высшее образование.

У менеджеров от 30 до 39 лет увеличивается процент, имеющих детей, соответственно основная их масса отметили занятия с детьми. Дети находятся в дошкольном и школьном возрасте, что требует особого внимания со стороны родителей. Также распространенными способами являются более спокойные, по сравнению с предыдущей группой, виды времяпрепровождения, такие как просмотр телепередач и чтение художественной литературы.

Управленцы в возрасте от 40 до 49 лет в основном предпочитают смотреть телепередачи, читать и заниматься с детьми. При этом количество менеджеров, занимающихся с детьми, уменьшилось по сравнению с предыдущей группой. Дети выросли и уже не требуют столько внимания. Также популярным видом является работа в саду или на даче. Этот способ становится распространенным, начиная именно с этой возрастной группы. Процент предпочитающих этот вид отдыха менеджеров увеличивается с возрастом и занимает у последующих групп второе по популярности место.

У менеджеров, чей возраст достигает 50–59 лет, самым распространенным является просмотр телепередач – 74,5 %; 54,5 % отдают предпочтение чтению художественной литературы.

Менеджеры старше 60 лет помимо обычного просмотра телепередач и работы в саду отметили занятия над повышением своего профессионального уровня, что неудивительно. Кардинально изменились условия их деятельности. Они должны развиваться и меняться, чтобы соответствовать занимаемому высокому положению. Без должного профессионализма, на одном уважении и признании невозможно сохранять конкурентоспособность. Именно в этой группе среди всех возрастных групп самый большой процент отметивших этот вид времяпрепровождения.

Аналогичной характеристикой является способ проведения отпуска (табл. 4.4.10). Не секрет, что отпуска у руководителей практически нет. Он очень короткий, поэтому самым популярным является отдых на близлежащем и одновременно обладающем живописной природой озере Байкал.

**Распределение респондентов по способам проведения отпуска, % к общему количеству обследуемых\***

№ п/п	Способ проведения отпуска	Доля, %	Ранг
1.	На Байкале	70,2	I
2.	На даче	28,7	II
3.	Туристические поездки за рубеж	23,4	III
4.	Курорт, санаторий	19,6	IV
5.	Туристические поездки по стране	12,1	V
6.	В деревне	12,7	VI
7.	Активный туризм	15,5	VII
8.	Охота, рыбалка	0,8	VIII
9.	Дома	0,6	IX
10.	Религиозные семинары, курсы	0,3	X

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Естественно, что во многом способ проведения отпуска зависит от уровня дохода. Менеджеры с высоким (57,7 % от числа группы) и выше среднего доходом (30,1 % от числа группы) после Байкала предпочитают зарубежные туристические поездки. Менеджеры-совладельцы также отдают предпочтение туризму за рубежом – 2-е место после отдыха на Байкале. Классические менеджеры и менеджеры-бизнесмены в качестве дополнительного к отпуску на Байкале указали отдых на даче.

Половина из всех групп менеджеров предпочитает разные виды игрового спорта, в том числе футбол, баскетбол, волейбол (табл. 4.4.11).

Таблица 4.4.11

**Распределение респондентов по предпочитаемым видам спорта, % к общему количеству обследуемых\***

№ п/п	Вид спорта	Доля, %	Ранг
1	2	3	4
1.	Игровой	49,9	I
2.	Плавание	27,8	II
3.	Лыжи	24,8	III
4.	Теннис	21,8	IV
5.	Коньки	11,8	V
6.	Единоборства	11,6	VI



1	2	3	4
7.	Бодибилдинг (фитнесс)	9,7	VII
8.	Конный	4,4	VIII
9.	Туризм (альпинизм)	1,2	IX
10.	Бег	1,2	IX
11.	Рыбная ловля, охота	0,8	X
12.	Бильярд	0,8	X
13.	Шахматы	0,6	XI
14.	Автоспорт	0,6	XI
15.	Боулинг	0,3	XII
16.	Виндсерфинг	0,3	XII
17.	Дайвинг	0,3	XII

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Самой распространенной и предпочитаемой в среде менеджеров маркой автомобиля стала «Toyota». Половина руководителей указала, что имеет автомобили этого концерна. Сказывается специфика региона (табл. 4.4.12).

Таблица 4.4.12

**Распределение респондентов по предпочитаемой марке автомобиля,  
% к общему количеству обследуемых\***

№ п/п	Марка автомобиля	Доля, %	Ранг
1.	Тойота	50,1	I
2.	Жигули	14,6	II
3.	Волга	12,7	III
4.	Форд	4,4	IV
5.	Мазда	2,5	V
6.	Ниссан	2,2	VI
7.	Ауди	1,7	VII
8.	Хонда	1,7	VIII
9.	Мицубиси	1,7	IX
10.	БМВ	1,4	X
11.	Мерседес	0,8	XI
12.	Москвич	0,6	XII
13.	Хюндай	0,6	XIII
14.	УАЗ	0,6	XIV
15.	Субаро	0,6	XV
16.	Вольво	0,6	XVI
17.	Опель	0,3	XVII
18.	Нива	0,3	XVIII
19.	Рено	0,3	XIX
20.	Истана	0,3	XX

\* Итоговая сумма превышает 100 %, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Таким образом, современные менеджеры Республики Бурятия обладают широким спектром качеств, которые позволяют им быть конкурентоспособными на рынке труда, среди которых преобладают качества, формирующие их социальный капитал и затрагивающие человеческие отношения. Изменение разделяемых менеджерами ценностных ориентаций за исследуемый период, их отличие от других социальных групп населения указывает на приобретение менеджерами как социальным слоем специфических черт.

Подводя итог анализу социологического портрета менеджеров как совокупности различных характеристик и ресурсов, можно сделать следующие выводы.

1. Большинство менеджеров – относительно молодые люди в возрасте от 30 до 39 лет. Динамика распределения менеджеров по возрасту косвенным образом свидетельствует о том, что пополнение слоя новыми членами происходит в основном за счет лиц среднего возраста, в то же время отмечается естественное выбытие людей старшего возраста. Наибольший интерес представляет возрастная группа до 29 лет. Они, не имея управленческого опыта в советской системе и обладая в большей степени специальным образованием, представляют собой новую формацию менеджеров. Предполагается, что в течение ближайших лет экономическая роль этой возрастной группы усилится.

2. За годы реформ число женщин-руководителей в бизнесе постепенно увеличивается, что связано с тем, что они, как правило возглавляют предприятия малого и реже среднего бизнеса, которые более распространены в республике. Крупные предприятия по-прежнему находятся в сфере влияния мужчин. Прежде всего, заметна активизация женщин среди представителей молодого поколения, в каждой следующей возрастной группе численность женщин уменьшается. Отмечается более высокий уровень образования мужчин-менеджеров. Анализ

профиля образования подтверждает очевидную гипотезу, что среди мужчин-менеджеров большинство имеет инженерно-техническое образование, а среди женщин более распространено экономическое и гуманитарное образование. В отношении управленческого образования существенной гендерной асимметрии не наблюдается. Анализ основных показателей деятельности руководимых предприятий свидетельствуют о том, что успешный менеджмент не имеет гендерной специфики и определяется реальным социально-экономическим положением предприятия. Однако женщины демонстрируют более гибкое и патерналистское отношение к кадрам, отдавая им приоритетное значение. Мужчины настроены скорее на расширение бизнеса, освоение новых видов деятельности, более склонны к риску.

3. Наличие семьи, а тем более детей служит сильнейшей мотивацией к карьерному росту. В то же время это утверждение более справедливо для мужчин, чем для женщин, поскольку вступление в брак последних, а тем более рождение детей, может приостановить или даже прекратить их карьеру.

4. Поскольку объектом исследования выступили менеджеры урбанизированной среды региона, то очевидным является преобладание среди них уроженцев г. Улан-Удэ и других городов вне пределов республики. Сельским жителям нужно выдержать большую конкуренцию, чтобы достичь позиции менеджера высшего звена. В гендерном отношении можно заключить, что женщинам – уроженкам села приходится сложнее, наиболее активны представительницы других регионов страны. Среди уроженцев столицы региона наблюдается гендерное равенство. В национальном разрезе вполне очевидным является возрастание численности представителей титульной нации в рядах менеджеров – выходцев из села. Зависимость места рождения от возрастной принадлежности менеджеров также вполне естественна. В новой волне менеджеров – сельских уроженцев гораздо меньше.

5. Профессионально-должностной бэкграунд менеджеров показал, что до занимаемой в настоящее время позиции многие были уже в той или иной степени знакомы с управленческой деятельностью. Половина менеджеров была

менеджерами различного уровня на предыдущем месте работы, а 13,5 % имеют более длительный управленческий опыт. Частота указания должности директора или заместителя в качестве предыдущего места работы свидетельствует о довольно высокой горизонтальной мобильности менеджеров. Таким образом, типичной деловой карьерой менеджера стал первоначальный переход из различных сфер деятельности в коммерческую область, затем постепенный рост управленческих позиций или создание и управление собственным бизнесом. Только десятая часть менеджеров сразу организовали собственное дело и являются его руководством.

6. Анализ динамики межпоколенной мобильности современных менеджеров и степени ее интенсивности по отношению к другим социальным слоям, обнаружил, что менее половины современных менеджеров обладает профессиональным и образовательным статусами, отличающимися от родительских. Поскольку профессионально-образовательный статус родителей можно охарактеризовать как довольно высокий, большая часть менеджеров наследовали образовательный статус, а также получили профессию родителей либо эквивалентную ей специальность. Здесь необходимо отметить, что большинство современных менеджеров являются таковыми в первом поколении. В то время как изменения профессионально-образовательной структуры населения в целом были гораздо значительнее. Большинство населения изменило свой образовательный и профессиональный статус. Гендерный анализ показал существенные различия. Интенсивность восходящей мобильности женщин уступает мобильности мужчин при очень высокой степени наследования статуса матери, т. е. ситуация гендерной асимметрии сохраняется, у женщин преобладают «короткодистанционные перемещения». Когортный анализ позволил рассмотреть в динамике изменения профессионально-образовательного бэкграунда менеджеров. В результате менеджеры в возрасте от 51 до 60 лет, вступившие в трудовую деятельность в 1970-е гг., являются наиболее мобильными, при этом имели место только восходящие потоки. На основе когортного анализа можно заключить, что с 1980-х гг. происходит уменьшение интенсивности восходящих

потоков, постепенное увеличение нисходящего потока и самовоспроизводства менеджеров. Это свидетельствует о том, что на данный момент социальный слой менеджеров характеризуется относительной закрытостью для новых членов, выходцам из других слоев все сложнее попасть в этот слой, поэтому основная масса социальных перемещений менеджеров происходит по горизонтали.

7. Проведена структуризация региональных менеджеров в зависимости от способов создания частной собственности с выделением классических менеджеров, менеджеров-совладельцев и менеджеров-бизнесменов. Происходит рост численности менеджеров-бизнесменов за счет сокращения менеджеров-совладельцев при сохранении доли классических менеджеров. Внутри каждой группы наблюдались существенные перемены по критериям идентификации себя с единым социальным слоем. К настоящему моменту для всех групп первостепенное значение приобрели такие критерии, как характер деятельности и уровень дохода. Следует особо отметить, что слой менеджеров становится более консолидированным. Разброс мнений относительно критериев, объединяющих менеджеров в единый слой, постепенно сглаживается как внутри каждой группы, так и между представителями различных групп менеджеров. Наиболее однородной является группа классических менеджеров. Разброс мнений относительно критериев, объединяющих менеджеров в единый слой, в данной группе менее широк. К группе классических менеджеров по своим идентификационным признакам более близки в целом бизнесмены-менеджеры, которые по сравнению с 2005 г. значительно консолидировались и осознали свою профессионально-групповую идентичность. Менеджеры-совладельцы находятся в промежуточном положении, представляют собой некий смешанный тип между классическими менеджерами и менеджерами-бизнесменами. В качестве признаков, дифференцирующих менеджеров на разные типы, нами выделены, помимо отношения к собственности и характера принимаемых решений, источник получения и уровень дохода, профиль образования, способы мотивации подчиненных.

8. Человеческий капитал менеджеров характеризуется высокой степенью готовности к обучению и восприятию нового, а также настроенностью на карьерный рост. Однако профессиональная идентичность менеджеров в региональных условиях определяется не столько профессиональной компетентностью и образованием, сколько умением договариваться и обладанием развитой сетью неформальных связей с представителями властных структур. Чем эта связь теснее, тем успешнее профессиональная деятельность. В региональных условиях образование продолжает играть общую роль в повышении уровня развития личности. В то же время многие менеджеры начинают рассматривать специальное образование как основную предпосылку высокой профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда. Такая тенденция будет в значительной степени способствовать гомогенизации социального слоя менеджеров республики, поскольку именно в течение образовательного процесса происходит осознание единых групповых интересов и принадлежности к особой профессиональной группе, а наличие образования становится платформой для профессиональных объединений и сообществ.

9. Анализ ценностных ориентаций и профессиональных качеств менеджеров в свете усиления социальной ответственности бизнеса имеет приоритетное значение. В результате проведена систематизация и ранжирование черт, позволяющие менеджерам эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность. Приоритетными являются концептуальные навыки, поскольку в последнее время усилилось значение опыта работы и способности к инновациям. Спектр человеческих качеств, необходимых менеджерам, более широк, так как в конечном счете все основывается на человеческом факторе. Технические навыки важны для менеджеров более низкого уровня.

10. Суждения менеджеров относительно смысла, который они придают содержанию своей деятельности, меняются в зависимости от этапа профессиональной деятельности и типа менеджеров. Для классических менеджеров особенно значительной является возможность самореализации в процессе трудовой деятельности. Очевидно, что именно эта группа особо

отметила важность соответствия работы полученной специальности. Для менеджеров-бизнесменов более важным является получение высокого дохода, от которого зависит предприятие в целом в силу специфики их деятельности. Для менеджеров-совладельцев более значимой оказывается надежность их положения.

11. Динамика изменений важности характеристик работы в зависимости от стажа показывает, что на первых порах наиболее востребованным для менеджеров оказывается постоянное совершенствование себя и своих профессиональных качеств. На следующем этапе на первое место выходит высокий доход, во многом в связи с первичным удовлетворением потребностей. Кроме того, в случае с менеджерами-бизнесменами бизнес находится в фазе становления, что требует вложения средств. Далее для менеджеров помимо высокого дохода также важна возможность самореализации. Самые опытные руководители с большим стажем работы считают возможность самореализации приоритетной характеристикой работы.

12. Данные экспертных интервью позволяют выделить ряд факторов, имеющих влияние на карьерный рост менеджеров на данный момент: профессионализм, рассматриваемый как результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности; этничность, выраженная скорее в принадлежности к роду, обладание устойчивой сетью в той или иной степени институализированных отношений с полезными акторами рынка, лидерские качества, работоспособность; образование как облегчающий процесс вхождения новых членов в бизнес-сообщество, но не являющийся обязательным атрибутом успешности карьеры.

13. Динамика ценностных ориентаций, разделяемых менеджерами, показала дифференцированность мнения менеджеров от мнения других социальных групп. Отсюда можно заключить, что менеджеры как социальный слой приобретают специфические черты. Материальная обеспеченность и карьерный рост в совокупности составляют базовые ценности менеджеров нового поколения. Имеют место различия ценностных ориентаций в зависимости от гендерной принадлежности: для женщин немногим более важен карьерный рост, в силу того,

что им приходится труднее его достигать, а для мужчин более значима ценность материального достатка, поскольку преимущественно их доход является основным в семье; от этнической принадлежности: для бурят более ценным представляются семейные ценности, а также здоровье, сохранение традиционности жизненного уклада, уверенности в себе, а для представителей русской этничности ярко выраженной ценностью является обладание властью, связями и высоким общественным положением; от возраста: специфические характеристики проявляются в самой старшей и молодой когортах. Для менеджеров старшего поколения особо важным является здоровье, уверенность в будущем и работа как таковая. Молодежь придерживается семейных традиций в большей степени, и для нее также не особо важным оказался материальный достаток. Семейный статус также обусловил незначительные различия в ценностных ориентациях менеджеров. Так, холостые представители более нацелены на работу и карьерный рост. Функционирование менеджеров как специфического социального слоя характеризуется появлением и дальнейшим закреплением среди большинства его представителей определенного стиля жизни, к основным характеристикам которого можно отнести схожесть проведения свободного времени, отпуска, владение определенным набором материальных предметов.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трансформация социально-экономической ситуации обуславливает эволюцию менеджмента, соответственно, изменение роли и места менеджеров в организации и обществе в целом. Поэтому модернизационные процессы как переход от одной формы существования общества к другой в соответствии с новыми требованиями и характерными для переходного периода позитивными и негативными аспектами каждый раз ставят перед менеджерами новые задачи.

Так, на этапе зарождения капитализма было положено начало отделению управления и осуществления властных функций в организации от капитала. В этих условиях естественной стала передача функций управления приглашенным специалистам (менеджерам), призванным исполнять волю нанимающих их собственников. Затем на этапе широкого развития монополистического капитализма и окончательного распространения в начале XX в. контроля финансового капитала над предприятиями менеджеры сформировались в профессиональную страту, а затем в отдельный от капиталистов слой, имеющий огромное влияние. При этом роль менеджеров рассматривалась как некая совокупность рационально обоснованных функций. В этом контексте менеджер при выполнении собственных административных задач руководствовался набором обезличенных правил, не претендуя на субъектную роль социального или политического плана. В результате так называемой «революции менеджеров» в середине XX в., когда функции контроля и управления окончательно отделились от собственности, менеджер стал субъектом управления, несущим всю полноту ответственности за руководимую организацию, а общество вступило в постиндустриальную фазу развития. Для менеджеров приоритетными становятся интересы, потребности, ожидания отдельного человека, а также групповые нормы и ценности развития.

В условиях российского общества, переживающего новый виток социально-экономической модернизации, ориентированной на инновационное развитие, менеджеры могут выступить в качестве ее движущей силы, поскольку способны

инициировать преобразования на микроуровне человеческих взаимодействий, обеспечить эффективное использование национальных ресурсов и осуществлять свою социальную практику уже не на патерналистских и коллективистских началах, а на индивидуалистических ценностях и рациональном выборе.

Структурная трансформация российской экономики в рамках концепции модернизации объективно предполагает занятие конкурентных позиций на мировом рынке и, как следствие, возрастание роли менеджеров как особого социального слоя, укрепление его потенциала и возможностей влияния, появлению у него особых черт. Неудачи в российской экономике на данный момент являются свидетельством недостаточного человеческого и социального капитала менеджеров. Они находятся лишь на стадии своего становления и развития, что совпадает с ключевым моментом развития страны в целом.

Анализ сущности модернизационных процессов, исходя из включенности российского общества в общемировое пространство, и роли менеджеров в нем, свидетельствует о том, что наиболее эффективным типом менеджера в современных российских условиях является совмещенный тип. Он объединяет в себе черты как традиционного, так модернизированного руководителя. Полярные типы – модернизированный – не учитывает менталитет населения, а традиционный – придерживается устаревших принципов.

С модернизацией социально-экономической ситуации происходят изменения и в методологических подходах к изучению сложных социальных явлений, к которым можно отнести формирование новых слоев в социальной структуре российского общества. Так, в последние годы в российской научной практике значительно обогатилась методология изучения менеджеров как социального слоя, сформировались и прошли адаптацию нестандартные методы его исследования, что позволило нам творчески подойти к изучению сложной проблемы формирования слоя менеджеров и разработать авторскую методику исследования этого процесса с использованием количественных и качественных методов.

На данный момент трансформации социальной структуры российского общества менеджеров можно включить в состав нового среднего класса как слой, обладающий иными формами собственности – высокой квалификацией и способностью к управлению. С одной стороны, составляя его значительную часть, менеджеры делают общество более стабильным, с другой – повышают динамику развития производства, активизируют модернизационные процессы. Согласно данным эмпирических исследований, менеджеры самоидентифицируют себя с представителями среднего класса. Показатели по классовой самоидентификации коррелируются с уровнем дохода.

Современный этап развития слоя менеджеров связан с его постепенной профессионализацией. Профессионализация слоя менеджеров повышает их трудовую динамику, а наличие специального образования позволяет им быть более конкурентоспособными на рынке труда. В целом профессионализация менеджмента в России связана с его академической институционализацией и государственным пониманием профессии менеджера, которое транслируется посредством образовательных стандартов. Сложившаяся система бизнес-образования еще не приняла законченный вид, но уже выделены приоритеты в определении профессии менеджера. В Республике Бурятия специальная управленческая подготовка связана с началом 1990-х гг., общей проблемой которой стала недостаточная методическая база и нехватка квалифицированных преподавателей. Сказывается отсутствие единого понимания содержания деятельности менеджера, взаимодействия между представителями образовательных структур и реальными экономическими потребностями региона. Отсюда возникают проблемы не только с методикой, но и с содержанием преподавания менеджмента. Сегодня полученное управленцами специальное образование не позволяет автоматически претендовать на определенные статусные позиции в реальном бизнесе, поскольку, несмотря на провозглашаемую потребность в профессиональных менеджерах, конкуренция за обладание руководящей позицией достаточно высока, а круг компаний, где реально необходимы квалифицированные менеджеры, ограничен.

Региональная специфика формирования слоя менеджеров также заключается в более медленном темпе развития, что определяется значительным социально-экономическим отставанием от более развитых регионов страны, периферийным положением региона, разницей в психологических установках, обусловленных региональным менталитетом. На данный момент, несмотря на определенную неразвитость рынка, наблюдается стабилизация ситуации. Прошла пора грандиозных изменений в экономике и сдвигов в структуре занятости, о чем свидетельствует мнение менеджеров о незначительной степени вероятности закрытия возглавляемых ими предприятий в ближайшее время.

Современные менеджеры продолжают оставаться неоднородным слоем, несмотря на наметившиеся процессы консолидации. Выделенные в структуре слоя 3 группы менеджеров имеют достаточно четкие дифференцирующие признаки, которые состоят в отношении к собственности, характере принимаемых решений, главном источнике дохода, профиле образования, способах мотивации подчиненных.

Разные пути создания частной собственности привели к возникновению различных типов руководителей. Приватизация государственных предприятий породила «номенклатурных управленцев», или, как еще их принято называть, менеджеров-совладельцев. Это хозяйственные руководители предприятий, работающие по найму и одновременно имеющие пакеты акций управляемых предприятий. Возникновение «нового», частного бизнеса привело к появлению менеджеров-бизнесменов. Руководитель организует собственное дело или становится соучредителем какого-либо предприятия или держателем контрольного пакета акций. В этом случае управляющие сами принимают кардинальные решения и получают в качестве основного дохода процент с прибыли, автоматически становясь предпринимателями-капиталистами. Все большее значение в этой структуре начинают приобретать классические менеджеры. Это хозяйственные руководители, управляющие предприятиями на основе найма и получающие за свой труд заработную плату. Среди них преобладает наибольшее количество, имеющих управленческое образование

(18,0 %). В целом большая часть имеет экономическое образование, а на 2-м месте инженерно-техническое образование. Среди других групп менеджеров сложилась обратная ситуация.

Наиболее консолидированной является группа классических менеджеров, поскольку они более единогласны при определении критериев, объединяющих их в единый слой. Для них важным оказалось отождествление себя с группой, имеющей дружеские отношения внутри группы, обладающей определенными материальными благами и независимостью. Именно в этой группе значение профессионализма сохранилось в большей степени. Так проявляется общемировая тенденция, когда менеджеры, имея специальное управленческое образование, могут найти применение своим знаниям и умениям в любой сфере. Также они демонстрируют большую сплоченность в социально-психологическом отношении. Это в первую очередь касается стиля жизни, ценностных ориентаций, ощущения принадлежности к элите общества. Таким образом, внутри данной группы уже складывается определенный образ жизни, на который ориентируются ее члены.

К группе классических менеджеров по своим идентификационным признакам более близки бизнесмены-менеджеры. Являясь одновременно предпринимателями, они особо отмечают важность в качестве консолидирующих признаков умение рисковать и круговую поруку. Можно заключить, что представители этой группы менеджеров по сравнению с 2005 г. значительно консолидировались и осознали свою профессионально-групповую идентичность.

Менеджеры-совладельцы находятся в промежуточном положении, представляют собой некий смешанный тип между классическими менеджерами и менеджерами-бизнесменами, используя в своей деятельности методы, присущие обеим группам в равной степени. Для них имеют большее значение по сравнению с другими группами такие критерии, как характер деятельности и уровень дохода, а также достаточно важной характеристикой для них стали общие взгляды на проблемы современности.

Современные менеджеры – это, как правило, люди среднего возраста. При этом они имеют достаточно богатый опыт работы, чувствуя удовлетворенность от собственного труда. Общий уровень образования менеджеров высок, но только незначительная часть имеет специальное образование. Чаще топ-менеджерами становились выпускники технических вузов. Дефицит теоретической подготовки компенсируется приобретаемым в процессе работы и неформальным жизненным опытом.

Анализ социальной межпоколенной мобильности менеджеров указывает на ее более низкую интенсивность по сравнению с населением в целом. В то же время наблюдается высокая мобильность внутри своего поколения. Это объясняется высоким образовательно-профессиональным статусом родителей, что свидетельствует о зависимости статуса менеджеров от родительского положения. Опыт и пример родителей, их социальный капитал имеют существенное значение при формировании жизненной стратегии менеджеров.

Гендерный анализ мобильности показал, что, несмотря на происходящие изменения, женщинам значительно труднее достичь более высокого статуса. Мужчины более активно меняют свой статус по сравнению с родителями. В то время как определенных карьерных высот достигают те представители женщин, изначально имеющие неплохие стартовые позиции в виде высокого родительского статуса. Также исследование показало, что женщин, занимающих топовые позиции, становится больше. Как мужчины, так и женщины при решении управленческих задач не демонстрируют выраженных гендерных различий. Это означает, что вскоре менеджеры будут в меньшей степени подвержены гендерным стереотипам. Возможно, что мужчины и женщины будут занимать равновесные позиции.

Когортный анализ мобильности позволяет сделать вывод о том, что с 1980-х гг. происходит уменьшение интенсивности восходящих потоков, постепенное увеличение нисходящего потока и самовоспроизводства менеджеров. Это свидетельствует о том, что на данный момент социальный слой менеджеров характеризуется относительной закрытостью для новых членов, выходцам из

других слоев все сложнее попасть в этот слой, поэтому основная масса социальных перемещений менеджеров происходит по горизонтали.

В целом менеджеры как социальный слой еще далеки от классического понимания, сложившегося в развитых странах. Незрелость рыночных механизмов продолжает обуславливать совмещение позиций собственников и менеджеров. В региональных условиях это усугубляется практическим отсутствием рынка труда топ-менеджеров, недоверием собственников к наемным специалистам, их желания самим контролировать весь процесс. В результате происходит рост численности менеджеров-бизнесменов (практически в 4 раза по сравнению с 2005 г.) за счет менеджеров-совладельцев при сохранении доли классических менеджеров.

Образование как классическое основание профессиональной идентичности, а также профессиональные сообщества еще не играют роли интегратора, когда менеджеры, становясь их участниками, приобщаются к профессиональным ценностям и осознают принадлежность к особому слою. Специальное управленческое образование пока не является обязательным атрибутом успешной карьеры. Хотя, безусловно, налицо рост понимания среди действующих менеджеров потребности в специальных знаниях, поскольку развитие предприятий на данный момент достигло такого уровня, что приоритетными становятся вопросы как и куда двигаться дальше. Сегодня пути реализации профессиональных интересов лежат не в плоскости эффективного использования различных менеджмент-технологий, а обладания сетью в той или иной степени институализированных связей и близости к властным иерархиям, кроме того, чем эта связь теснее, тем успешнее решение проблемы. Более того, в региональных условиях происходит сращивание представителей слоя менеджеров с властными структурами республики. Так, практически половина депутатов законодательного органа власти и треть членов правительства республики, в том числе ее глава, являются или являлись в прошлом руководителями коммерческих предприятий. Именно эти люди наряду с административно-политической элитой и управляют регионом. Поэтому значительное внимание в рамках социально-экономической

стратегии государства должно быть обращено на то, чтобы современных топ-менеджеров предприятий, как наемных, так и собственников, заинтересованных часто лишь в максимизации прибыли, превратить в стратегически действенных новаторов и инвесторов. В этом видится один из главных путей модернизации российской экономики и общества в целом, итоговой целью которой является рост технико-экономического развития страны и улучшение качества жизни населения.

Таким образом, современные менеджеры – это динамично развивающийся слой, поэтому способный к быстрым и сильным изменениям. Со временем наибольший вес приобретут молодые представители данного слоя, мыслящие принципиально иными категориями и осознающие себя членами отдельного слоя, деятельность которого основана на профессионализме, подкрепленном специальными знаниями в области менеджмента. Дальнейшее развитие получают формирующаяся сейчас идеология, профессиональная лексика и этикет, особый стиль жизни представителей этой профессии. Эти изменения будут способствовать развитию консолидирующих характеристик слоя, что, в свою очередь, создаст предпосылки для более активного участия менеджеров в управлении государством и обществом.



**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Абзаев П. Б. Предприниматели Бурятии: проблемы формирования: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / П. Б. Абзаев; БГУ. – Улан-Удэ, 1999. – 153 с.
2. Абзаев П. Б. Оценка дифференциации населения региона по критериям уровня жизни / П. Б. Абзаев, Е. В. Налетова // Социально-стратификационная дифференциация российского общества: мат-лы междунар. науч. конф. Т. 2. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2006. – С. 3–8.
3. Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии / Р. Н. Абрамов. – М.: КомКнига, 2005. – 280 с.
4. Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический взгляд со стороны / Р. Н. Абрамов // Элитариум. – 2007. – 26 февр. [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.elitarium.ru/2007/02/26/rossijskie\\_menedzhery.html](http://www.elitarium.ru/2007/02/26/rossijskie_menedzhery.html).
5. Абрамов Р. Н. Социология профессий и занятий в России: обзор текущей ситуации / Р. Н. Абрамов // Социологические исследования. – 2013. – № 1. – С. 99–109.
6. Авдашева С. Б. Бизнес-группы и их роль в развитии российских предприятий / С. Б. Авдашева // Мир России. – 2004. – № 3. – С. 3–27.
7. Аганбегян А. Г. Социально-экономическое развитие России / А. Г. Аганбегян. – М.: Дело и сервис, 2004. – 195 с.
8. Алимова Т. А. Экономический кризис и предпринимательская активность населения России: открывать свое дело или выходить из бизнеса? / Т. А. Алимова, А. В. Ченина, А. Ю. Чепуренко // Мир России. – 2011. – № 2. – С. 142–160.
9. Амин С. Экономический глобализм и политический универсализм: конфликтующие результаты? / С. Амин // Социология: РЖ. – 2003. – № 1. – С. 49–56.
10. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 358 с.

11. Аппенянский А. И. Человек и бизнес / А. И. Аппенянский. – М.: Барс, 1995. – 228 с.
12. Аюрова В. А. Формирование управленческой культуры менеджера-руководителя: дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11 / В. А. Аюрова; БГУ. – Улан-Удэ, 2011. – 165 с.
13. Бабаева Л. В. Частные и государственные предприятия: мнения директоров / Л. В. Бабаева // Социологические исследования. – 1995. – № 8. – С. 79–86.
14. Бадараев Д. Д. Социально-стратификационная структура населения Монголии и Бурятии в изменяющемся обществе конца XX – начала XXI века: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Д. Д. Бадараев; БГУ. – Улан-Удэ, 2005. – 174 с.
15. Базаров А. Ц. Становление института местного самоуправления на современном этапе развития российского общества (на материалах Республики Бурятия): дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / А. Ц. Базаров; БГУ. – Улан-Удэ, 2011. – 151 с.
16. Балабанова Е. С. Модернизация предприятий: факторы и направления / Е. С. Балабанова, А. О. Грудзинский, Ю. Г. Кудряшов // Социологические исследования. – 2002. – № 6. – С. 18–28.
17. Балабанова Е. С. Властные отношения в бизнес-организации / Е. С. Балабанова // Социология и общество: пути взаимодействия: мат-лы III всерос. социол. конгресса. – М.: ИС РАН – РОС, 2008. [Электронный ресурс]. – URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/16187297>.
18. Балабанова Е. С. Модели социальной организации российских фирм / Е. С. Балабанова, А. Г. Эфендиев // XI международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. В 3 кн. Кн. 2. – М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2011. – С. 272–282.
19. Бальжинимаева Е. П. Государственная бюрократия как социальный слой в условиях национально-территориального региона: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Е. П. Бальжинимаева; БГУ. – Улан-Удэ, 2003. – 146 с.

20. Барбакова К. Г. Управленцы в сфере культуры: проблемы подготовки профессиональной деятельности / К. Г. Барбакова, Е. Н. Васильева // Социологические исследования. – 2007. – № 4. – С. 65–69.
21. Барсукова С. Ю. Снова о женском предпринимательстве (о книге «Женщины-предприниматели в транзитных экономиках») / С. Ю. Барсукова // Социологические исследования. – 2008. – № 5. – С. 148.–153.
22. Батсух Г. Менталитет руководителя как фактор управленческой деятельности / Г. Батсух // Вестник БГУ. – 2011. – № 14. – С. 98–101.
23. Беленький В. Х. Российский высший класс: проблема идентификации / В. Х. Беленький // Социологические исследования. – 2007. – № 5. – С. 14–21.
24. Беляева Л. А. Социальная модернизация России в конце XX в. / Л. А. Беляева. – М.: ИФ РАН, 1997. – 173 с.
25. Беляева Л. А. Социальная стратификация и средний класс в России: 10 лет постсоветского развития / Л. А. Беляева. – М.: Academia, 2001. – 183 с.
26. Беляева Л. А. Социальные слои в России: опыт кластерного анализа / Л. А. Беляева // Социологические исследования. – 2005. – № 12. – С. 57–64.
27. Беляева Л. А. Региональная и поселенческая разнородность уровня жизни населения России / Л. А. Беляева // Мир России. – 2006. – № 2. – С. 42–61.
28. Беляева Л. А. И вновь о среднем классе России / Л. А. Беляева // Социологические исследования. – 2007. – № 5. – С. 3–14.
29. Беляева Л. А. Образование в России и модернизация экономики (по результатам европейского социального исследования) / Л. А. Беляева // Социологические исследования. – 2011. – № 12. – С. 13–24.
30. Белякова Г. Я. К вопросу о модернизации социально-экономических систем: теоретические основы и роль государства / Г. Я. Белякова, Л. Р. Батукова // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 4(36). [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.m-econo-my.ru/art.php?nArtId=3326>.
31. Берто Д. Наследство и род: трансляция и социальная мобильность на протяжении пяти поколений / Д. Берто, И. Берто-Вьям // Вопросы социологии. – 1992. – № 2. – С. 106– 122.

32. Бесстрашнова Я. К. Методы и модели управления надежностью коммерческого кредитования: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.13 / Я. К. Бесстрашнова; СПбГПУ; ФЭМ. – СПб., 2003.
33. Бессуднов А. Р. Социально-профессиональный статус в современной России / А. Р. Бессуднов // Мир России. – 2009. – № 2. – С. 89–115.
34. Бестужев-Лада И. В. Социальный прогноз и социальное нововведение / И. В. Бестужев-Лада // Социологические исследования. – 1990. – № 8. – С. 87–93.
35. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / А. Е. Чирикова, Л. С. Шилова, Н. Ю. Лапина, С. В. Шиш-кин. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2005. – 232 с.
36. Бизнес несмотря ни на что: 40 историй успеха. – М.: Изд-во «Центр политических технологий», 2006. – 448 с.
37. Бизнесмены России. 40 историй успеха. – М.: Око, 1994. – 416 с.
38. Бизнес-образование в России. Аналитический справочник для российского бизнеса. Вып. 1. – М.: КОНСЭКО, 1998. – 352 с.
39. Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация / под ред. С. Р. Филоновича. – М.: ИД ГУ ВШЭ, 2004. – 690 с.
40. Бизюков П. В. Служба управления персоналом: функции, типология, модели / П. В. Бизюков // Социологические исследования. – 2007. – № 5. – С. 53–61.
41. Благих И. А. Роль предпринимательства в процессе модернизации российской экономики / И. А. Благих, Д. А. Кобицкий // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 2(38). [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3602>.
42. Богданов А. А. Тектология: Всеобщая организационная наука / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – 304 с.
43. Бокарев Ю. П. Теории модернизации и экономическое развитие / Ю. П. Бокарев // Вестник РГГУ. – 2009. – № 3. – С. 14–25.
44. Большаков А. С. Современный менеджмент: теория и практика / А. С. Большаков, В. И. Михайлов. – СПб., 2000. – 416 с.

45. Бурлуцкая М. Г. Внутриорганизационная мобильность на российских предприятиях: динамика структурных и нормативных регуляторов карьеры / М. Г. Бурлуцкая // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12. – № 1. – С. 68–80.
46. Бурмыкина И. В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера / И. В. Бурмыкина. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2009. – 360 с.
47. Бурятия: концептуальные основы стратегии устойчивого развития / под ред. Л. В. Потапова, К. Ш. Шагжиева, А. А. Варламова. – М.: Круглый стол, 2000. – 511 с.
48. Бэлл Д. Грядущее постиндустриальное общество / Д. Бэлл. – М.: Академия, 1999. – 956 с.
49. Васькин А. А. Оценка менеджеров / А. А. Васькин. – М.: Изд-во «Спутник+», 2000. – 237 с.
50. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
51. Вейл П. Искусство менеджмента. Новые идеи для мира хаотических перемен / П. Вейл. – М.: Новости, 1993. – 220 с.
52. Виноградова Е. В. Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях российских работников / Е. В. Виноградова, И. М. Козина // Социологические исследования. – 2011. – № 9. – С. 30–41.
53. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Гардарики, 1998. – 528 с.
54. Власть и бизнес оценили инвестиционную привлекательность Бурятии. [Электронный ресурс]. – URL: [http://baikal-media.com/2005/10/05/vlast\\_i\\_biznes\\_ocenili\\_investicionnuyu\\_privlekatelnost\\_buryatii.html](http://baikal-media.com/2005/10/05/vlast_i_biznes_ocenili_investicionnuyu_privlekatelnost_buryatii.html).
55. Воробьев С. Где и почему брать головы / С. Воробьев // Эксперт. – 1996. – № 13. – С. 36–46.
56. Воронченкова Г. А. «Национальная буржуазия» как потенциальный субъект модернизационных процессов в России: результаты предварительного

исследования / Г. А. Воронченкова, П. В. Поветьев, А. В. Полосин. – М.: НИРСИ, 2011. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.nirsi.ru/143>.

57. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер / М. Вудкок, Д. Френсис. – М.: Дело, 1991. – 320 с.

58. Гавров С. Н. Модернизация во имя империи. Социокультурные аспекты модернизационных процессов в России / С. Н. Гавров. – М.: МГУКИ, 2002. – 146 с.

59. Гастев А. К. Трудовые установки / А. К. Гастев. – М.: КомКнига URSS, 2011. – 344 с.

60. Гвоздева Е. С. Штрихи к портрету женщин-менеджеров / Е. С. Гвоздева, В. И. Герчиков // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 36–44.

61. Гельман В. В. История становления и развития предпринимательской деятельности в Бурятии: 1991–2010 гг.: дис. ... д-ра ист. наук: 07.00.02 / В. В. Гельман; БГУ. – Улан-Удэ, 2011. – 437 с.

62. Гендерное равенство в России: докл. – М.: Министерство труда и социального развития РФ, 2001.

63. Герчиков В. И. Собственность и трудовые отношения: варианты трансформации: сб. кейсов / В. И. Герчиков. – Новосибирск: ИЭОПП, 1995. – 216 с.

64. Герчикова И. Н. Менеджмент / И. Н. Герчикова. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 480 с.

65. Гидденс Э. Последствия модернити / Э. Гидденс // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. – М.: Academia, 1999. – С. 101–122.

66. Гидденс Э. Ускользящий мир. Как глобализация меняет нашу жизнь / Э. Гидденс. – М.: Весь мир, 2004. – 120 с.

67. Гидденс Э. Социология / Э. Гидденс. – М.: Едиториал УРСС, 2005. – С. 310.

68. Голенкова З. Т. Средние слои современной России (опыт анализа проблемы) / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Социологические исследования. – 1998. – № 7. – С. 44–53.

69. Голенкова З. Т. Профессионалы – портрет на фоне реформ / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Социологические исследования. – 2005. – № 2. – С. 28–36.

70. Голенкова З. Т. Российский предприниматель: некоторые аспекты современной жизни / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Социологические исследования. – 2006. – № 11. – С. 29–37.

71. Голенкова З. Т. Социальное неравенство и социально-структурные изменения / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян, М. Ф. Черныш, Л. А. Семенова // Россия в глобальных процессах: поиски перспективы. – М.: Институт социологии РАН, 2008а. – С. 26–51.

72. Голенкова З. Т. Социальная структура общества: в поиске адекватных ответов / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Социологические исследования. – 2008б. – № 7. – С. 75–85.

73. Гольцман М. М. Эмпирический анализ смены менеджеров в российских фирмах: препринт BSP/00/035 / М. М. Гольцман. – М.: Российская экономическая школа, 2000. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.nes.ru>.

74. Гончарова Н. В. Интеграция линейного менеджмента в управленческую иерархию / Н. В. Гончарова // Социологические исследования. – 2007. – № 5. – С. 37–46.

75. Горбунова М. В. Специфика системы управления бизнесом в России / М. В. Горбунова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – № 3. – С. 44–51.

76. Грошев И. В. Гендерные особенности конфликтов на предприятиях и в организациях / И. В. Грошев // Социологические исследования. – 2007. – № 6. – С. 122–131.

77. Гурков И. Б. Социально-кадровая политика российских предприятий / И. Б. Гурков, О. И. Зеленова, А. А. Мутовин // Мир России. – 2007. – № 4. – С. 3–18.

78. Гурлев И. В. Обретение будущего: кто будет модернизировать Россию? / И. В. Гурлев // Власть. – 2011. – № 10. – С. 60–64.
79. Давлетчина С. Б. Предприниматели и развитие малого бизнеса в Республике Бурятия: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / С. Б. Давлетчина; БГУ. – Улан-Удэ, 2000. – 179 с.
80. Давыдов Ю. Н. Современная российская ситуация в свете веберовской политики типологии капитализма / Ю. Н. Давыдов // Куда идет Россия? – М.: Интерпракс, 1994. – С. 266–277.
81. Дагбаева С. Д.-Н. Качество жизни населения: технологии анализа и управления / С. Д.-Н. Дагбаева. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2011. – 280 с.
82. Данилова З. А. Социальные перемены: аспекты адаптации / З. А. Данилова. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 1999. – 297 с.
83. Данилова З. А. Социально-демографическая безопасность байкальского трансграничного региона (на материалах Бурятии и Монголии) / З. А. Данилова // Вестник БГУ. – 2012. – СВ. – С. 287–290.
84. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерки политики свободы / Р. Дарендорф. – М.: РОССПЭН, 2002. – 288 с.
85. Дафт Р. Л. Менеджмент / Р. Дафт. – СПб.: Питер, 2002. – 832 с.
86. Дейнеко О. А. Современный организатор производства / О. А. Дейнеко. – М.: Экономика, 1994. – 174 с.
87. Дилигенский Г. Г. Люди среднего класса. / Г. Г. Дилигенский. – М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2002. – 285 с.
88. Дискин И. Е. Модернизация России: сохранится ли после 2012 года? Уроки по ходу / И. Е. Дискин. – М.: Изд-во «Европа», 2011. – 164 с.
89. Долгопятова Т. Г. Модели корпоративного контроля на российских предприятиях (опыт эмпирического анализа) / Т. Г. Долгопятова // Мир России. – 2001. – № 3. – С. 121–137.
90. Долгопятова Т. Г. Российский бизнес 20 лет спустя: путь от социалистического предприятия к рыночной фирме / Т. Г. Долгопятова, И. Ивасаки, А. А. Яковлев // Мир России. – 2009. – № 4. – С. 89–114.



91. Доманин А. Б. Стратегия формирования института менеджеров в России / А. Б. Доманин // Социологические исследования. – 1999. – № 9. – С. 141–149.
92. Друкер П. Задачи менеджмента XXI в. / П. Друкер. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2000. – 272 с.
93. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер. – М.: Гранд: ФАИР-пресс, 2001. – 284 с.
94. Друкер П. Практика менеджмента / П. Друкер. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. – 398 с.
95. Друкер П. Энциклопедия менеджмента / П. Друкер. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2006. – 432 с.
96. Дугарова А. А. Развитие местного самоуправления как политического института в условиях трансформации российского общества: дис. ... канд. полит. наук: 23.00.02 / А. А. Дугарова; БГУ. – Улан-Удэ, 2012. – 190 с.
97. Дынин А. Первоочередные задачи топ-менеджеров / А. Дынин, Ю. Кацман // Секрет фирмы. – 2002. – № 10. – С. 14–17.
98. Емельянов И. Л. Изменение социальной структуры Забайкалья в современных условиях: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / И. Л. Емельянов; БГУ. – Улан-Удэ, 1999. – 175 с.
99. Ефимова А. Б. Направления и интенсивность межпоколенной мобильности населения Республики Саха (Якутия) / А. Б. Ефимова // Современные проблемы социально-трудовых отношений. – Якутск: Изд-во ЯНЦ СО РАН, 2005. – С. 151–162.
100. Жидкова Е. М. Особенности трудовых и управленческих практик на предприятиях с преобладанием женского персонала / Е. М. Жидкова // Социологические исследования. – 2007. – № 7. – С. 44–52.
101. Залезник А. Менеджеры и лидеры – синонимы или антонимы / А. Залезник // Harvard Business Review. – 2004. [Электронный ресурс]. – URL: [http://makethethegame.ning.com/notes/index/show?noteKey=Залезник\\_A.\\_Менеджеры\\_и\\_лидеры](http://makethethegame.ning.com/notes/index/show?noteKey=Залезник_A._Менеджеры_и_лидеры).

102. Занятое население. – М.: ИИЦ «Статистика России», 2005. – 347 с. – (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: в 14 т. / Федеральная служба государственной статистики. Т. 9).

103. Заславская Т. И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус / Т. И. Заславская // *Общественные науки и современность*. – 1995. – № 1. – С. 17–32.

104. Заславская Т. И. О социальной структуре общества / Т. И. Заславская // *Общественные науки современности*. – 1997. – № 12. – С. 5–23.

105. Заславская Т. И. Социетальная трансформация российского общества / Т. И. Заславская. – М.: Дело, 2002а. – 568 с.

106. Заславская Т. И. Структура российского общества через призму трансформационного процесса / Т. И. Заславская // *Мониторинг общественного мнения*. – 2002б. – № 4. – С. 7–13.

107. Заславская Т. И. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект / Т. И. Заславская // *Социологические исследования*. – 2006. – № 5. – С. 3–14.

108. Заславская Т. И. Новое поколение предпринимателей и менеджеров / Т. И. Заславская, Э. Н. Крылатых, М. А. Шабанова. – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2007. – 320 с.

109. Заславская Т. Н. О социальных акторах модернизации России / Т. И. Заславская // *Общественные науки и современность*. – 2011. – № 3. – С. 13–25.

110. Здравомыслов А. Г. Социология российского кризиса / А. Г. Здравомыслов. – М.: Наука, 1999. – 352 с.

111. Зиновьев В. Роль и функции руководителя в управлении организацией / В. Зиновьев // *Менеджмент сегодня*. – 2002. – № 2. – С. 2–7.

112. Зудин А. Ю. Бизнес-ассоциации и их роль в процессах модернизации в России / А. Ю. Зудин, А. А. Яковлев, В. В. Голикова // *Общественные науки и современность*. – 2011. – № 3. – С. 26–35.

113. Иванов И. М. Профессионалы на рынке труда и проблемы их социальной защищенности в современной России / И. М. Иванов // Мир России. – 2004. – № 4. – С. 115–141.
114. Инвестиционный паспорт Республики Бурятия. [Электронный ресурс]. – URL: <http://invest-buryatia.ru/klimat>.
115. Информация // Мониторинг общественного мнения. – 2002. – № 5. – С. 68–78.
116. Инясевский С. А. Российские менеджеры: социально-экономические характеристики и позиции на рынке труда / С. А. Инясевский // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2008. – Т. XI. – № 3. – С. 77–99.
117. История буржуазной социологии XIX – начала XX века / под ред. И. С. Кона. – М.: Наука, 1979. – 344 с.
118. Калмынина Т. В. Становление института менеджмента в условиях трансформации российского общества (на примере Республики Бурятия): дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Т. В. Калмынина; БГУ. – Улан-Удэ, 2009. – 188 с.
119. Канапьянова Р. М. Женщины во властных структурах / Р. М. Канапьянова // Социологические исследования. – 2007. – № 2. – С. 68–75.
120. Картавый М. А. Методологические принципы формирования российского менеджмента / М. А. Картавый // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 3. – С. 23–28.
121. Кастилья Э. Вернуть назад менеджеров. Влияние менеджеров на неравенства на рабочих местах / Э. Кастилья // American Sociological Review. – 2011. – № 5.
122. Кива А. В. Россия: путь к катастрофе или модернизации? / А. В. Кива // Социологические исследования. – 2010. – № 11. – С. 133–144.
123. Кива А. В. Многоликость российской модернизации / А. В. Кива // Общественные науки и современность. – 2011. – № 1. – С. 42–51.
124. Киселев А. Г. Кадровый потенциал модернизации / А. Г. Киселев // Социологические исследования. – 2011. – № 12. – С. 66–70.

125. Клементьев Д. С. Социология управления / Д. С. Клементьев. – М.: МАКС-Пресс, 2006. – 272 с.
126. Климова С. Г. Региональный контекст проблемной ситуации на предприятии: опыт анализа / С. Г. Климова // Социологические исследования. – 2011а. – № 12. – С. 25–34.
127. Климова С. Г. Теоретические подходы к изучению трудовых отношений на предприятии в методологии ситуационного анализа / С. Г. Климова // Вестник института социологии. – 2011б. – № 2. – С. 132–148.
128. Кобыляцкий Н. Г. Становление научного направления: обзор публикаций по социологии управления / Н. Г. Кобыляцкий // Социологические исследования. – 2007. – № 4. – С. 103–112.
129. Ковалев В. А. Региональная власть и бизнес: проблемы взаимодействия / В. А. Ковалев, В. А. Кротов // Социологические исследования. – 2004. – № 7. – С. 95–104.
130. Козина И. М. Социально-трудовые отношения в малом и среднем бизнесе / И. М. Козина // Социологические исследования. – 2007. – № 7. – С. 35–44.
131. Кокорина А. А. Качество жизни населения региона: методика оценки и мониторинг состояния: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. А. Кокорина; ВСГУТУ. – Улан-Удэ, 2012. – 194 с.
132. Колганов А. И. Стратегия опережающего развития / А. И. Колганов, А. В. Бузгалин // Свободная мысль. – 1996. – № 9. – С. 76–88.
133. Колганов А. И. Три модернизации в России и наше время / А. И. Колганов // Золотой лев. – № 69–70. [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.zlev.ru/69\\_64.htm](http://www.zlev.ru/69_64.htm).
134. Конвергенция, Модернизация / Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 2007. – С. 403–860.
135. Кораблева Г. Б. Становление подходов к социологии профессий в России / Г. Б. Кораблева // Социологические исследования. – 2013. – № 1. – С. 109–117.

136. Корель Л. В. Директора предприятий о государственной промышленной политике / Л. В. Корель, В. Ю. Комбаров // Социологические исследования. – 2010. – № 11. – С. 26–35.

137. Коркин Е. Предприниматели на равных ведут диалог с властью / Е. Коркин. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.businesspress.ru/newspaper/article.asp?mId=3&aid=3032>.

138. Кравченко А. И. Прикладная социология и менеджмент / А. И. Кравченко. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 512 с.

139. Кравченко А. И. Социология управления / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – М.: Академический проспект, 2005. – 1136 с.

140. Кравченко А. И. История менеджмента / А. И. Кравченко. – М.: Академический проспект; Фонд «Мир», 2007. – 560 с.

141. Кремнева Н. Ю. Формирование корпоративной культуры: инновации и стереотипы / Н. Ю. Кремнева // Социологические исследования. – 2007. – № 7. – С. 52–59.

142. Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992–1995 гг.) / Под ред. В. И. Кабашиной // Социально-трудовые исследования. Вып. 3. – М.: ИМЭМО РАН, 1995. – 188 с.

143. Крыштановская О. В. Бизнес-элита и олигархи: итоги десятилетия / О. В. Крыштановская // Мир России. – 2002а. – № 4. – С. 3–60.

144. Крыштановская О. В. Трансформация бизнес-элиты России: 1998–2002 гг. / О. В. Крыштановская // Социологические исследования. – 2002б. – № 8. – С. 49–60.

145. Крыштановская О. В. Анатомия российской элиты / О. В. Крыштановская. – М.: Захаров, 2005. – 384 с.

146. Куда идет Россия / под общ. ред. Т. И. Заславской. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 512 с.

147. Кузнецова Н. В. История менеджмента / Н. В. Кузнецова. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, 2004. – 216 с.

148. Кунц Г. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций. Т. 1 / Г. Кунц, С. О'Доннел. – М.: Прогресс, 1981. – 250 с.
149. Курас Л. В. Этнокультурные факторы геополитической стратегии Российской Федерации в Центральной Азии (на примере Республики Бурятия) / Л. В. Курас, Б. В. Базаров // Президентская власть в Бурятии. – Улан-Удэ: Изд.-полиграф. комплекс ВСГАКИ, 2000. – С. 61–70.
150. Кынев А. Депрессивный конформизм Бурятии / А. Кынев. [Электронный ресурс]. – URL: <http://monitoring.carnegie.ru/2008/09/buryatia/kynev-buryatia-elections-hural-2007>.
151. Лаврова О. В. Организация и социальный контекст бизнес-образования / О. В. Лаврова. – Саратов: СаратовГУ, 2001. – 295 с.
152. Лалетин Д. А. Культурология / Д. А. Лалетин. – Воронеж: ВГПУ, 2008. – 264 с.
153. Лапин Н. И. Пути России: социокультурные трансформации / Н. И. Лапин. – М.: Изд-во Ин-та философии РАН, 2000. – 194 с.
154. Лаптев Л. Г. Менеджмент: сущность, создание, современные технологии / Л. Г. Лаптев. – М.: Национальный институт бизнеса, 1999. – 132 с.
155. Лапшенков В. В. Система служебного продвижения руководящих кадров / В. В. Лапшенков // Вестник университета. Сер. Социология и управление персоналом. – 2002. – № 2(5). – С. 125–131.
156. Левашов В. К. Новая реальность: экономический кризис и выбор общества / В. К. Левашов // Социологические исследования. – 2012. – № 12. – С. 12–22.
157. Литовченко С. Е. Стратегии управления и собственность в современной российской экономике / С. Е. Литовченко // Социологический журнал. – 2008. – № 2. – С. 45–55.
158. Лузаков А. Философия и идеология фирмы в работе с персоналом / А. Лузаков // Персонал МИКС. – 2001. – № 5. – С. 45–49.

159. Лыгденова Ю. Ю. Женщины-предприниматели: нравственные основы жизнедеятельности (на материалах Республики Бурятия): дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Ю. Ю. Лыгденова; БГУ. – Улан-Удэ, 2009. – 176 с.

160. Малый бизнес в Бурятии: современное состояние и проблемы развития. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 1998. – 187 с.

161. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006. – 296 с.

162. Мамед-Заде Г. А. Инструментарий процессно-ориентационного управления проектом формирования и реализации системы регламентации управленческого труда персонала в организации / Г. А. Мамед-Заде // Вестник университета. Сер. Социология и управление персоналом. – 2002. – № 2(5). – С. 137–145.

163. Мансуров В. А. Социология профессий. История, методология и практика исследований / В. А. Мансуров, О. В. Юрченко // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 36–46.

164. Маркс К. Сочинения. Т. 25. Ч. 1 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Политиздат, 1961.

165. Марченко И. П. Какой руководитель нам нужен / И. П. Марченко. – М.: Экономика, 1993. – 175 с.

166. Маршал А. Принципы политической экономии / А. Маршал. – М., 1983. – 387 с.

167. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.

168. Матвеев А. Кто управляет российскими компаниями / А. Матвеев. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.arm.ru>.

169. Медведчикова Т. В. Профессионализация управленческих кадров в современной России как социальный процесс: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Т. В. Медведчикова; ИГУ. – Иркутск, 2006. – 183 с.

170. Мельничук Д. Б. Семь граней стратегического управления предприятием / Д. Б. Мельничук // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 5. – С. 3–10.

171. Менеджер XX века: проблемы подготовки и социальной ответственности: мат-лы межвуз. науч.-практ. конф. – СПб.: Книжный дом, 2003. – 220 с.

172. Менеджмент: теория и практика в России / под ред. А. Г. Поршнева, М. Л. Разу, А. В. Тихомировой. – М.: ФБК-ПРЕСС, 2003. – 528 с.

173. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 704 с.

174. Миляева Л. Г. Анализ структурных изменений в занятости населения методом сдвиг-составляющих / Л. Г. Миляева. [Электронный ресурс]. – URL: [http://elib.altstu.ru/elib/books/Files/2001-02/19/pap\\_19.html](http://elib.altstu.ru/elib/books/Files/2001-02/19/pap_19.html).

175. Минцберг Г. Профессия – менеджер / Г. Минцберг // Лидерство. – М.: Изд-во «Альпина Бизнес Букс», 2006. – С. 9–47.

176. Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники MBA. Жесткий взгляд на мягкую политику управления и систему подготовки менеджеров / Г. Минцберг. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – 544 с.

177. Михайлова В. А. Содержание и структура управленческой культуры личности руководителя / В. А. Михайлова // Вестник БГУ. – 2011. – № 14а. – С. 122–126.

178. Модернизация России как построение нового государства: незав. эксперт. докл. / И. Пономарев, М. Ремезов, Р. Карев, К. Бакулев. – М., 2009. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.apn.ru/publications/article22100.htm>.

179. Модернизация социальной структуры российского общества / под ред. З. Т. Голенковой. – М.: Институт социологии РАН, 2008. – 287 с.

180. Мониторинг рынка труда топ-менеджеров в России (2000–2007 гг.) / Г. А. Лукьянов, С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин, Н. С. Успенский: препринт WP15/2009/02. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2009. – 76 с.



181. Мониторинг структурных сдвигов в экономике региона с использованием показателя занятости / Ю. Ш. Блам, Г. Н. Речко, Ю. А. Фридман, М. А. Ягольницер // Экономическое развитие России: региональный и отраслевой аспект. Вып. 2. – Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 2001. – С. 74–91.

182. Московская А. А. Проблемы становления модели профессии: российский опыт в западном исследовательском контексте / А. А. Московская // Мир России. – 2010. – № 3. – С. 90–114.

183. Муравьев А. А. Обновление директорского корпуса на российских приватизированных предприятиях / А. А. Муравьев // Российский журнал менеджмента. – 2003. – № 1. – С. 77–90.

184. Народный хурал Республики Бурятия. – Улан-Удэ: Барис, 2004.

185. Некрасов В. И. Проблемы менеджмента как организации управления / В. И. Некрасов // Теория управления: межрегион. науч.-практ. журн. Удмуртского гос. ун-та. – 2002. – № 1–2. – С. 7–11.

186. Овсейчик Н. В. Карьерные ориентации руководителя в условиях структурных изменений отрасли на современном этапе развития российского общества (на материалах забайкальской железной дороги): дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Н. В. Овсейчик; БГУ. – Улан-Удэ, 2009. – 185 с.

187. Окара А. Н. Креативный класс как партнер государства. Локомотивом инновационной модернизации станут свободные творческие люди / А. Н. Окара // Независимая газета (НГ-Сценарии). – 2009. – 22 декабря. – № 9(102). – С. 12.

188. Павлуцкий А. Менеджмент третьего тысячелетия – системно-эволюционный подход к развитию организации / А. Павлуцкий, Е. Павлуцкая, О. Алехина // Управление персоналом. – 2001. – № 2. – С. 66–69.

189. Панарин С. А. Конфликтный потенциал социально-экономических и социальных процессов в Бурятии / С. А. Панарин // Конфликтогенный потенциал и проблемы этничности в регионах РФ. Конфликт – диалог – сотрудничество. – 2000. – Бюл. № 3. – С. 34–44.

190. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс. – М.: Аспект-Пресс, 1997. – 270 с.

191. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М.: Академический проспект, 2000. – 270 с.
192. Петрова Е. В. Русское население в этносоциальной структуре республик Сибири / Е. В. Петрова. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2009. – 332 с.
193. Пискуровская Е. Г. Некоторые подходы к созданию и внедрению системы мониторинга в управленческих структурах / Е. Г. Пискуровская // Вестник университета. Сер. Социология и управление персоналом. – 2002. – № 2(5). – С. 153–155.
194. Питерс Т. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки / Т. Питерс. – СПб.: Изд. дом «Вильямс», 2005. – 305 с.
195. Плискевич Н. М. «Власть – собственность» в современной России: происхождение и перспективы мутации / Н. М. Плискевич // Мир России. – 2006. – № 3. – С. 62–113.
196. Подготовка управленческих кадров в XXI в.: мат-лы IV всерос. науч.-практ. конф. / под ред. И. В. Резанович. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2006. – 185 с.
197. Полищук Л. Бизнесмены и филантропы / Л. Полищук // Pro et Contra. – 2006. – № 1(31). – С. 59–73.
198. Пономарев И. П. Работа менеджера, особенности его обучения / И. П. Пономарев // Менеджмент сегодня. – 2002. – № 2. – С. 21–27.
199. Пономарев И. П. Мотивация работой в организации / И. П. Пономарев. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 224 с.
200. Попов В. Пришло время профессиональных менеджеров / В. Попов, Ю. Чижов // Наука и образование. [Электронный ресурс]. – URL: <http://edu.rin.ru/cgi-bin/article.pl?ids=4&id=1229&page=1&lb=1>.
201. Попова И. П. Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе / И. П. Попова. – М.: Наука, 2004. – 216 с.
202. Попова И. П. Средние слои, средний класс в российском обществе – к проблеме соотношения / И. П. Попова // Социологические исследования. – 2005. – № 12. – С. 65–76.

203. Попова И. П. Профессии и профессионализм в международной дискуссии / И. П. Попова // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 52–57.

204. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер. – М.: Альпина Бизнес, 2005. – 454 с.

205. Практики управления персоналом на современных российских предприятиях. – М.: ИСИТО, 2005. – 196 с.

206. Причины и следствия смен высшего руководства в российских фирмах / С. М. Гуриев, Р. Бибков, Д. Браун, А. А. Рачинский // Стратегическое планирование и развитие предприятий / под ред. Г. Б. Клейнера. – М.: ЦЭМИ РАН, 2003. – С. 8–12.

207. Проблемы изменений социальных отношений среди народов Байкальского региона (теоретико-эмпирические аспекты): сб. ст. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2004. – 183 с.

208. Программа социально-экономического развития Республики Бурятия на 2008–2010 годы и на период до 2017 года. [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/29513703>.

209. Программа социально-экономического развития Республики Бурятия на 2011–2015 годы. [Электронный ресурс]. – URL: [http://economy.govrb.ru/investing/department\\_programs\\_and\\_public\\_investment/department\\_programs\\_and\\_gosinvesti/zakon1907-IV\\_14.03.2011.pdf](http://economy.govrb.ru/investing/department_programs_and_public_investment/department_programs_and_gosinvesti/zakon1907-IV_14.03.2011.pdf).

210. Пустакин В. В. Политика антикризисного управления в России: препринт / В. В. Пустакин. – СПб.: Изд-во СПбГУЭиФ, 2002. – 17 с.

211. Работающая женщина в условиях перехода России к рынку. – М.: Институт экономики РАН, 1993. – 228 с.

212. Радаев В. В. Социальная стратификация / В. В. Радаев, О. И. Шкаратан. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 318 с.

213. Рандалов Ю. Б. Социально-демографическая структура населения Республики Бурятия в современный период / Ю. Б. Рандалов // Республика

Бурятия в начале XXI века: социально-политические аспекты развития: сб. ст. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2010. – 84–90.

214. Рандалов Ю. Б. Бурятский народ в зеркале общественно-политических отношений российского общества / Ю. Б. Рандалов // Вестник БНЦ СО РАН. – 2011. – № 4. – С. 124–134.

215. Резник С. Д. Организация труда руководителей / С. Д. Резник, В. А. Елин // Социологические исследования. – 1996. – № 12. – С. 126–127.

216. Резник С. Д. Женщина-руководитель: как добиться успеха в управлении / С. Д. Резник, С. Н. Макарова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 313 с.

217. Реутов Е. В. Региональные бизнес-сообщества: легитимация властных притязаний / Е. В. Реутов // Социологические исследования. – 2007. – № 6. – С. 72–78.

218. Реформы в России: региональные проблемы: мат-лы науч. конф. участников академических обменов между Россией и США. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2001. – 130 с.

219. Решетников А. В. Социально-исторический портрет лидера организации / А. В. Решетников, В. И. Шамшурин, Н. Г. Шамшурина // Социологические исследования. – 2001. – № 10. – С. 58–63.

220. Ритцер Дж. Современные социологические теории / Дж. Ритцер. – СПб.: Питер, 2002. – 688 с.

221. Родионов В. А. Республика Бурятия в геополитических реалиях современной России / В. А. Родионов // Евразийское пространство глазами молодых, или молодежь о...: Альманах школы молодого автора. – М.: Наталис, 2002. – С. 36–42.

222. Романов П. В. Менеджмент как форма социальной практики: автореф. дис. ... д-ра соц. наук: 22.00.08 / П. В. Романов; СГТУ. – Саратов, 2000. – 38 с.

223. Романов П. В. Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе / П. В. Романов. – Саратов, 2000. – 272 с.

224. Романов П. В. Социология менеджмента и организаций / П. В. Романов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 288 с.

225. Романов П. В. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив / П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 25–35.

226. Романов Ю. А. Развитие малого предпринимательства в условиях современного российского общества: социологический анализ: на материалах Республики Бурятия: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Ю. А. Романов; БГУ. – Улан-Удэ, 2006. – 180 с.

227. Ромашова Л. О. Формирование делового стиля руководителя в условиях рынка / Л. О. Ромашова // Вестник университета. Сер. Социология и управление персоналом. – 2002. – № 2(5). – С. 170–174.

228. Россия в цифрах. 2011: крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – 581 с.

229. Роцин С. Ю. Рынок труда топ-менеджеров в России: между внешним наймом и внутренним продвижением / С. Ю. Роцин, С. А. Солнцев // Российский журнал менеджмента. – 2005. – Т. 3. – № 4. – С. 1–28.

230. Роцин С. Ю. Рынок труда топ-менеджеров в России / С. Ю. Роцин, С. А. Солнцев. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006а. – 252 с.

231. Роцин С. Ю. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике: препринт WP4/2006/03 / С. Ю. Роцин, С. А. Солнцев. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006б. – 52 с.

232. Рывкина Р. В. Экономическая социология переходного периода. Люди и реформы / Р. В. Рывкина. – М.: Дело, 1998. – 430 с.

233. Рывкина Р. В. Драма перемен / Р. В. Рывкина. – М.: Дело, 2001. – 471 с.

234. Самарцева О. К. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса / О. К. Самарцева, Т. А. Фомина // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 57–62.

235. Самсонов К. Проблемы модернизационного процесса в современной России / К. Самсонов // Власть. – 2011. – № 11. – С. 59–61.

236. Санжиева О. С. Социальная структура российского общества в условиях ее преобразования / О. С. Санжиева // Социально-стратификационная дифференциация российского общества: мат-лы междунар. науч. конф. Т. 2. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2006. – С. 286–292.

237. Семенова В. В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию / В. В. Семенова. – М.: Добросвет, 1998. – 289 с.

238. Семиков В. Л. Организационное поведение руководителя / В. Л. Семиков. – М.: Гаудеамус, 2004. – 224 с.

239. Сен-Симон К. А. Избранные сочинения. Т. 2. / К. А. Сен-Симон. – М.: Изд-во АН СССР, 1948. – С. 370.

240. Сергеев А. Л. Институты управленческой парадигмы в России / А. Л. Сергеев // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 2. – С. 55–66.

241. Сидорова Е. А. Предпринимательство и российский менталитет / Е. А. Сидорова // Коммерция, маркетинг, управление: межвуз. сб. тр. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2002. – С. 128–131.

242. Система высшего образования в социальном развитии Центральной Азии. – М.; Иркутск: Наталис, 2007. – С. 83.

243. Система управления персоналом на российских фирмах в зеркале международного сравнения / И. Б. Гурков, О. И. Зеленова, А. С. Гольдберг, З. Б. Саидов // Мир России. – 2009. – № 3. – С. 132–150.

244. Скрипник К. Навыки руководителя: результаты анализа управленческой структуры / К. Скрипник, Т. Кутасова // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 3. – С. 91–96.

245. Смирнов С. Н. Российская бюрократия и ее роль в процессах модернизации / С. Н. Смирнов // Мир России. – 2009. – № 4. – С. 15–139.

246. Смольков В. Г. Предпринимательство как особый вид деятельности / В. Г. Смольков // Социологические исследования. – 1994. – № 2. – С. 15–22.

247. Современная западная социология: словарь. – М.: Политиздат, 1990. – 432 с.

248. Современное российское общество. Социальный механизм трансформации. – М.: Дело, 2004. – 400 с.
249. Солнцев С. А. Мобильность топ-менеджеров: инсайдеры или аутсайдеры: препринт WP15/2008/01 / С. А. Солнцев. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2008. – 36 с.
250. Сорокин П. А. Социологические теории современности / П. А. Сорокин. – М.: ИНИОН, 1992. – 194 с.
251. Социальные трансформации в России. Теории, практики, сравнительный анализ. – М.: Флинта, 2005. – 584 с.
252. Социальные факторы консолидации российского общества: социологическое измерение / под ред. М. К. Горшкова. – М.: Новый хронограф, 2010. – 256 с.
253. Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования. – М.: Ассоциация менеджеров, 2004. – 120 с.
254. Спивак В. А. Идеальный руководитель, идеальный предприниматель / В. А. Спивак. – СПб.: Нева, 2003. – 320 с.
255. Сравнительный анализ инвестиционной привлекательности Республики Бурятия. [Электронный ресурс]. – URL: [http://baikal-media.com/files/analiz\\_invest\\_rb.zip](http://baikal-media.com/files/analiz_invest_rb.zip).
256. Становление трудовых отношений в постсоветской России (социологический анализ пяти случаев российского менеджмента в сравнении с практикой Канады и Германии). – М.: Академический проект, 2004. – 320 с.
257. Статистический ежегодник: стат. сб. / Бурятстат. – Улан-Удэ, 2008. – 402 с.
258. Статистический ежегодник: стат. сб. / Бурятстат. – Улан-Удэ, 2012. – 329 с.
259. Тавокин Е. П. Российские компании в условиях экономического кризиса / Е. П. Тавокин // Социологические исследования. – 2010. – № 3. – С. 76–84.

260. Теннис Ф. *Общность и общество. Основные понятия чистой социологии* / Ф. Теннис. – СПб.: Изд-во «Владимир Даль», 2002. – 452 с.

261. Титова Л. Г. *Региональные конфликты во взаимодействиях власти и бизнеса* / Л. Г. Титова, Т. С. Аكوпова // *Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы: тез. докл. и выступлений на II Всерос. социол. конгрессе*. Т. 2. – М.: Альфа-М, 2003. – С. 385–390.

262. Тихонов А. В. *Социология управления* / А. В. Тихонов. – М.: «Канон+», РООИ «Реабилитация», 2007. – 472 с.

263. Тихонов А. В. *От социологии менеджмента к социологии управления* / А. В. Тихонов // *Социологические исследования*. – 2011. – № 2. – С. 40–46.

264. Тихонова Н. Е. *Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике* / Н. Е. Тихонова. – М.: РОССПЭН, 1999. – 320 с.

265. Тихонова Н. Е. *Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стартификационных исследованиях* / Н. Е. Тихонова // *Социологические исследования*. – 2006. – № 9. – С. 28–40.

266. Толстикова А. В. *Становление и развитие социального института консалтинга в России: региональный аспект: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04* / А. В. Толстикова; БГУ. – Улан-Удэ, 2008. – 305 с.

267. *Труд и занятость в России. 2007: стат. сб.* / Росстат. – М., 2008. – 611 с.

268. *Труд и занятость в России. 2011: стат. сб.* / Росстат. – М., 2011. – 637 с.

269. Тукумцев Б. Г. *Предмет и статус социологии управления* / Б. Г. Тукумцев // *Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы: тез. докл. и выступлений на II всерос. социол. конгрессе*. В 3 т. Т. 2. – М.: Альфа-М, 2003. – С. 406–412.

270. Тэйлор Ф. *Принципы научного менеджмента* / Ф. Тэйлор. – М.: Изд-во «Контроллинг», 1991. – 104 с.

271. *У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи*. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1990. – 336 с.



272. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / под ред. В. В. Щербины. – М: Независимый институт гражданского общества, 2004. – 522 с.

273. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. – М.: Республика, 1992. – 349 с.

274. Урбан О. А. Формирование эффективного собственника в базовых отраслях промышленности Кузбасса / О. А. Урбан // Социологические исследования. – 2010. – № 8. – С. 26–35.

275. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М.: Изд-во «Контроллинг», 1992. – 111 с.

276. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 206 с.

277. Фукуяма Ф. Великий разрыв / Ф. Фукуяма. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2008. – 474 с.

278. ФЭУ: синергетический эффект. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2006. – 144 с.

279. Хабермас Ю. Модерн – незавершенный проект / Ю. Хабермас // Вопросы философии. – 1992. – № 4. – С. 40–52.

280. Хамнаева Э. В. Формирование социально-экономической политики развития человеческого потенциала региона: дис.... канд. экон. наук: 08.00.05 / Э. В. Хамнаева; ВСГУТУ. – Улан-Удэ, 2011. – 202 с.

281. Хахулина Л. А. Промышленные предприятия в 2000 году: оценки и мнения руководителей / Л. А. Хахулина, И. Перова // Мониторинг общественного мнения. – 2001. – № 3. – С. 20–24.

282. Хизрич Р. Предпринимательство. Вып. 1 / Р. Хизрич, Н. Питерс. – М.: Прогресс-Универс, 1991. – 159 с.

283. Цырендоржиева Д. Ш. Социальная дифференциация современного российского общества: множественность реформ / Д. Ш. Цырендоржиева // Социально-стратификационная дифференциация российского общества: мат-лы междунар. науч. конф. Т. 1. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2006. – С. 123–128.

284. Чарипов Р. Р. Образ жизни современного менеджера: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08 / Р. Р. Чарипов; СГТУ. – Саратов, 2000. – 18 с.
285. Чеглакова Л. М. Изменения в практике управления персоналом на современных промышленных предприятиях / Л. М. Чеглакова // Социологические исследования. – 2007. – № 5. – С. 46–53.
286. Черемисина Т. П. От советского предприятия к легальной рыночной фирме / Т. П. Черемисина // Мир России. – 2001. – № 3. – С. 105–120.
287. Чернышев В. В. Труд управленческих работников: создание и особенности / В. В. Чернышев // Вестник гос. ун-та управления. Сер. Социология и управление персоналом. – 2002. – № 2(5). – С. 203–208.
288. Чирикова А. Е. Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы и ценности / А. Е. Чирикова. – М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 1997. – 201 с.
289. Чирикова А. Е. Женщина во главе фирмы / А. Е. Чирикова. – М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 1998. – 357 с.
290. Чирикова А. Е. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я» / А. Е. Чирикова, О. Н. Кричевская // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 45–56.
291. Чирикова А. Е. Российские директора и региональная власть. Поиск оптимальных моделей взаимодействия / А. Е. Чирикова // Социологические исследования. – 2001. – № 11. – С. 35–46.
292. Чирикова А. Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний: понять – значит принять / А. Е. Чирикова // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 73–82.
293. Чирикова А. Е. Путинские реформы и позиционирование региональных элит в России / А. Е. Чирикова // Мир России. – 2006. – № 1. – С. 3–28.
294. Чукреев П. А. Сущность и содержание качества жизни как социологической категории / П. А. Чукреев, С. Д.-Н. Дагбаева // Уч. зап. РГУ. – 2010. – № 7. – С. 28–31.

295. Шабанова М. А. Бизнес-образование в России. Особенности нового поколения деловых людей / М. А. Шабанова // Социологические исследования. – 2009. – № 4. – С. 49–62.

296. Шабанова М. А. Новое поколение российского бизнес-общества: особенности профессионализации и адаптации / М. А. Шабанова // Социологические исследования. – 2006. – № 12. – С. 28–40.

297. Шабанова М. А. Бизнес-образование в России: особенности нового поколения деловых людей / М. А. Шабанова // Социологические исследования. – 2009. – № 4. – С. 49–62.

298. Шабанова М. А. Деловая репутация в проблемной социально-правовой среде (на примере нового поколения предпринимателей и менеджеров России) / М. А. Шабанова // XI междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества: В 3 кн. Кн. 2. – М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2011. – С. 417–426.

299. Шекшня С. Как это сказать по-русски? (современные методы управления персоналом в современной России) / С. Шекшня. – М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2003. – 232 с.

300. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Дж. Шелдрейк. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

301. Шкаратан О. И. Российский порядок: вектор перемен / О. И. Шкаратан. – М.: Вита-Пресс, 2004а. – 208 с.

302. Шкаратан О. И. Социальное расслоение в современной России: драма расколотого общества / О. И. Шкаратан // Мир России. – 2004б. – № 1. – С. 3–48.

303. Шкаратан О. И. Профессионалы и менеджеры в сфере занятости – положение и реальное поведение / О. И. Шкаратан, С. А. Иняевский // Социологические исследования. – 2006а. – № 12. – С. 41–52.

304. Шкаратан О. И. Социально-экономическое положение профессионалов и менеджеров / О. И. Шкаратан, С. А. Иняевский // Социологические исследования. – 2006б. – № 10. – С. 16–27.

305. Шкаратан О. И. К сравнительному анализу влияния цивилизационных различий на социальные процессы в посткоммунистическом мире / О. И. Шкаратан // Социологические исследования. – 2007а. – № 10. – С. 15–25.

306. Шкаратан О. И. Социально-профессиональная структура населения России. Теоретические предпосылки, методы и некоторые результаты повторных опросов 1994, 2002, 2006 гг. / О. И. Шкаратан, Г. А. Ястребов // Мир России. – 2007б. – № 3. – С. 3–49.

307. Шкаратан О. И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России / О. И. Шкаратан. – М.: ЗАО «ОЛМА Медиа групп», 2009. – 560 с.

308. Шкаратан О. И. Российская «псевдоэлита» и ее идентификация в мировом и национальном контекстах / О. И. Шкаратан // Мир России. – 2011. – № 4. – С. 68–88.

309. Шматко Н. А. Становление российского патроната и бюрократический капитал / Н. А. Шматко // Социологические исследования. – 1995. – С. 24–36.

310. Шрамченко Г. Б. Управленческий труд и менеджеры / Г. Б. Шрамченко // Российский экономический журнал. – 1995. – № 10. – С. 63–77.

311. Штайнер Х. Формирование социальных структур в современной России / Х. Штайнер // Мониторинг общественного мнения. – 2001. – № 6. – С. 30–47.

312. Штейнберг А. Г. Мужской характер женского менеджмента / А. Г. Штейнберг // Социологические исследования. – 2002. – № 11. – С. 77–82.

313. Штомпка П. Социология социальных изменений / П. Штомпка. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2007. – 828 с.

314. Штроо В. А. Человек и организация в условиях модернизации экономики / В. А. Штроо // Модернизация экономики и государство: мат-лы VII междунар. науч. конф. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006. [Электронный ресурс] – URL: [http://www.hse.ru/data/938/667/1234/20060406\\_shtroo.doc](http://www.hse.ru/data/938/667/1234/20060406_shtroo.doc).

315. Щеголихин И. Правительство Бурятии и Народный хурал рассудит Конституционный суд России / И. Щеголихин // Коммерсант – Восточная Сибирь. – 2005. – 20 авг.

316. Щербина В. В. Особенности менеджмента как направления управленческой деятельности / В. В. Щербина // Социологические исследования. – 2001. – № 10. – С. 48–58.

317. Щербина В. В. Проблема менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами / В. В. Щербина // Социологические исследования. – 2003. – № 7. – С. 57–69.

318. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон. – М.: Экономика, 1992. – 224 с.

319. Эфендиев А. Г. Карьера выпускников-менеджеров: вызовы российскому образованию / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сб. науч. тр. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2009. – С. 19–38.

320. Эфендиев А. Г. Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова, А. С. Гоголева // Мир России. – 2010. – № 4. – С. 69–105.

321. Эфендиев А. Г. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова, П. С. Сорокин // Мир России. – 2011. – № 4. – С. 140–169.

322. Эфендиев А. Г. Почему они уходят? Факторы, влияющие на намерения российских работников сменить место работы / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова, Е. О. Ярыгина // Экономическая социология. – 2012а. – Т. 13. – № 4. – С. 48–80.

323. Эфендиев А. Г. Социальная организация российского бизнеса: теоретико-методологические подходы и их реализация в эмпирическом исследовании / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова // Социологические исследования. – 2012б. – № 5. – С. 58–68.

324. Эфендиев А. Г. «Человеческое измерение» российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы /

А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова // Социологические исследования. – 2012в. – № 7. – С. 43–54.

325. Явлинский Г. А. Перспективы российского общества в XXI веке – окончательный «уход» или модернизация / Г. А. Явлинский, А. В. Космынин // Мир России. – 2011. – № 3. – С. 3–18.

326. Яковлев И. А. История человечества / И. А. Яковлев. – СПб.: Алетейя, 2006. – 297 с.

327. Якокка Л. Карьера менеджера / Л. Якокка. – М.: Прогресс, 1991. – 384 с.

328. Яницкий О. Н. Социальные ограничения модернизации России / О. Н. Яницкий // Социологические исследования. – 2010. – № 7. – С. 17–28.

329. Яницкий О. Н. Модернизация в России и вокруг: конспект / О. Н. Яницкий // Социологические исследования. – 2011. – № 5. – С. 136–146.

330. Apter D. Some Conceptual Approaches to the Study of Modernization / D. Apter. – Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1968.

331. Blakery Ed. Planning Local Development: Theory and Practice / Ed. Blakery. – 2nd ed. Thousand Oaks, Calif.; London; New Delhi: SAGE Publications, 1994.

332. Burnham J. The Managerial revolution / J. Burnham. – New York: The John Day company, 1941. – 285 p.

333. Follet M. P. The new state, group organization the solution of popular government / M. Follet. – New York: Longmans, Green and Co, 1918. – 373 p.

334. Gouldner A. Patterns of Industrial Bureaucracy / A. Gouldner. – New York: The Free Press, 1954.

335. Hagen E. On the Theory of Social Change / E. Hagen. – Homewood, IL: Dorsey Press, 1962.

336. Herzberg F. I. One more time: How do you motivate employees? / F. I. Herzberg // Harvard Business Review. – 1987. – Vol. 65. – Issue 5. – P. 109–120.

337. Hodgetts R. M. Management: theory process and practice / R. M. Hodgetts. – Philadelphia, 1975.

338. Huntington S. P. The change to change: modernization, development and politics / S. P. Huntington // Black, Cyril E. (ed.). Comparative Modernization. – New York: Free Press, 1976.

339. Levy M. J. Modernization and the Structure of Societies / M. J. Levy. – Princeton: Princeton University Press, 1966.

340. Maslow A. A. Theory of Human Motivation / A. A. Maslow // Psychological Review. – 1943. – № 50. – P. 379–396.

341. Mayo E. The Human Problems of Industrial Civilization / E. Mayo. – New York: Macmillan, 1933.

342. McClean M. Understanding Your Economy: Using Analysis to Guide Local Strategic Planning / M. McClean, K. Voytek. – Chicago: Planners Press, 1992.

343. Smelser N. J. Social Change in the Industrial Revolution / N. J. Smelser. – London: Routledge & Kegan Paul, 1959.

344. Urwick L. Notes of the Theory of Organization / L. Urwick. – New York: American Management Association, 1952.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Бурятский научный центр СО РАН АНКЕТА

по изучению социального портрета менеджера  
как руководителя рыночного типа

Уважаемый руководитель!

**Целью данного исследования является** выявление тенденций формирования и развития слоя менеджеров, а также особенностей их функционирования в конкретных условиях урбанизированной среды региона.

Мы просим Вас помочь в проведении этого исследования, дав продуманные, соответствующие Вашей позиции ответы на предложенные вопросы. Анкета носит анонимный характер.

Как заполнять анкету:

Прежде чем ответить на вопрос, пожалуйста, внимательно прочтите все варианты ответов. Затем из предложенных вариантов ответов выберите тот, с которым Вы согласны, и обведите его кружком. В большинстве случаев следует выбрать только один ответ. В некоторых случаях можно выбрать три и более варианта ответов. В так... случаях имеется указание: «можно дать не более трех ответов» или «можно дать любое количество ответов». Заранее благодарим Вас за доброе участие и помощь!

Данные линейного распределения ответов на вопросы анкеты представлены в процентах от числа опрошенных.

#### **Характеристика профессиональной деятельности менеджеров:**

**1. Назовите, пожалуйста, основное направление Вашей деятельности (дать один ответ):**

№ п/п	Вид экономической деятельности	2005 г.	2012 г.
1.	сельское хозяйство	5,8	3,1
2.	промышленность	9,7	9,4
3.	строительство	8,5	11,9
4.	торговля	28,9	24,9
5.	гостиницы и рестораны	1,7	3
6.	транспорт и связь	4,4	7,6
7.	финансовая деятельность	2,3	2,2
8.	операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	12	21,3
9.	прочее	26,7	16,6
10.	итого	100,0	100,0



**2. Размер предприятия (дать один ответ):**

№ п/п	Вид предприятия	2005 г.	20012 г.
1.	Малые	78,2	82,2
2.	Средние	18,7	14,0
3.	Крупные	3,1	3,8
4.	Итого	100,0	100,0

**3. Организационно-правовая форма Вашего предприятия (дать один ответ):**

№ п/п	Организационно-правовая форма	2005 г.	2012 г.
1.	ООО	80,0	96,3
2.	ОАО	5,4	1,4
3.	ЗАО	6,3	1,6
4.	унитарное предприятие	4,5	0,3
5.	производственный кооператив	1,0	0,2
6.	крестьянско-фермерское хозяйство	2,8	0,2
7.	итого	100,0	100,

**4. Какова форма собственности Вашего предприятия (дать один ответ):**

№ п/п	Форма собственности	2005 г.	2012 г.
1.	государственная	8,8	4,2
2.	приватизированная	20,3	6,6
3.	частная (новая)	67,1	87,4
4.	прочая	3,8	1,8
5.	итого	100,0	100,0

**5. Повторили бы Вы свой выбор, если бы вам пришлось начинать свою деловую карьеру сегодня (дать один ответ):**

№ п/п	Мнение	2005 г.	2012 г.
1.	да	72,5	92,8
2.	нет	11,0	6,6
3.	затрудняюсь с ответом	16,5	0,6
4.	итого	100,0	100,0

**6. Сколько лет Вы занимаетесь деловой карьерой (дать один ответ):**

№ п/п	Стаж работы	2005 г.	2012 г.
1.	1-5	27,3	6,0
2.	6-10	30,6	15,9
3.	свыше 10	42,1	78,1
4.	итого	100,0	100,0

**7. Как Вы оцениваете уровень конкуренции в Вашей области деятельности в Республике Бурятия (дать один ответ):**

№ п/п	Уровень конкуренции	2005 г.	2012 г.
1.	ее практически нет	7,7	1,6
2.	слабая	11,6	7,2
3.	умеренная	43,0	60,0
4.	сильная	36,7	31,2
5.	затрудняюсь с ответом	1,0	0
6.	итого	100,0	100,0

**8. Какие из нижеперечисленных проблем наиболее остро стоят перед Вашим предприятием (можно дать любое число ответов):**

№ п/п	Проблема	2005 г.	2012 г.
1.	снижение рентабельности	9,4	24,7
2.	нехватка денежных оборотных средств	42,1	24,0
3.	высокие налоги	38,9	22,7
4.	приобретение нового оборудования	20,7	21,1
5.	отсутствие надежных правительственных гарантий, нестабильность законодательства, несовершенство некоторых законов	25,3	20,1
6.	дефицит средств на развитие	39,7	18,2
7.	вмешательство местных властей	7,2	15,9
8.	трудности с приобретением сырья, комплектующих и т.п.	5,8	14,9
9.	проблемы с кадрами	39,4	14,6
10.	рост цен на сырье, материалы, энергию и т.п.	31,2	12,0
11.	проблемы со сбытом, снижение спроса	13,2	10,7
12.	условия предоставления кредита	23,1	7,8
13.	отсутствие рынка услуг страхования предпринимательских рисков	6,3	7,5
14.	трудности с арендой и приобретением помещений;	25,1	7,1
15.	консерватизм региональных представителей власти	14,9	3,6
16.	получение лицензии на определенный вид деятельности	8,0	3,6
17.	рэкет	0,8	1,9

**9. Как Вы оцениваете вероятность закрытия Вашего предприятия в ближайшие 12 месяцев (дать один ответ):**

№ п/п	Вероятность закрытия вашего предприятия	2005 г.	2012 г.
1.	очень вероятно	2,8	0
2.	довольно вероятно	4,7	10,3
3.	не очень вероятно	36,9	76,9
4.	абсолютно не вероятно	43,0	12,2
5.	затрудняюсь с ответом	12,6	0,6
6.	итого	100,0	100,0

**10. Является ли Ваше предприятие рентабельным (дать один ответ)?**

№ п/п	Мнение	2005 г.	2012 г.
1.	да	78,8	92,8
2.	нет	7,7	5,0
3.	затрудняюсь с ответом	13,6	2,2
4.	итого	100,0	100,0

**11. Каковы основные направления вложения прибыли Вашего предприятия (можно дать не более трех ответов)?**

№ п/п	Направление вложения прибыли	2005 г.	2012 г.
1.	расширение сфер деятельности	50,4	46,4
2.	наращивание производственных мощностей	41,6	33,9
3.	увеличение оборотных средств	44,1	25,1
4.	рекламная компания	20,4	22,9
5.	повышение проф. уровня работников	26,4	19,1
6.	личное потребление	6,9	10,7
7.	увеличение з/п	47,4	9,1
8.	благотворительность	5,8	1,3
9.	инвестиционная фаза	0,3	0,6

**12. Как в современных условиях изменился Ваш труд как руководителя (можно дать любое число ответов)?**

№ п/п	Изменение труда	2005 г.	2012 г.
1.	усилилась ответственность за принятие решений	64,7	51,9
2.	стал более творческим	26,4	10,9
3.	возросла аналитическая направленность	37,5	31,3
4.	возросла необходимость четкого видения перспектив	60,6	15,6
5.	персонифицировался	10,2	8,1
6.	не изменился	2,5	2,5
7.	затрудняюсь с ответом	5,2	0

**13. Как Вы можете охарактеризовать свой стиль руководства (дать один ответ):**

№ п/п	Стиль руководства	2005 г.	2012 г.
1.	авторитарный	20,4	16,6
2.	демократический	51,5	71,5
3.	либеральный	12,4	11,9
4.	затрудняюсь с ответом	15,7	0
5.	итого	100,0	100,0

**14. Отметьте, пожалуйста, какое влияние следующие факторы оказывают на успешность Вашей карьеры менеджера (дать один ответ по каждой строке):**

№ п/п	Фактор	Степень влияния							
		большое		среднее		небольшое		никакое	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	профессионализм	72,2	60,3	12,1	28,1	8,0	9,7	7,7	1,3
2.	национальность	5,2	43,4	14,9	23,1	13,5	25,3	66,4	7,2
3.	богатство	12,1	30,6	36,9	57,2	14,4	9,7	36,6	2,5
4.	престижное высшее образование	32,5	27,5	37,5	35,6	10,2	33,8	19,8	3,1
5.	лояльность к политическому режиму	9,4	27,5	24,8	35,9	16,2	30,6	49,6	5,3
6.	умение подать себя, харизма	43,3	21,9	33,9	45,9	11,2	26,9	11,6	4,4
7.	умение понимать интересы людей	50,4	21,6	34,2	47,2	9,3	22,5	6,1	8,1
8.	умение поддерживать отношения с нужными людьми	41,3	20	37,2	45,0	10,2	27,2	11,3	7,5
9.	поддержка авторитетных людей	30,9	14,7	35,3	60,9	11,2	21,3	22,6	2,2
10.	социальное происхождение	9,4	10,6	32,8	65,6	11,5	19,7	46,3	3,8

**Характеристика административного капитала менеджеров:****15. Укажите, пожалуйста, сколько человек находится в Вашем подчинении:**

№ п/п	Количество подчиненных (чел.)	2005 г.	2012 г.
1.	до 20	48,4	33,9
2.	21–50	19,3	35,4
3.	51–100	10,5	12,9
4.	101–200	6,3	7,5
5.	201–500	5,2	5,9
6.	501–1000	1,7	2,2
7.	более 1001	1,4	1,6
8.	нет ответа	7,2	0,6
9.	итого	100,0	100,0

**16. Что Вы цените в своих сотрудниках в первую очередь (можно дать не более пяти ответов):**

№ п/п	Качество сотрудников	2005 г.	2012 г.
1.	деловитость	8,2	9
2.	образование и знание языков	5,3	4,5
3.	личные достижения и результаты	5,9	6,4
4.	опыт работы	15,7	13,1
5.	самостоятельность	7,5	9,4
6.	коммуникабельность, умение работать в команде	15,2	14,4
7.	творческий подход к труду (креативность)	10,1	9,7
8.	трудолюбие, старательность	12,3	13,8
9.	концентрированность на конкретной технической работе	3,5	2,1
10.	ответственность	15,1	16,6
11.	честность, порядочность	1,2	1

**17. Как Вы полагаете, из-за чего в Вашем коллективе чаще всего возникают конфликтные ситуации (можно дать не более четырех ответов):**

№ п/п	Причина конфликта	2005 г.	2012 г.
1.	распределение ресурсов	10,5	11,3
2.	система вознаграждения	18,8	17,4
3.	уровень заработной платы	27,0	25,6
4.	несогласованность действий	39,8	46,0
5.	соблюдение трудовой дисциплины	30,6	33,3
6.	стремление подчиненных к самостоятельности	10,4	7,4
7.	безынициативность подчиненных	35,8	40,5

**18. Какие методы стимулирования работы подчиненных Вы используете (можно дать любое число ответов)?**

№ п/п	Метод	2005 г.	2012 г.
1.	материальное вознаграждение	80,2	43,4
2.	соревновательные методы	15,4	10,3
3.	психологические методы	17,9	15,3
4.	гибкий график рабочего времени	33,1	30,6
5.	улучшение условий труда	36,1	14,7
6.	возможность повышения квалификации	32,0	19,1
7.	социальные услуги и гарантии	10,5	15,3
8.	приказы, административные методы	14,0	19,7
9.	привлечение к принятию управленческих решений	17,1	11,9
10.	предоставление большей ответственности	32,0	10,3
11.	предоставление возможности карьерного роста	28,7	7,5
12.	создание благоприятного психологического климата	30,9	3,1
13.	льготы и привилегии	7,2	1,9
14.	затрудняюсь с ответом	2,5	0

**19. Можете ли Вы опереться на свой коллектив в трудную минуту (дать один ответ):**

№ п/п	Мнение	2005 г.	2012 г.
1.	да	51,0	27,8
2.	не всегда	40,5	71,3
3.	нет	1,9	0
4.	затрудняюсь с ответом	6,6	0,9
5.	итого	100,0	100,0

**Характеристика человеческого капитала менеджеров:**

**20. Уровень Вашего образования:**

№ п/п	Уровень образования	2005 г.	2012 г.
1.	среднее	0,6	1,6
2.	средне специальное	4,7	5,6
3.	неоконченное высшее	4,4	1,3
4.	высшее	86,0	90,6
5.	научная степень	3,3	0,9
6.	нет ответа	1,0	0
7.	итого	100,0	100,0

**21. Профиль Вашего образования:**

№ п/п	Профиль образования	2005 г.	2012 г.
1.	инженерно-технический	40,6	40,9
2.	гуманитарный	9,4	10,6
3.	управленческий	6,8	14,4
4.	юридический	4,4	5,6
5.	сельскохозяйственный	1,2	2,2
6.	экономический	24,6	28,1
7.	естественный	2,3	0,6
8.	медицинский	2,5	4,7
9.	военный	0,9	0,3
10.	нет ответа	7,3	0,0

**22. В каких из перечисленных областей Вы хотели бы получить дополнительные знания для повышения своего профессионализма (можно дать любое число ответов)?**

№ п/п	Область знания	2005 г.	2012 г.
1.	экономическая теория	8,7	4,0
2.	финансы и кредит	10,8	3,6
3.	налогообложение	9,2	8,1
4.	бухучет и аудит	7,9	13,1
5.	право	13,2	9,7
6.	теория и практика управления	14,9	14,4
7.	технология производства	4,6	11,7
8.	общественные науки	6,8	8,7
9.	искусство делового общения	9,4	8,7
10.	маркетинг	12,2	5,5
11.	нет потребности	1,5	9,3
12.	языки	0,1	1,9

**23. Какие формы повышения квалификации Вы используете (можно дать любое число ответов)?**

№ п/п	Форма повышения квалификации	2005 г.	2012 г.
1.	бизнес-курсы	18,5	12,1
2.	самостоятельно	36,7	43,9
3.	дистанционное образование	3,9	4,8
4.	практический опыт	34,9	23,8
5.	обучение в вузе	0,7	9,5
6.	за рубежом	3,6	2,8
7.	никакие	1,7	2,8

**24. Какие качества, на Ваш взгляд, необходимы менеджерам в первую очередь (можно дать не более пяти ответов):**

№ п/п	Качество	2005 г.	2012 г.
1.	большой опыт практической работы	30,6	40,0
2.	способность к инновациям	24,2	28,4
3.	искусство делового общения	31,0	27,2
4.	ответственность	38,0	26,3
5.	профессиональная компетентность	52,6	25,0
6.	способность идти на риск	22,9	21,6
7.	индивидуализм	3,6	20,0
8.	соответствующее образование	50,4	16,3
9.	информированность по вопросам развития отрасли	21,5	15,6
10.	умение принимать решения	59,8	14,4
11.	организаторские способности	43,8	13,4
12.	предприимчивость	24,5	7,5
13.	обязательность	21,2	5,9
14.	настойчивость в достижении целей	34,2	2,5
15.	креативность	8,8	0,9

**Характеристика политического капитала менеджеров:**

**25. Ваше отношение к проводимой Правительством РФ экономической политике (дать один ответ):**

№ п/п	Отношение к экономической политике	2005 г.	2012 г.
1.	определенно положительное	7,2	22,8
2.	во многом положительное, но без достаточной уверенности в успехе	34,4	54,7
3.	больше критическое, чем одобрительное	46,8	19,4
4.	определенно негативное	9,9	3,1
5.	затрудняюсь с ответом	1,7	0,0
6.	итого	100,0	100,0

**26. Ваше отношение к проводимой Правительством Республики Бурятия экономической политике (дать один ответ):**

№ п/п	Отношение к экономической политике	2005 г.	2012 г.
1.	определенно положительное	3,3	14,4
2.	во многом положительное, но без достаточной уверенности в успехе	18,5	72,2
3.	больше критическое, чем одобрительное	48,5	12,8
4.	определенно негативное	27,3	0,6
5.	затрудняюсь с ответом	2,4	0,0
6.	итого	100,0	100,0



**27. Какими методами воздействуют органы государственной власти на Вас и Ваш бизнес (можно дать любое число ответов):**

№ п/п	Метод воздействия	2005 г.	2012 г.
1.	косвенные меры	78,5	84,2
2.	прямое регулирование	35,5	28,1
3.	принуждение	11,6	0,3
4.	затрудняюсь с ответом	5,0	0,6

**28. Какие именно виды налогов затрудняют развитие Вашего предприятия (можно дать любое число ответов):**

№ п/п	Вид налога	2005 г.	2012 г.
1.	НДС	22,6	18,7
2.	на прибыль	16,0	47,1
3.	имущественный	3,3	9,9
4.	земельный	4,1	7,1
5.	транспортный	0,6	3,2
6.	социальные отчисления	9,4	11,3
7.	никакие	3,3	2,7
8.	другие	40,7	0,0

**29. Как Вы считаете, нужно ли менеджерам активно участвовать в политике (дать один ответ)?**

№ п/п	Мнение	2005 г.	2012 г.
1.	да	43,5	44,4
2.	нет	33,9	52,5
3.	затрудняюсь с ответом	22,6	3,1
4.	итого	100,0	100,0

**30. Какой политической партии Вы отдаете предпочтение (дать один ответ):**

№ п/п	Партия	2005 г.	2012 г.
1.	Единая Россия	27,8	18,1
2.	КПРФ	5,8	9,1
3.	ЛДПР	3,9	5,0
4.	Справедливая Россия (в т.ч. Родина)	3,6	11,3
5.	Яблоко	2,5	1,2
6.	Союз правых сил	7,4	-
7.	другая	0,3	0,3
8.	никакая	37,2	55,0
9.	затрудняюсь с ответом	11,5	0,0
10.	итого	100,0	100,0

**31. Часто ли Вы интересуетесь материалами и передачами на политическую тему (дать один ответ)?**

№ п/п	Периодичность	2005 г.	2012 г.
1.	часто	35,1	39,1
2.	периодически	41,2	42,7
3.	редко	18,6	16,5
4.	никогда	3,3	1,4
5.	затрудняюсь с ответом	1,8	0,3
6.	итого	100,0	100,0

**32. Какие способы влияния на органы власти и самоуправления Вы использовали за последние годы (можно дать любое число ответов)?**

№ п/п	Способ влияния	2005 г.	2012 г.
1.	неформальное лоббирование (организация группы людей с целью отстаивать свои интересы)	10,7	18,1
2.	обращение в официальные городские организации власти	24,0	13,8
3.	обращение в СМИ по важным вопросам	17,6	8,4
4.	работа в выборных органах	9,1	3,8
5.	работа в партии, общественном движении	5,5	5,0
6.	участие в выборах и референдумах	32,0	60,6
7.	участие в демонстрациях и действиях протеста	1,9	7,2
8.	участие в митингах, собраниях, сходах граждан	6,1	8,1
9.	участие в органах территориального самоуправления (советах, комитетах, комиссиях, фондах, союзах и др.)	12,1	11,3
10.	никакие	6,3	7,2

**Характеристика социального капитала менеджеров:**

**33. Оцените престижность своей профессии по горизонтали, где 1 – наиболее низкая оценка, 10 – наиболее высокая оценка (обведите кружком выбранную оценку):**

№ п/п	Оценка	2005 г.	2012 г.
1.	1	0,6	0,3
2.	2	0,8	0
3.	3	3,3	0,6
4.	4	7,4	0,3
5.	5	14,0	4,1
6.	6	13,5	11,3
7.	7	17,4	21,9
8.	8	18,2	40,6
9.	9	10,5	11,9
10.	10	10,5	7,8
11.	затрудняюсь с ответом	3,9	1,3

**34. Что из перечисленного Вы рассматриваете как собственное профессиональное достижение (можно дать не более трех ответов):**

№ п/п	Достижение	2005 г.	2012 г.
1.	налаживание успешных отношений с партнерами	27,8	35,0
2.	повышение прибыльности предприятия	37,5	33,8
3.	сохранение на предприятии команды	36,9	33,4
4.	удовлетворенность потребителей	24,8	28,8
5.	вывод на рынок новой марки товара/услуги	14,3	24,4
6.	получение дополнительных инвестиций в предприятие	9,9	19,4
7.	бесконфликтные отношения между сотрудниками	19,0	14,4
8.	улучшение имиджа предприятия	25,6	12,2
9.	укрепление положения предприятия на рынке	56,8	7,2
10.	расширение опыта работы на рынке	19,0	3,8

**35. Укажите, пожалуйста, наиболее значимые для Вас характеристики работы (можно дать не более пяти ответов):**

№ п/п	Характеристика работы	2005 г.	2012 г.
1.	возможность самореализации	20,4	54,0
2.	высокий доход	45,5	51,0
3.	постоянное совершенствование себя и своих профессиональных качеств	29,8	41,0
4.	увлекательность и важность	3,8	37,7
5.	надежность положения	21,9	36,1
6.	удовлетворение интересов, потребностей	11,3	28,4
7.	общественная польза	4,4	26,7
8.	карьерный рост	23,2	22,0
9.	общение	18,2	21,2
10.	возможность получения максимума материальных благ	27,9	18,7
11.	соответствие работы полученной специальности	18,8	17,6
12.	удобный график работы	15,0	16,5
13.	высокий социальный статус и влияние на людей	2,5	15,4
14.	любовь к делу	0	0,3
15.	быть впереди конкурентов	0	0,3
16.	обеспечение работой себя и своих подчиненных	0	0,3

**36. С какими из следующих суждений Вы скорее бы согласились (дать один ответ):**

№ п/п	Суждение	2005 г.	2012 г.
1.	работа важна и интересна сама по себе, независимо от оплаты	32,3	34,7
2.	работа – дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше	28	26,4
3.	работа – источник средств существования	32,8	31,1
4.	работа – неприятная обязанность, если бы я мог, то вообще не работал	2,2	1,9
5.	работа важна и интересна, но оплата важна не меньше	1,2	0,8
6.	затрудняюсь с ответом	3,5	5,1
7.	итого	100,0	100,0

**37. Что из нижеперечисленного для Вас особенно значимо и ценно (можно дать не более четырех ответов):**

№ п/п	Ценность	2005г.	2012г.
1.	материальная обеспеченность	43,9	44,7
2.	карьерный рост	10,7	41,6
3.	дом, семья	79,9	36,6
4.	уверенность в будущем	38,0	29,4
5.	здоровье	64,2	27,2
6.	общественное признание, уважение других людей	17,1	21,3
7.	власть, связи, высокое общественное положение	5,2	17,2
8.	любовь	12,7	9,4
9.	свобода	18,5	7,5
10.	работа	62,3	6,3
11.	уверенность в себе и чувство собственного достоинства	27,3	2,5
12.	образованность, духовность, высокая культура	10,5	2,2

**38. Как Вы предпочитаете проводить свободное время (можно дать любое число ответов)?**

№ п/п	Способ проведения свободного времени	2005 г.	2012 г.
1.	просмотр телепередач	49,3	51,8
2.	занятия с детьми	47,6	49,6
3.	чтение	40,8	44,4
4.	посещение культурных мероприятий (кино, театры, выставки, музеи и пр.)	36,0	34,4
5.	работа в саду, на даче	32,6	31,4
6.	занятие спортом	30,0	31,2
7.	занятие над повышением своего профессионального уровня	29,8	29,2
8.	автолюбительство	27,6	25,6
9.	посещение развлекательных мероприятий (светские приемы, клубы, рестораны и пр.)	21,6	19,0
10.	посещение спортивных мероприятий	23,2	19,0
11.	рыбалка, охота	1,8	1,4
12.	отдых на природе	1,4	1,1
13.	религиозная практика	0,3	0,3
14.	общение с друзьями	1,6	0,3
15.	коллекционирование	0	0,3
16.	компьютер	0	0,3

**39. Как Вы обычно проводите отпуск (можно дать любое число ответов)?**

№ п/п	Способ проведения отпуска	2005 г.	2012 г.
1.	оз. байкал	66,9	70,2
2.	дача	33,8	28,7
3.	туристические поездки за рубеж	20,1	23,4
4.	курорт, санаторий	15,8	19,6
5.	туристические поездки по стране	10,8	12,1
6.	деревня	16,8	12,7
7.	активный туризм	18,4	15,5
8.	охота, рыбалка	1,6	0,8
9.	дома	0	0,6
10.	религиозные семинары, курсы	0,3	0,3

**40. Какой вид спорта для Вас предпочтителен (можно дать любое число ответов):**

№ п/п	Вид спорта	2005 г.	2012 г.
1.	игровой	40,8	49,9
2.	плавание	24,8	27,8
3.	лыжи	28,6	24,8
4.	теннис	24,0	21,8
5.	коньки	11,2	11,8
6.	единоборства	13,6	11,6
7.	бодибилдинг (фитнесс)	12,6	9,7
8.	конный	2,2	4,4
9.	туризм (альпинизм)	1,8	1,2
10.	бег	1,6	1,2
11.	рыбная ловля, охота	0,6	0,8
12.	бильярд	0,8	0,8
13.	шахматы	0,3	0,6
14.	автоспорт	0,3	0,6
15.	боулинг	0,3	0,3
16.	виндсерфинг	0	0,3
17.	дайвинг	0	0,3

**41. На какой марке автомобиля Вы ездите (можно дать любое число ответов):**

№ п/п	Марка автомобиля	2005 г.	2012 г.
1.	Тойота	48,5	50,1
2.	Жигули	16,8	14,6
3.	Волга	14,2	12,7
4.	Форд	3,4	4,4
5.	Мазда	2,3	2,5
6.	Ниссан	2,1	2,2
7.	Ауди	1,6	1,7
8.	Хонда	1,8	1,7
9.	Мицубиси	1,6	1,7
10.	БМВ	1,2	1,4
11.	Мерседес	0,6	0,8
12.	Москвич	0,3	0,6
13.	Хюндай	0,6	0,6
14.	УАЗ	0,3	0,6
15.	Субаро	0,3	0,6
16.	Вольво	0,3	0,6
17.	Опель	0,6	0,3
18.	Нива	0,3	0,3
19.	Рено	0,3	0,3
20.	Истана	0	0,3

**Процессы социальной адаптации менеджеров:**

**42. Укажите, пожалуйста, организационно-правовую форму (ОПФ) Ваших двух предыдущих мест работы:**

№ п/п	ОПФ	ОПФ места работы II		ОПФ места работы I	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	открытое акционерное общество	6,3	5,6	15,6	17,5
2.	закрытое акционерное общество	1,5	0,9	4,8	4,1
3.	общество с ограниченной ответственностью	17,8	18,1	36,6	39,1
4.	индивидуальное предприятие	4,2	3,4	7,2	6,6
5.	унитарное предприятие	2,8	3,8	1,8	1,3
6.	производственный кооператив	0,6	0,9	1,2	0,6
7.	учреждение	3,8	3,1	8,6	7,8
8.	не менялась	34,8	36,3	8,8	9,4
9.	нет ответа	28,2	27,9	15,4	13,6
10.	итого	100,0	100,0	100,0	100,0

**43. Укажите, пожалуйста, Вашу должность на двух предыдущих местах работы:**

№ п/п	Должность	II предыдущая должность		I предыдущая должность	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	директор	6,9	2,2	18,2	19,1
2.	заместитель директора	4,4	6,3	10,7	19,1
3.	менеджер среднего звена	8,3	5,0	11,0	9,7
4.	специалист	18,5	23,1	16,2	31,6
5.	квалифицированный рабочий	2,7	1,3	3,6	0,9
6.	не менялась	2,2	35,9	2,2	9,1
7.	нет ответа	57,0	26,2	38,1	10,5
8.	итого	100,0	100,0	100,0	100,0

**44. Как Вы думаете, легко ли найти директору другую работу с равноценной зарплатой (дать один ответ)?**

№ п/п	Мнение	2005 г.	2012 г.
1.	очень	3,6	3,4
2.	довольно	17,6	76,3
3.	совсем не легко	49,6	20,3
4.	затрудняюсь с ответом	29,2	0
5.	итого	100,0	100,0

**45. Оцените степень Вашего влияния как представителя слоя менеджеров на процессы модернизации в современном российском обществе (дать один ответ):**

№ п/п	Степень влияния	2005 г.	2012 г.
1.	определенно значительное	25,6	32,2
2.	скорее значительное	27,8	36,4
3.	никакое	20,6	18,6
4.	скорее отрицательное	15,4	10,4
5.	определенно отрицательное	8,9	2,4
6.	затрудняюсь с ответом	1,7	0
7.	итого	100	100

**46. Оцените степень Вашего влияния как представителя слоя менеджеров на процессы модернизации в Республике Бурятия (дать один ответ):**

№ п/п	Степень влияния	2005 г.	2012 г.
1.	определенно значительное	28,9	34,8
2.	скорее значительное	34,8	46,3
3.	никакое	13,8	11,8
4.	скорее отрицательное	12,6	5,4
5.	определенно отрицательное	7,5	1,7
6.	затрудняюсь с ответом	2,4	0
7.	итого	100	100



**Характеристика менеджеров как представителей социального слоя как слоя**  
**47. Как Вы считаете, насколько следующие критерии объединяют менеджеров в единый социальный слой? (дать один ответ по каждой строке):**

№ п/п	Критерий	В полной мере		Частично		Отсутствует	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	Характер деятельности	35,6	73,0	39,8	21,0	13,0	6,0
2.	Уровень дохода	28,2	63,8	49,3	22,2	10,7	14,1
3.	Умение рисковать	26,0	47,2	43,4	41,9	17,8	10,6
4.	Дружеские отношения	25,3	46,6	46,7	38,1	16,0	15,0
5.	Круговая порука	9,3	46,5	29,9	34,7	47,3	18,8
6.	Обладание материальными благами	14,5	44,1	45,8	42,2	27,0	13,4
7.	Стиль жизни	22,9	41,6	44,8	47,8	20,4	10,3
8.	Единство действий в ходе проведения реформ	16,3	40,0	38,8	52,5	30,4	7,2
9.	Общие взгляды на проблемы современности	18,3	38,1	44,0	50,3	24,3	11,3
10.	Определенная независимость	24,7	35,9	47,4	45,6	15,2	17,8
11.	Элита общества	11,8	33,4	45,0	54,7	29,8	11,6
12.	Принадлежность к активной части населения	32,1	32,2	38,0	63,1	17,5	4,1
13.	Профессионализм	56,9	29,7	23,8	67,5	10,0	2,8
14.	Политические предпочтения	6,8	23,8	25,4	57,8	53,5	18,4
15.	Ценностные ориентации	19,2	23,1	48,7	40,0	18,8	36,9
16.	Отношение к средствам пр-ва	29,6	11,6	51,8	78,1	6,2	10,3

**48. К какому классу (слою) общества Вы бы себя отнесли (дать один ответ):**

№ п/п	Класс (слой) общества	2012 г.
1.	низший, в том числе:	3,0
1.1	нижний	0,3
1.2	средний	1,9
1.3	верхний	0,8
2.	средний, в том числе:	77,7
2.1	нижний	10,2
2.2	средний	45,1
2.3	верхний	22,5
3.	высший, в том числе:	13,7
3.1	нижний	6,3
3.2	средний	6,3
3.3	верхний	1,1
4.	затрудняюсь с ответом	5,6
5.	итого	100,0

**49. К какому типу менеджеров Вы себя относите (дать один ответ):**

№ п/п	Тип менеджеров	2005 г.	2012 г.
1.	Классический менеджер	35,5	32,2
2.	Менеджер-совладелец	49,9	25,6
3.	Менеджер-бизнесмен	10,7	42,2
4.	Затруднились с ответом	3,9	0
5.	Итого	100,0	100,0

**Социально-демографические характеристики менеджеров:****50. Ваш пол:**

№ п/п	Пол	2005 г.	2012 г.
1.	мужской	64,5	50,3
2.	женский	35,5	49,7
3.	итого	100,0	100,0

**51. Ваша национальность:**

№ п/п	Национальность	2005 г.	2012 г.
1.	бурят(ка)	40,8	25,0
2.	русский(ая)	55,9	74,4
3.	другой(ая)	3,3	0,6
4.	итого	100,0	100,0

**52. Ваш возраст:**

№ п/п	Возраст, лет	2005 г.	2012 г.
1.	18-29	12,1	10,3
2.	30-39	37,2	40,9
3.	40-49	33,1	38,8
4.	50-59	14,0	7,5
5.	свыше 60	2,8	2,5
6.	нет ответа	0,8	0
7.	итого	100,0	100,0

**53. Ваше семейное положение:**

№ п/п	Семейное положение	2005 г.	2012 г.
1.	холост	9,1	7,2
2.	женат	79,9	89,7
3.	разведен	6,6	2,5
4.	вдовец	3,0	0,6
5.	нет ответа	1,4	0
6.	итого	100,0	100,0

**54. Сколько у Вас детей:**

№ п/п	Количество детей	2005 г.	2012 г.
1.	нет детей	10,5	7,2
2.	1	30,6	48,6
3.	2	45,7	39,8
4.	3 и больше	11,8	2,8
5.	нет ответа	1,4	1,6
6.	итого	100,0	100,0

**55. Вы уроженец (дать один ответ):**

№ п/п	Место рождения	2005 г.	2012 г.
1.	Улан-Удэ	47,9	61,2
2.	город Республики Бурятия	0,6	3,8
3.	село Республики Бурятия	22,6	24,1
4.	город вне Республики Бурятия	13,5	8,4
5.	село вне Республики Бурятия	10,4	2,5
6.	нет ответа	5,0	0
7.	итого	100,0	100,0

**56. Уровень образования Ваших родителей (дать один ответ):**

№ п/п	Уровень образования	Уровень образования матери		Уровень образования отца	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	среднее	15,0	24,5	13,8	24,5
2.	средне специальное	33,1	19,5	33,7	24,0
3.	высшее	51,6	55,7	52,5	51,2
4.	научная степень	0,3	0,3	0	0,3
5.	итого	100,0	100,0	100,0	100,0

**57. Профессия Ваших родителей (дать один ответ):**

№ п/п	Профессия	Профессия матери		Профессия отца	
		2005 г.	2012 г.	2005 г.	2012 г.
1.	специалист	41,8	45,4	33,1	35,8
2.	рабочий	16,3	16,8	16,3	13,4
3.	кв. рабочий	18,4	10,0	20,9	19,3
4.	заместитель	0,6	0,3	2,8	0,8
5.	руководитель	1,6	1,1	2,2	1,2
6.	нет ответа	21,3	26,4	24,7	29,5
7.	итого	100,0	100,0	100,0	100,0

**58. Ваш уровень дохода (дать один ответ):**

№ п/п	Уровень дохода	2005 г.	2012 г.
1.	Низкий	1,4	0,9
2.	Ниже среднего	9,4	17,2
3.	Средний	52,8	54,5
4.	Выше среднего	25,6	24,5
5.	Высокий	7,2	2,8
6.	Затруднились с ответом	3,6	0,1
7.	Итого	100,0	100,0

**59. Ваш заработок – основной источник дохода? (дать один ответ)**

№ п/п	Мнение	2005 г.	2012 г.
1.	да	64,2	86,6
2.	нет	31,1	13,4
3.	затруднились с ответом	4,7	0
4.	итого	100,0	100,0

**60. Как изменился Ваш уровень жизни за последние 5 лет? (дать один ответ)**

№ п/п	Изменение уровня жизни	2005 г..	2012 г.
1.	намного улучшился	2,6	3,8
2.	незначительно улучшился	58,2	61,2
3.	не изменился	37,8	34,1
4.	незначительно ухудшился	1,4	0,9
5.	итого	100,0	100,0

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Характеристика генеральной и выборочной совокупности для анкетного опроса 2012 г.

Всего в базе данных юридических лиц территориального раздела Единого государственного регистра предприятий и организаций по городам Республики Бурятия зарегистрировано 12728 организаций (по состоянию на 1 января 2012 г.) (табл. 1).

Таблица 1

#### Распределение предприятий по организационно-правовым формам\*

№ п/п	ОПФ**	Улан-Удэ	Северо-байкальск	Закаменск	Бабушкин	Кяхта	Гусино-озерск	Итого
1.	УП	19	7	1	1	1	2	31
2.	ОАО	121	1	2	1	2	1	128
3.	ЗАО	140	4	2	0	1	2	149
4.	ООО	8586	289	41	32	80	110	9138
5.	ПрК	6	0	4	1	6	2	19
6.	КФХ	0	0	14	0	5	3	22
7.	АКФХ	1	0	0	0	0	0	1
8.	УЧ	571	41	63	11	64	75	825
9.	ОРО	534	22	4	3	9	11	583
10.	ОД	397	5	0	2	9	2	415
11.	ПоК	373	7	4	1	3	4	392
12.	ФО	58	1	0	0	0	1	60
13.	ОЮЛ	20	1	0	0	0	0	21
14.	ПФ	477	68	8	4	17	23	597
15.	Прочие	315	14	4	4	5	5	347
16.	Итого	11618	460	147	60	202	241	12728

\* Сост. по: Количественная характеристика предприятий и организаций Республики Бурятия: стат. бюл. № 07-04-01 / Бурятстат. – Улан-Удэ, 2012. – С. 31-33.

\*\* ОПФ – организационно-правовая форма; УП – унитарные предприятия; ОАО – открытые акционерные общества; ЗАО – закрытые акционерные общества; ООО – общества с ограниченной ответственностью; ПрК – производственные кооперативы; КФХ – крестьянские (фермерские) хозяйства; АКФХ – ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств; УЧ – учреждения; ОРО – общественные и религиозные организации; ОД – общественные движения; ПоК – потребительские кооперативы; ФО – фонды; ОЮЛ – объединения юридических лиц; ПФ – представительства и филиалы.

Суммирование количества предприятий, относящихся к коммерческим, позволило выявить генеральную совокупность. Соответственно генеральная совокупность равна 9487 единицам. Выборочная совокупность составила 410 единиц.

Распределение единиц выборочной совокупности по указанным городам республики представлено в таблице 2. Доля единиц по г. Улан-Удэ увеличилась по сравнению с опросом 2005 г.

Таблица 2

### Структура выборочной совокупности по городам

№ п/п	Город	Доля в генеральной совокупности, %	Необходимо опросить, ед.
8.	Улан-Удэ	93,5	383
9.	Северобайкальск	3,1	13
10.	Гусиноозерск	1,3	3
11.	Закаменск	0,7	2
12.	Кяхта	1,0	4
13.	Бабушкин	0,4	5
14.	Итого	100,0	410

При формировании выборочной совокупности применялась методика квотного отбора. В качестве квотных признаков использовались организационно-правовая форма, вид экономической деятельности и размер предприятия, руководимого менеджером. Параметры квот в процентном выражении в точности воспроизводят структуру генеральной совокупности по указанным признакам.

Число подлежащих опросу респондентов в соответствии с заданными квотами вычисляется путем умножения параметров квот на коэффициент  $k = n/100$ , где  $n$  – объем выборочной совокупности<sup>1</sup>.

1. Классификация предприятий по организационно-правовым формам осуществлялась на основе указанного общероссийского классификатора организационно-правовых форм (табл. 3).

<sup>1</sup> Рабочая книга социолога... – С. 159-160.

**Структура выборочной совокупности  
по организационно-правовой форме предприятий**

№ п/п	ОПФ	Доля в генеральной совокупности, %	Необходимо опросить, ед.
1.	ООО	96,3	394
2.	ОАО	1,4	6
3.	ЗАО	1,6	7
4.	УП	0,3	1
5.	ПрК	0,2	1
6.	КФХ	0,2	1
7.	Итого	100,0	410

2. Группировка предприятий по отраслевому принципу базировалась на общероссийском классификаторе по видам экономической деятельности (ОКВЭД), близкой к применяемой в ЕС (табл. 4). В ОКВЭД объектами классификации являются виды экономической деятельности субъектов хозяйственной деятельности (хозяйствующих субъектов) с одно- и многопрофильной деятельностью. В классификации видов экономической деятельности заложен принцип распределения хозяйствующих субъектов по признаку добывающих, обрабатывающих и предоставляющих услуги.

Таблица 4

**Структура выборочной совокупности  
по видам экономической деятельности предприятий**

№ п/п	Вид экономической деятельности	Доля в генеральной совокупности, %	Необходимо опросить, ед.
1.	Сельское хозяйство	3,1	13
2.	Промышленность	9,4	39
3.	Строительство	11,9	49
4.	Торговля	24,9	102
5.	Гостиницы и рестораны	3	12
6.	Транспорт и связь	7,6	31
	Финансовая деятельность	2,2	9
7.	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	21,3	87
8.	Прочее	16,6	68
9.	Итого	100	410

2. Отбор предприятий по численности работающих с выделением крупных, средних и малых (табл. 5).

5

**Структура выборочной совокупности по размеру предприятий**

№ п/п	Вид предприятия	Доля в генеральной совокупности, %	Необходимо опросить, ед.
1.	Малые	82,2	337
2.	Средние	14,0	57
3.	Крупные	3,8	16
4.	Итого	100,0	410



### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

#### Схема экспертного полужформализованного интервью менеджеров высшего звена «Развитие деловой карьеры менеджера»

Схема экспертного полужформализованного интервью менеджеров высшего звена «Развитие деловой карьеры менеджера»

Проводимое исследование раскрывает проблемы развития карьеры менеджеров Республики Бурятия, этапы их бизнес-роста, их видения перспектив бизнеса в Бурятии.

##### **Блок 1 «Успех»**

- Как бы Вы определили понятие «успех», «успешность»? Какова формула успеха?
- Что Вы считаете главными качествами (личными и профессиональными), которые позволяют современному менеджеру построить успешную карьеру? Каким должен быть хороший менеджер?
- Считаете ли Вы себя успешным менеджером?
- Что (личные и профессиональные качества) позволяет Вам достигать таких успехов?
- В чем Вы видите свои главные достижения?
- Неудачи, которые Вам приходилось испытывать, каковы были их причины?

##### **Блок 2 «Карьера»**

- Как началась Ваша карьера менеджера?
- Как она развивалась? Какой путь Вы прошли, чтобы достичь своего современного положения?
- Были ли в Вашей карьере поворотные точки?
- Когда Вы начали выстраивать ее сознательно? Планировали ли Вы свою карьеру, строили ли ее?
- Какое значение имело образование в Вашей карьере? Социальная среда, родители, семья?

– Влияет ли наличие / отсутствие специального образования на успешность Вашей карьеры?

– Имеет ли значение наличие специального образования в вашем профессиональном сообществе?

– Существуют ли ограничения в развитии карьеры? Что может повлиять на ее развитие? Что является негативным фактором, тормозящим развитие профессиональной деятельности?

### **Блок 3 «Профессиональная идентичность»**

– С представителем какой группы Вы себя отождествляете (с представителем социального слоя менеджеров, среднего класса, директората и т. д.)? Почему?

– Как и когда произошло осознание принадлежности к определенной группе, слою?

– Поддерживаете ли Вы контакты с представителями вашей профессиональной группы? Какой характер носят эти отношения?

### **Блок 4 «Гендерные стереотипы»:**

– Как Вы думаете ваша принадлежность к мужскому / женскому полу влияют на успешность вашей карьеры? Каким образом?

– Есть ли равенство возможностей?

– Играет ли роль региональная специфика (семейно-родственные связи, клановость, патриархальный уклад жизни)?

– Существует ли различие между мужским и женским стилями руководства? Может быть, есть только индивидуальный стиль у каждого руководителя независимо от его пола?

### **Блок 5 «Перспективы»**

– Как Вы видите развитие своей карьеры?

– Есть ли какой-то предел, после которого Вы сможете остановиться?

– Как Вы представляете себе перспективы развития вашей компании?

– Ваша роль в них (оценка)?

– Какое значение имеет ваша компания для региона в целом?

– Важно ли для Вас как воспринимают вашу компанию общество? Как Вы думаете, оно воспринимает вашу деятельность?

### **Блок 6 «Специфика управления»**

– На Ваш взгляд, управление организацией в Бурятии имеет специфику, какие-то национальные особенности, отличается ли от России в целом?

– Или происходит перенос внешней модели? (стиль управления, культура управления, культурные особенности)

– Что такое менеджмент на Ваш взгляд? Набор неких навыков и умений или это сплав профессиональных знаний и природного таланта, искры?

– Как Вы думаете, придерживаются ли современные руководители при решении управленческих вопросов классической теории менеджмента?

– В чем заключается эффективное руководство? Что предопределяет успех компании?

– Как Вы формируете цели вашей организации?

### **Блок 7 «Социально-демографические характеристики»**

– Пол;

– Возраст;

– Семейное положение;

– Дети;

– Образование;

– Собственник предприятия или наемный менеджер.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### Перечень действующих на территории Республики Бурятия государственных документов, регулирующих природопользование

№ п/п	Наименование документа	№ и дата	Кем принят
1	2	3	4
1.	«Об установлении водоохраных зон рек, озер и водохранилищ в Республике Бурятия», постановление	№ 122 от 14.06.89	СМ Бурятской АССР
2.	Закон Республики Бурятия «О лесе» принят, внесены изменения	От 27.12.91 От 22.11.93	Народный хурал Республики Бурятия
3.	Протокол о сотрудничестве между Государственным комитетом Республики Бурятия по экологии и природопользованию и Министерством охраны природы Монголии	От 22.11.91	Госкомэкология Республики Бурятия, Министерство охраны природы Монголии
4.	Протокол намерений о сотрудничестве между Госкомэкологии Республики Бурятия и управлением защиты окружающей среды г. Шеньян (КНР)	От 29.07.92	Госкомэкология Республики Бурятия, Шеньянское управление защиты окружающей среды
5.	«О специально уполномоченном органе государственного управления в области охраны окружающей природной среды Республики Бурятия», постановление	№ 887-ХІІ от 13.08.92	Президиум Верховного совета Республики Бурятия
6.	«О совершенствовании ведения государственного земельного кадастра в Республике Бурятия», постановление	№ 261 от 19.10.92	СМ Республики Бурятия
7.	«О недрах и принципах недропользования», закон Республики Бурятия	От 28.10.92	Народный хурал Республики Бурятия
8.	«Об охране животного мира и использовании его ресурсов», закон Республики Бурятия	От 24.12.92	Народный хурал Республики Бурятия
9.	«Об охоте и охотничьем хозяйстве», закон Республики Бурятия	От 13.03.93	Народный хурал Республики Бурятия
10.	«Положение о порядке лицензирования пользования недрами Бурятии», постановление	От 02.06.93	СМ Республики Бурятия
11.	«О государственной комплексной программе повышения плодородия почв в Республике Бурятия», постановление	№ 57 от 25.03.93	СМ Республики Бурятия
12.	«О государственной программе мониторинга земель Республики Бурятия на 1993–1995 гг.», постановление	№ 128 от 07.06.93	СМ Республики Бурятия

1	2	3	4
13.	«Об охране окружающей природной среды», закон Республики Бурятия	от 15.09.96	Народный хурал Республики Бурятия
14.	«Об утверждении базовых нормативов платы за загрязнение окружающей природной среды, формирование и использование экофонда Республики Бурятия», постановление	№ 180 от 17.08.93	СМ Республики Бурятия
15.	«О регулировании права собственности на землю», постановление	От 28.10.93	СМ Республики Бурятия
16.	«О местном самоуправлении Бурятской АССР», закон Республики Бурятия	От 05.11.93	Народный хурал Республики Бурятия
17.	«Меморандум о взаимопонимании между департаментом природных ресурсов штата Висконсин и Госкомитетом по экологии и природным ресурсам Республики Бурятия»	От 15.02.94	Госкомэкология Республики Бурятия, Департамент природных ресурсов
18.	Соглашение между Правительствами РФ и Монголии о сотрудничестве в области охраны окружающей среды	№ 112 от 06.05.94	Правительство РФ, Правительство Монголии
19.	Соглашение о взаимном сотрудничестве между Минприроды Республики Тыва и Госкомэкологии Республики Бурятия	От 21.12.94	Госкомэкология Республики Бурятия, Минприроды Республики Тыва
20.	«О воде», закон Республики Бурятия	1993 г.	Народный хурал Республики Бурятия