

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

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
доктора социологических наук

Улан-Удэ – 2014

Работа выполнена на кафедре политологии и социологии  
ФГБОУ ВПО «Бурятский государственный университет»

**Научный консультант:** доктор философских наук, профессор  
**Балханов Иван Гаврилович**

**Официальные оппоненты:**

**Антонова Людмила Львовна**, доктор социологических наук, профессор  
кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Восточно-  
Сибирского филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия правосудия»

**Лига Марина Борисовна**, доктор социологических наук, профессор,  
декан социологического факультета ФГБОУ ВПО «Забайкальский  
государственный университет»

**Очирова Оюуна Анатольевна**, доктор социологических наук, профессор,  
заведующая кафедрой социологии и политологии ФГБОУ ВПО «Восточно-  
Сибирский государственный университет технологий и управления»

**Ведущая организация:** ФГБОУ ВПО «Бурятская государственная  
сельскохозяйственная академия им.  
В. Р. Филиппова»

Защита состоится 11 июня 2014 г. в 10.00 на заседании диссертационного  
совета Д 212.022.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора  
наук при ФГБОУ ВПО «Бурятский государственный университет» по адресу:  
670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24 а, конференц-зал.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВПО  
«Бурятский государственный университет» по адресу: г. Улан-Удэ,  
ул. Ранжурова, 5.

Автореферат разослан « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Рандалова О.Ю.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Исследование проблем социальной стратификации общества сегодня является приоритетным в российской социологии. 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. В связи с этим повышенный интерес представляет изучение тенденций формирования социального слоя менеджеров, его статусных характеристик и позиционирования в структуре модернизирующегося российского общества.

Широкомасштабные реформы, происходящие в России и ее регионах, обусловили, прежде всего, становление рыночных институтов, в том числе и менеджмента, как принципиально иного подхода к управлению, соответствующего рыночным условиям. 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.

Менеджеры управляют трудовыми коллективами, обеспечивают решение всего комплекса стоящих перед ними задач, имеют большое влияние на социально-экономическое развитие 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.

В связи с этим анализ проблем становления слоя менеджеров как гаранта устойчивости и поступательности общественных процессов, анализ их реального положения в социальной структуре российского общества является особо значимым. Выявление типологических признаков слоя менеджеров, связей и отношений, составляющих социальную среду, в которой они функционируют, содержание профессиональной деятельности субъектов управленческого процесса, изучение их ценностных ориентаций представляется принципиальным. Механизмы формирования, социальная динамика, процессы профессионализации, причины и направления изменений социальных позиций менеджеров в резко меняющемся обществе не изучены в достаточной степени.

Особого внимания требует региональная специфика. Это связано с тем, что в разных региональных условиях похожие явления имеют разное социальное значение и последствия. 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.

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

**Степень научной разработанности проблемы.** Отправной точкой большинства исследований менеджмента и организаций, роли менеджеров в современном обществе 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>.

Для анализа процессов институционализации менеджмента имеют значение работы родоначальников классического направления менеджмента и их последователей, в том числе Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Ганта, У. Кларка, Г. Эмерсона, Дж. Муни, Л. Урвика, Г. Форда<sup>5</sup>, А. К. Гастева, Ф. Р. Дунаевского,

<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. Устроение 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.

<sup>5</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

И. М. Бурдянского, И. Н. Бутакова, О. А. Ерманского, Н. А. Витке, А. Ф. Журавского, А. А. Богданова и др.<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 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 разработки П. Друкера, Л. Якокки. И. Ансоффа, Р. Дафта, М. Мескона, Г. Минцберга, Т. Питерса, М. Портера, А. Залезника и др. как представителей современной системы взглядов на менеджмент<sup>3</sup>. В них приоритет отдается анализу личности менеджера, его карьере, рассматриваются принципы эффективного управления, новые парадигмы менеджмента XXI в.

Среди современных российских исследователей значительный вклад в изучение слоя менеджеров внесла Т. И. Заславская, которая одной из первых

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.

<sup>1</sup> 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. 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.

<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.

<sup>3</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. Требуются 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://makeethegame.ning.com/notes/index/show?noteKey=Залезник\\_А.\\_Менеджеры\\_и\\_лидеры](http://makeethegame.ning.com/notes/index/show?noteKey=Залезник_А._Менеджеры_и_лидеры). (Дата обращения: 07.12.2012).

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>1</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>2</sup>.

Проблемы институционализации и социализации менеджмента в российском обществе рассматриваются в трудах А. Б. Доманина, П. В. Романова, Р. Н. Абрамова, В. В. Щербины, А. Л. Сергеева, М. А. Картавого и др.<sup>3</sup>

В последние годы в российской социологии изучаются вопросы профессионализации управленческих кадров, что нашло отражение в работах З. Т. Голенковой, Е. Д. Игитханян, С. А. Инясевского, Т. В. Медведчиковой, Р. Н. Абрамова<sup>4</sup>. Главная заслуга авторов состоит в том, что они впервые

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

<sup>2</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 стратификационных 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>3</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-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>4</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 менеджеры: социологический взгляд со

затрагивают проблему 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 рассматривается в исследованиях Т. И. Заславской, М. А. Шабановой, Э. Н. Крылатых<sup>2</sup>.

В Республике Бурятия анализ процессов социальной стратификации общества, адаптации различных слоев населения к новым условиям жизни проводится в работах Ю. Б. Рандалова, З. А. Даниловой, И. Л. Емельянова, Д. Д. Бадараева и др.<sup>3</sup> Проблемы смены управленческой парадигмы затрагиваются в трудах Ц. Ц. Чойропова, ученых-экономистов И. В. Антохоновой, Е. Н. Ванчиковой, О. А. Осодоевой, А. А. Цыреновой, И. А. Шаралдаевой<sup>4</sup>.

---

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> 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>4</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.; Корьгова, 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.

Защищены диссертации Т. В. Калмыниной, Н. В. Овсейчик, А. Ц. Базарова, Е. П. Бальжинимаевой, А. А. Дугаровой, в которых изучается становление руководителей нового типа как на уровне коммерческих организаций, так и на уровне государственного управления.

В работах В. А. Аюровой, Г. Батсух<sup>2</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.

---

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> 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.

**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;
- 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.

Для решения поставленных задач были применены общенаучные методы, в том числе диалектико-материалистический метод, теоретико-познавательные методы анализа и синтеза социальных явлений. Использованы 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:

1. материалы государственных нормативных и статистических документов, относящихся к организации деятельности российских менеджеров;
2. данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия;
3. данные Федеральной службы государственной статистики;
4. итоги Всероссийских переписей населения 2002, 2010 гг.;
5. федеральные и региональные программы социально-экономического развития;
6. 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;
7. данные социологических исследований, проведенных автором в 2005–2012 гг. в Республике Бурятия;

- 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.

**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.** Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры политологии и социологии ФГБОУ ВПО «Бурятский государственный университет». Основные положения диссертационного исследования были представлены в виде докладов на 35 научных мероприятиях разного уровня, в том числе:

1. Международные научные мероприятия за рубежом: Симпозиум монголоведных исследований (Хухэ-Хото, КНР, 2004, 2005 гг.); конференция «Монгольская государственность: прошлое, настоящее, будущее» (Улан-Батор, 2006 г.); II конференция «Language, Individual and Society in the Modern World» (Бургас, Болгария, 2008 г.); школа-семинар «Россия и Монголия: институциональные основы сотрудничества» (Улан-Батор, 2010 г.); конференция молодых монголоведов (Улан-Батор, Монголия, 2012 г.).

2. Международные научные конференции на территории России: «Мир Центральной Азии» (Улан-Удэ, 2002, 2007, 2012 гг.); «Россия: ключевые

проблемы и решения» (Москва, 2009 г.); «Стратегические направления устойчивого развития Байкальского региона» (Иркутск, 2010 г.); «Интеллигенция в изменяющемся обществе: социальный статус, облик, ценности, сценарии развития» (Улан-Удэ, 2010, 2012 гг.).

3. Всероссийские научные мероприятия: семинар «Новые подходы в социологии менеджмента» (Саратов, 2005 г.); II конференция с международным участием «Сорокинские чтения. Будущее России: стратегии развития» (Москва, 2005 г.); социологический конгресс (Москва, 2008 г., Уфа 2012 г.); конференция «Потенциал молодежи – развитию территорий» в рамках БЭФ (Улан-Удэ, 2012 г.).

4. Региональные научные конференции: «Конкурентоспособность региона в условиях экологических и демографических ограничений» (Улан-Удэ, 2009 г.); «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, в учебный процесс ФГБОУ ВПО «Бурятский государственный университет» (справки о внедрении прилагаются).

**Основные результаты диссертации** 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).

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, 4 глав, включающих 14 параграфов, заключения, списка использованной литературы, состоящего из 344 наименований, 4 приложений.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность темы диссертации, освещается степень ее разработанности российскими и зарубежными исследователями, определяются объект, предмет, цели и задачи, раскрывается теоретико-методологическая и эмпирическая база исследования, формулируются гипотеза, научная новизна и положения, выносимые на защиту, подтверждаются соответствие темы диссертации требованиям паспорта специальностей ВАК, достоверность и обоснованность результатов исследования, обосновывается теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

В первой главе **«Теоретико-методологические основы исследования менеджеров как социального слоя»** раскрывается содержание основополагающих для диссертационного исследования понятий, обосновываются теоретико-методологические подходы к изучению менеджеров как социального слоя, разрабатываются методические принципы эмпирических исследований механизмов и тенденций формирования слоя менеджеров в социальной структуре российского общества в условиях его модернизации.

В параграфе 1.1. **«Сущностные характеристики менеджеров как социального слоя»** анализируется становление менеджеров как особого социального слоя, интерпретируются понятия «менеджмент», «менеджер», «социальный слой менеджеров».

Понятие «менеджмент» относится автором к сугубо деловой сфере и понимается как профессиональная деятельность, направленная на достижение бизнес-организацией, действующей в рыночных условиях, намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов. В данном понимании менеджмент появился в рамках капиталистического производства. По мере развития капитализма он стал связываться с деятельностью определенного социального слоя. На этом этапе роль менеджеров заключалась в исполнении рационально обоснованных функций. Автор связывает эту точку зрения с концепцией бюрократии М. Вебера и теорией административных принципов А. Файоля. Воплощением рациональности в сфере

управления, по мнению М. Вебера, стал бюрократ – менеджер, при конструировании идеального типа которого значительную роль сыграли ценности протестантской трудовой этики и немецкий организационный опыт управления. Этот взгляд на сущность менеджеров коррелируется с пониманием А. Файоля менеджера как калькуляционной машины, отличающейся рациональным мышлением, высоким уровнем квалификации, способностью планировать.

Обосновано, что становление акционерных форм собственности, иерархизация структуры и увеличение масштаба организаций обусловили потребность в менеджерах как субъектах управленческой деятельности. Многие мыслители того времени предполагали потерю собственниками контроля в формировании стратегии организации и реализации власти. Процесс отделения функций управления от собственности окончательно завершился к 1950-м гг. Анализ изменения роли слоя менеджеров в обществе показал, что по мере своего развития данный слой значительно дифференцировался, что привело к смещению акцентов при его изучении на отдельные группы.

Определено, что менеджер в классическом западном 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 организации в целом или определенным видам деятельности. Обычно менеджер коммерческого предприятия независим от собственности на капитал предприятия, т. е. он управляет чужими капиталами. В российской действительности понимание сущности менеджера имеет свою специфику, поскольку позиции менеджеров и собственников часто совмещаются. В связи с этим в центре внимания российских исследователей оказываются различные объекты, объединенные понятием «менеджер».

Конкретизация объекта исследования позволяет автору сформулировать следующее определение социального слоя менеджеров. Это совокупность индивидов, которые занимают высшие позиции в бизнес-компании, выполняя управленческие функции и принимая стратегические для ее развития решения.

Они обладают отличительными профессиональными характеристиками и социальными ценностями. Управленческие функции высших менеджеров включают стратегическое планирование, осуществление контроля и регулирование деятельности коллектива для рационального достижения миссии организации.

В параграфе 1.2. «**Теоретико-методологические подходы к изучению слоя менеджеров**» раскрываются применяемые автором концептуальные подходы к социологическому анализу менеджеров как социального слоя. Автор подчеркивает, что слой менеджеров представляет собой элемент социальной структуры общества, поэтому для его изучения необходим синтез различных методологических подходов, что дает возможность рассматривать объект исследования более полно.

В работе применяется субстанциональный подход к изучению социальной структуры общества, основными компонентами которой являются слои, классы, являющиеся активными историческими субъектами. Взаимоотношения между этими компонентами лежат в основе развития общества. Появление субстанционального подхода связывают с идеями К. Маркса, разработавшего одномерную стратификацию общества, основанную на экономическом признаке, и М. Вебера, дополнившего экономический критерий социальным престижем и властью, что послужило основой для многомерной стратификации общества. В соответствии с субстанциональной моделью социальной структуры общества слой менеджеров изучается автором как часть среднего класса. При этом данный слой обладает отличительными характеристиками, для определения которых используются объективные (независимые от мнения индивида критерии – характер деятельности, уровень материального благосостояния и обладание ресурсами или капиталами) и субъективные (самооценка индивида своего социального статуса) критерии. Таким образом, стратификационный анализ способствует выявлению многомерности факторов позиционирования слоя менеджеров в социальной структуре российского общества.

Согласно концепциям основоположников структурного функционализма Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Р. Мертона и др., любой структурный элемент изучается с точки зрения его вклада в развитие общества. Структурно-функциональный анализ позволяет выявить основные функции менеджеров, обосновать приоритетность стратегической функции, содержание которой в современных условиях измеряется влиянием на социально-экономическую модернизацию российского общества, раскрыть социальные причины и результаты процессов самоорганизации и консолидации менеджеров. Менеджеры рассматриваются автором как исполнители вытекающих из институциональной специфики общества функций, и как акторы, ориентированные на определенные смыслы и ценности. По мнению диссертанта, в модернизирующихся обществах слой менеджеров функционально включен в деятельность по разработке соответствующей стратегии и нацелен на инновационное развитие как наиболее социально значимую ценность.

Обосновано, что на процессы формирования слоя менеджеров в социальной структуре общества влияют как объективные, так и субъективные факторы. К первым отнесены уровень социально-экономического развития общества в целом, что 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. Среди субъективных факторов автором выделены ценностные ориентации, психологические и этнокультурные установки.

В параграфе 1.3. **«Методические принципы и технология исследования социального слоя менеджеров в модернизирующемся российском обществе»** автором раскрывается методика исследований слоя менеджеров, обосновывается механизм логических действий по операционализации основных понятий, содержащихся в гипотезе диссертационного исследования, дается описание

проектирования выборки исследований, обосновывается применение количественных и качественных методов сбора и обработки эмпирической информации. Инструментарий исследования представлен в приложениях к диссертации.

Для проверки обоснованности выдвигаемых положений проведена эмпирическая интерпретация основных понятий, входящих в состав гипотезы исследования. Формирование статусной позиции менеджеров в социальной структуре общества определяется автором на основе типа и объема капиталов, которыми они обладают. Выделены следующие типы капиталов: 1) экономический (материальные ресурсы); 2) административный (властные полномочия в рамках предприятия); 3) человеческий (совокупность знаний, умений, навыков, способностей); 4) социальный (количество и качество социальных связей, общие нормы и ценности, складывающиеся в процессе социальных взаимодействий менеджеров); 5) политический (совокупность всех ресурсов, позволяющих влиять на политические процессы с целью получения конкурентных преимуществ). Автор подчеркивает, что границы измерения того или иного капитала жестко не зафиксированы, поэтому показатели его оценки могут одновременно характеризовать разные ресурсы менеджеров.

В качестве главного дифференцирующего критерия, на основе которого проводится структуризация слоя менеджеров, автором было выделено отношение менеджеров к собственности. Способности менеджеров к управлению и выполнению специфических профессиональных функций раскрываются через характеристики их профессиональной деятельности.

В работе использовано сочетание количественных и качественных методов исследования. В качестве первого применялся формализованный анкетный опрос, позволивший проследить динамику развития ресурсов, присущих данному социальному слою. Обращение к качественным методам обусловлено необходимостью выявления механизмов формирования слоя менеджеров, этапов деловой карьеры его представителей, субъективных факторов, влияющих на ее успешность, самоидентификацию менеджеров и процесс институционализации

менеджмента. С этой целью автором была проведена серия экспертных полуформализованных интервью.

Вторая глава **«Формирование слоя менеджеров в условиях модернизации российского общества»**, посвящена анализу механизмов и тенденций становления и развития слоя менеджеров как субъекта модернизации в социальной структуре российского общества.

В параграфе 2.1. **«Социальные основы формирования слоя менеджеров и его место в социальной структуре российского общества»** выявляются условия и механизмы формирования слоя менеджеров, характеристики, позволяющие обозначить его место и роль в социальной структуре модернизирующегося российского общества.

Автор констатирует, что неорганический переход российского общества к рыночной экономике в крайне сжатые сроки обусловил формирование слоя менеджеров из трех основных источников: бывших чиновников и директоров, приватизировавших государственные предприятия, «новых» частных собственников, наемных профессиональных менеджеров. В результате российский слой менеджеров на данный момент характеризуется неоднородным составом и слабой консолидацией. Выявлены критерии вертикальной дифференциации данного слоя: объем собственности и привлеченных ресурсов, находящихся в распоряжении менеджеров, масштаб деятельности возглавляемого предприятия, степень экономического и политического влияния. Горизонтальная стратификация слоя основана на отношении менеджеров к собственности возглавляемого предприятия. Данные дифференцирующие признаки обусловили разделение на классических менеджеров (управляют предприятием на основе найма), менеджеров-совладельцев (владеют частью возглавляемого предприятия), менеджеров-бизнесменов (полные собственники предприятия).

Анализ современных стратификационных процессов показал расширение критериев социального расслоения современного российского общества. Помимо собственности, как экономического критерия, выделены властные отношения, уровень образования, квалификация и профессиональные навыки. По мнению



автора, это способствует дальнейшему повышению позиций слоя менеджеров. Обладание менеджерами сложной квалификацией и способностью к управлению, как иными формами собственности, конвертируемыми ими в ресурс политического влияния, высокого статуса и материальной обеспеченности, позволяет включить их в состав так называемого «нового среднего класса». Эти специалисты обладают доминантным положением в системе разделения труда, осознанием социально-экономических целей и политических потребностей, инновационно ориентированным поведением

В то же время менеджеры, выполняя одновременно функции руководства (контроль чужого труда) и подчинения (собственникам), имеют пограничный статус, который сопровождается сочетанием у российских менеджеров качеств как модернизированного так и традиционного руководителя.

Отнесение слоя менеджеров к новому среднему классу подтверждается мнением самих менеджеров. Согласно результатам авторских эмпирических исследований, большинство менеджеров идентифицируют себя с представителями среднего класса (77,7 %). При этом менеджеры, являющиеся собственниками предприятия, оценивают свое положение в социальной иерархии общества выше, чем классические менеджеры и менеджеры-совладельцы, что совпадает с самоидентификацией групп менеджеров по уровню дохода. Большинство менеджеров-бизнесменов считают свой доход высоким (табл. 1).

Таблица 1

Распределение менеджеров по классовой самоидентификации и уровню дохода,  
% к соответствующей группе менеджеров

Группа	Социальный класс			Уровень дохода		
	Низший	Средний	Высший	Низкий	Средний	Высокий
Классические менеджеры	1,2	79,5	13,2	18,3	57,3	24,4
Менеджеры-совладельцы	5,4	78,3	12,4	16,3	53,4	28,8
Менеджеры-бизнесмены	5,1	71,8	17,9	10,3	41,0	43,6
Слой в целом	3,0	77,7	13,7	18,1	54,5	27,3

С точки зрения населения в целом менеджеры также занимают высокое положение в обществе. Так, по данным опроса ВЦИОМ, 43,0 % населения считают положение представителей бизнес-слоя в обществе высоким, 33,0 % – средним<sup>1</sup>.

**В параграфе 2.2. «Роль менеджеров в модернизационных процессах современного российского общества»** исследуется степень влияния менеджеров на модернизацию общества.

Анализ показал, что неорганический тип модернизации, исторически присущий России, исчерпал себя. Такая модернизация предпринимается «сверху» путем активного вмешательства государства в ход исторических процессов на основе реализации специально запланированных мероприятий, призванных сократить отставание от развитых стран. Проведенная в сжатые сроки трансформация формальных институтов в период реформ 1990–2000-х гг. не принесла ожидаемого улучшения качества жизни основной массы населения, более того, произошла поляризация и люмпенизация отдельных слоев российского общества, развитие которого носит неравномерный и прерывистый характер.

Автор подчеркивает, что в постиндустриальных обществах роль государства как исключительного двигателя развития общества неуклонно сокращается. В условиях современной России необходима не очередная модернизация сверху, а инновационная, базирующаяся на солидарности и консолидации членов общества. По мнению диссертанта, для ее эффективной реализации помимо государства, мыслящей элиты общества, требуется формирование слоя менеджеров. 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.

---

<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).

С точки зрения автора, отличительной чертой менеджеров как субъектов 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. Обоснован один из главных путей модернизации российской экономики и общества в целом, заключающийся в том, чтобы современных руководителей предприятий, как наемных, так и собственников превратить в стратегически действенных новаторов и инвесторов. От менеджеров во многом зависит траектория и успех реформ в дальнейшем. Так, анализ мнения менеджеров об их влиянии на процессы модернизации, проведенный автором, показал, что роль этих специалистов в социально-экономических преобразованиях характеризуются значительным потенциалом и постепенно возрастает. Если в 2005 г. около 25,0 % менеджеров считали свое влияние определенно значительным, то к 2012 г. эта доля увеличилась до трети. Эти данные подтверждаются результатами опросов ВЦИОМ: 49,0 % населения РФ считают, что менеджеры восприимчивы к инновациям и будут способствовать им в будущем, и только 21,0 % думает, что 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>.

Следовательно, констатирует автор, 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, при котором преобразования иницируются снизу, на микроуровне жизни людей и их хозяйствования. При этом в условиях России наиболее успешным типом будет менеджер, сочетающий черты как модернизированного,

---

<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).

так и традиционного руководителя, поскольку полярные типы – модернизированный – не учитывает менталитет населения, а традиционный – придерживается устаревших принципов управления.

В параграфе 2.3. «**Значение профессионализации в процессе становления менеджеров как социального слоя**» анализируются направления профессионализации как основной тенденции формирования слоя менеджеров на современном этапе. По мнению автора, профессионализация слоя менеджеров – это создание и развитие общественных институтов, правил и норм, связанных с конститутированием профессии «менеджер». Данный процесс осуществляется по трем направлениям: академическая институционализация профессии, создание профессиональных сообществ и осознание менеджерами профессиональной идентичности.

Анализ показал, что успешно реализуется только первое направление, обусловленное возникновением и развитием системы специального образования. Специальное управленческое образование легитимирует власть менеджеров на конкретном предприятии, потому что только подготовленные специалисты в области управления имеют легальные основания для установления целей деятельности персонала и экспертной оценки технологии достижения этой цели. На государственном уровне закреплены образовательные стандарты и квалификационные требования к профессии менеджера. Формируются две принципиальные схемы обучения – от теории к практике (бакалавриат и магистратура) и наоборот (система MBA). Бизнес-образование реализуется в нескольких типах образовательных учреждений, что обуславливает неравенство в качестве образования:

1. в крупнейших экономических вузах страны, реализующих подготовку специалистов в области финансов и управления еще с дореформенного периода;
2. в бизнес-школах при государственных вузах, обладающих достаточной степенью автономности и независимости от организации-учредителя;
3. на факультетах государственных вузов, прежде всего технических, созданных в последнее время и ориентированных на бизнес-образование;

4. в негосударственных образовательных учреждениях, где часто можно получить только степень бакалавра.

В Республике Бурятия система управленческого образования начала формироваться с 1991 г. как реакция на социально-экономическую модернизацию общества. Выявлен более высокий темп прироста численности выпускников менеджерских специальностей в республике (в 11 раз) по сравнению с РФ в среднем (в 6,5 раз) вследствие высокого спроса на профессиональных управленцев и слабой трансрегиональной миграции управленческих кадров. С развитием рыночных отношений ситуация меняется в пользу увеличения приглашенных топ-менеджеров. В республике функционирует только третий тип учебных заведений. Автор подчеркивает, что данные факультеты относятся к бизнес-образовательным учреждениям лишь с определенными допущениями, так как их методическая база и преподавательский состав не достаточны, чтобы отвечать стандартам бизнес-образования. 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. По мнению автора, сложившаяся система бизнес-образования как в целом по стране, так в республике в частности еще не приняла заверченный вид и не является транслятором профессиональных ценностей для будущих менеджеров.

Автор полагает, что определенную роль в процессе профессионализации менеджеров играет деятельность профессиональных сообществ. В идеале здесь должны реализовываться коммуникационные потребности менеджеров, завязываться полезные для бизнеса контакты, предоставляться юридические и другие консультации. Однако пока они не обладают необходимым ресурсом для защиты групповых интересов менеджеров.

В третьей главе **«Региональные аспекты становления слоя менеджеров»**, рассмотрев в предыдущих главах общие вопросы, связанные с

функционированием слоя менеджеров, автор переходит к анализу региональных особенностей слоя менеджеров. В России с ее многорегиональным и полиэтничным составом роль регионального слоя менеджеров в определении приоритетов социально-экономического развития очень велика. Более того, в исторической перспективе регионализация российского общества будет усиливаться и, следовательно, возрастут требования к составу и профессионализму региональных менеджеров. На данный момент в российском обществе наблюдается крайне непропорциональное развитие центра и регионов, мегаполисов и провинций. Основная проблема развития и модернизации общества связана именно с регионами, поэтому для страны в целом возрастает значение состояния регионального слоя менеджеров.

В параграфе 3.1. **«Влияние социально-экономического положения региона на формирование слоя менеджеров»** выявляется региональная специфика, обусловившая более медленный темп формирования регионального слоя менеджеров. По мнению автора, она заключается в следующих факторах: периферийное и приграничное расположение республики в системе макроэкономического районирования РФ; более низкий уровень социально-экономического развития региона по сравнению со среднероссийскими показателями и соседними регионами; природно-ресурсные и экологические условия; многонациональный и поликультурный состав населения республики, определяющий разницу в психологических установках. Анализ показал, что 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.

Автором предлагается в качестве основной задачи модернизации рассмотреть возможности создания условий для изменения структуры экономики региона 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.

На данный момент выявлен рост по основным макроэкономическим показателям развития республики, сокращается разрыв отставания между республиканскими и среднероссийскими показателями. Прошла пора грандиозных изменений в экономике и сдвигов в структуре занятости, что подтверждает мнение менеджеров о незначительной степени вероятности закрытия возглавляемых ими предприятий в ближайшее время. Установлено, что оживление в социально-экономическом развитии региона обусловило динамику изменений слоя менеджеров. Автор констатирует значительные перемены в их приоритетах. Менеджеры стали гораздо 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.

В параграфе 3.2. **«Менеджеры в структуре занятости населения региона»** анализируются структурные сдвиги в системе занятости населения республики, определяется место и доля слоя менеджеров в ней. Выявлено, что произошедшие изменения в структуре занятости связаны с изменением форм собственности предприятий, снижением занятых физическим трудом и ростом управленческой занятости. В регионе наблюдается уникальная ситуация, когда снижение численности занятых в первичном и частично во вторичном секторах экономики в основном восполняется занятыми 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, что замедляет процесс формирования регионального слоя менеджеров.

Установлено, что сформировавшаяся к данному моменту региональная структура занятости отличается от общероссийской меньшей долей менеджеров (на 1,5 %). Однако темп прироста их численности в регионе выше, чем по стране в целом. Доля менеджеров выросла более чем в 2 раза по сравнению с 2000 г. и составляет 6,5 % от общего числа экономически занятого населения региона. Данный факт объясняется автором не только ростом управленческого аппарата на всех уровнях власти, но и разукрупнением предприятий в результате приватизации, образованием новых организаций. Диссертант отмечает более интенсивный рост женщин на руководящих постах по сравнению с мужчинами как внутри региона, так и на уровне страны в целом. Если в 2000 г. женщины составляли примерно треть слоя менеджеров как в республике, так и в РФ в среднем, то на данный момент по стране в целом количество женщин насчитывает 40,0 %, а в регионе соотношение мужчин и женщин практически равнозначно. Численность мужчин-руководителей выше на 3,0-5,0 %. Автор связывает это с тем, что женщины возглавляют предприятия малого и среднего бизнеса, которые преобладают республике. Руководство крупными корпорациями продолжает оставаться прерогативой мужчин.

В параграфе 3.3. **«Социально-политическое позиционирование менеджеров: политические ресурсы и взаимодействие с властными структурами»** рассматривается политический капитал менеджеров, выраженный в степени их включенности в политическую жизнь с целью приобретения конкурентных преимуществ.

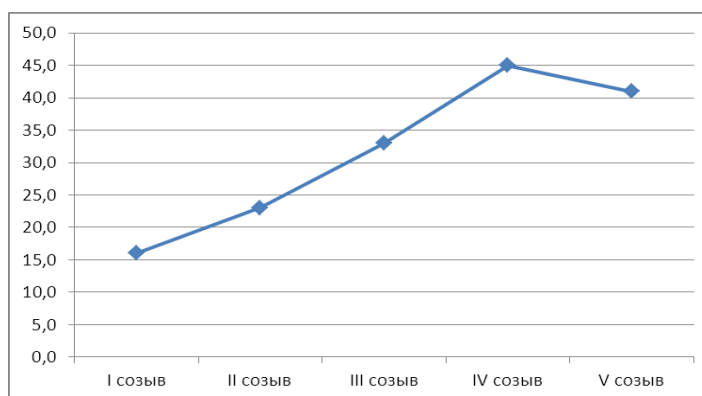
Автор подчеркивает, что достижение экономических показателей развития, возможно при эффективном взаимодействии властных органов и представителей слоя менеджеров. На уровне регионов противоречие между властью и бизнесом углубляется их неравномерным развитием и разновременностью формирования в их социальной структуре слоя менеджеров. По мнению автора, эффективная связь между властными и деловыми структурами до сих пор не налажена. Непрозрачность рыночных механизмов, слабая защита предпринимателей со стороны государства, его административных структур, часто проявляющийся



бюрократизм подталкивают менеджеров на поиск различных обходных путей в достижении целей.

Выявлено, что реализация интересов менеджеров происходит через участие в политической жизни с целью создания благоприятных условий для своей деятельности на основе государственного регулирования. Для эффективного решения проблем развития своего бизнеса менеджерам необходимо обладание широкой сетью неформальных «нужных» знакомств с рядом представителей властных структур. Так, по данным авторских опросов, участие менеджеров в неформальном лоббировании своих интересов, как способе воздействия на власть, возросло на 69,1 % по сравнению с 2005 г. При этом официальные способы влияния на власть в основном свелись к участию в выборах, а открытое выражение своей позиции сократилось практически в 2 раза.

По мнению автора, происходит не столько взаимодействие бизнеса и власти, сколько сращивание представителей деловых кругов с властью региона, что также характерно для большинства регионов России. Обнаружена устойчивая тенденция увеличения числа руководителей и владельцев предприятий различных форм собственности в составе депутатов законодательного органа власти республики (рис. 1). В результате именно бизнесмены-политики наряду с административно-политической элитой управляют регионом. Практически треть членов Правительства Республики Бурятия (31,6 %), в том числе глава республики, являются в прошлом представителями высшего менеджмента коммерческих предприятий.



**Рис 1.** Число депутатов – руководителей предприятий различных форм собственности в составе Народного Хурала, в % от общего количества депутатов

По мнению автора, стратегическое значение эффективного взаимодействия предпринимательства с властными структурами определяется не только стремлением обеспечить себе режим экономического благоприятствования, но и рядом других обстоятельств. Так, менеджерам необходима стабильность, которая создается в результате определенной государственной политики, поэтому бизнес нуждается в гарантиях и обеспечении безопасности, которые предоставляются государством. При этом степень взаимодействия менеджеров с властными структурами усиливается с увеличением масштаба руководимого предприятия. В последние годы доля менеджеров, одобряющих государственную экономическую политику, как на федеральном, так и на региональном уровне, увеличивается. Если в 2005 г., по данным авторского опроса, в среднем 47,7 % менеджеров были настроены критически относительно экономической политики, при этом гораздо более негативную реакцию вызывала региональная политика, то в 2012 г. их количество сократилось до 16,1 %.

Обосновано, что с развитием рыночных отношений следует ожидать снижения политизации слоя менеджеров в пользу его профессионализации в результате укрепления роли профессиональных объединений. Так, по мнению 44,0 % бизнесменов, роль общественных организаций в жизни общества, их влияние на власть и бизнес будет возрастать (по данным опроса ВЦИОМ). 13,0 % опрошенных считают, что она останется на прежнем уровне, и только 9,0 % – прогнозируют ее уменьшение<sup>1</sup>.

Параграф. 3.4. **«Профессиональная деятельность менеджеров: содержание и качественная трансформация управленческих практик»** посвящен анализу приоритетов профессиональной деятельности менеджеров посредством характеристики их административного капитала и управленческих функций.

С изменением социально-экономической ситуации происходят заметные сдвиги в содержании профессиональной деятельности менеджеров, анализ

---

<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).

которой в зависимости от типа возглавляемого предприятия («новое» частное, приватизированное, государственное) выявил особые изменения в управленческих практиках новых частных предприятий. С развитием рыночных отношений число «новых» частных предприятий увеличивается. Согласно статистическим данным 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 2012 г. уже 72,3 %<sup>1</sup>. По мнению автора, на них сложилась неоднозначная управленческая ситуация, характеризующаяся 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, по данным авторских опросов, 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. Автор не считает, 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 целями.

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

---

<sup>1</sup> Статистический ежегодник: стат. сб. / Бурятстат. – Улан-Удэ, 2012. – С. 173.

демократизация управления со стороны представителей топ-менеджмента на всех типах предприятий. Так, по данным авторских эмпирических исследований в 2005 г. 51,5 % менеджеров придерживались демократического стиля управления, а к 2012 г. их число увеличилось до 71,5 %.

Четвертая глава **«Социологический портрет менеджеров Республики Бурятия»** посвящена изучению основных характеристик менеджеров, позволяющих им адаптироваться к внешней среде и эффективно функционировать в условиях рыночной экономики.

В параграфе 4.1. **«Социально-демографические характеристики и социальная мобильность современных менеджеров»** на основе анализа результатов социологических исследований дается характеристика слоя менеджеров с позиции социально-демографических параметров и стратегий социальной мобильности. Выявлено, что большинство менеджеров – относительно молодые люди в возрасте от 30 до 39 лет. Динамика распределения менеджеров по возрасту свидетельствует о том, что пополнение слоя новыми членами происходит в основном за счет лиц среднего возраста, в то же время происходит 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.

Автор подчеркивает активизацию женщин среди представителей молодого поколения, в каждой следующей возрастной группе численность женщин уменьшается. Выявлен более высокий уровень образования мужчин-менеджеров. Анализ профиля образования подтверждает очевидную гипотезу, что среди мужчин-менеджеров большинство имеет инженерно-техническое образование, а среди женщин – экономическое и гуманитарное. 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.

По мнению автора, 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.

Анализ профессионально-должностного бэкграунда менеджеров показал, что до занимаемой в настоящее время позиции многие в той или иной степени знакомы с управленческой деятельностью. 50,0 % менеджеров являлись 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 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.

Автор констатирует, что социальная мобильность менеджеров определяется уровнем и профилем образования и профессиональным статусом родителей, спросом на рынке труда. При анализе динамики межпоколенной мобильности менеджеров и степени ее интенсивности по сравнению с другими социальными слоями автор обнаружил, что менее половины обладает профессиональным и образовательным статусами, отличающимися от родительских. Поскольку профессионально-образовательный статус родителей можно охарактеризовать как довольно высокий, большая часть менеджеров наследовали образовательный статус (53,0 %), а также получали профессию родителей либо эквивалентную ей

специальность (59,0 %). Здесь необходимо отметить, что большинство менеджеров являются таковыми в первом поколении. Только у 3,0 % менеджеров отцы и у 1,0 % менеджеров матери занимали руководящие должности. В то время как изменения профессионально-образовательной структуры населения в целом были гораздо значительнее. Значительная часть населения в целом изменили свой образовательный и профессиональный статус (68,0 % и 62,0 % соответственно).

Гендерный анализ мобильности показал существенные различия. Интенсивность восходящей мобильности женщин уступает мобильности мужчин. Выявлена высокая степень наследования статуса матери, т. е. ситуация гендерной асимметрии сохраняется. Автор считает, что у женщин преобладают «короткодистанционные перемещения».

Когортный анализ мобильности выявил, что 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. С 1980-х гг. происходит уменьшение интенсивности восходящих потоков, постепенное увеличение нисходящего потока и самовоспроизводства менеджеров. На этом основании автор констатирует, что на данный момент социальный слой менеджеров характеризуется относительной закрытостью для новых членов, поэтому основная масса социальных перемещений менеджеров происходит по горизонтали.

В параграфе 4.2. **«Структура регионального слоя менеджеров»** автор проводит структуризацию слоя менеджеров в зависимости от способов создания частной собственности с выделением классических менеджеров, менеджеров-совладельцев и менеджеров-бизнесменов, а также выявляет динамику ее изменения.

Выявлен рост численности менеджеров-бизнесменов за счет сокращения менеджеров-совладельцев при сохранении доли классических менеджеров по сравнению с 2005 г. Установлено, что внутри каждой группы имели место существенные перемены по критериям идентификации с единым социальным слоем. Для всех групп первостепенное значение приобрели такие критерии, как

характер деятельности и уровень дохода. Разброс мнений относительно критериев, объединяющих менеджеров в единый слой, постепенно сглаживается как внутри каждой группы, так и между представителями различных групп менеджеров. Слой менеджеров становится более консолидированным.

Автор приходит к выводу, что наиболее однородной является группа классических менеджеров. Разброс мнений о консолидирующих критериях в данной группе менее широк. К группе классических менеджеров по своим идентификационным признакам более близки 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.

Автор констатирует, что 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.

Параграф 4.3. **«Человеческий капитал менеджеров как основа профессиональной идентичности»** посвящен исследованию качества человеческого капитала менеджеров, выделению оснований их профессиональной идентичности. Автор характеризует человеческий капитал менеджеров высокой степенью готовности к обучению и восприятию нового, настроенностью на карьерный рост. Несмотря на высокий уровень образования менеджеров в целом (91,5 % менеджеров имеют высшее образование) специальным образованием обладают только 14,4 %. Образование продолжает играть общую роль в повышении уровня развития личности, не являясь обязательным атрибутом карьеры менеджеров. Автор констатирует, что профессиональная деятельность современных региональных менеджеров часто строится на основе практического опыта и здравого смысла, нежели на специальных разработках менеджмента. На

данный момент в регионе довольно часто функции менеджеров в бизнес-организациях выполняют люди, не обладающие достаточными знаниями в области управления. Основной причиной низкого уровня профессионализации менеджеров является отсутствие развитых формальных институтов собственности и управления в стране в целом, в регионе в частности.

По мнению автора, менеджеры только начинают рассматривать специальное образование как основную предпосылку высокой профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда. Эта 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. Пока профессиональная идентичность менеджеров определяется не столько профессиональной компетентностью и образованием, сколько умением договариваться и обладанием развитой сетью неформальных связей с представителями властных структур. Выявлено, что чем эта связь теснее, тем успешнее профессиональная деятельность.

В параграфе 4.4. **«Ценностные ориентации и профессиональные качества менеджеров как социальный капитал»** рассматриваются проблемы, связанные с формированием социального капитала менеджеров и его влиянием на эффективность профессиональной деятельности, что в итоге усиливает их роль в модернизации общества. Социальный капитал рассматривается автором, как совокупность складывающихся в процессе социального взаимодействия менеджеров в рамках определенной социальной сети общих норм и ценностей, позволяющих решать профессиональные проблемы. При этом качество и ценность социального капитала во многом определяются характеристиками самих менеджеров.

Автором систематизированы и проранжированы качества, позволяющие менеджерам эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность.



Приоритетными являются концептуальные навыки (познавательные способности), 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.

Выявлено, что 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. Эта группа особо выделила 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.

Анализ наиболее значимых характеристик работы менеджеров в зависимости от стажа показал, что на первых порах для менеджеров наиболее востребованным является постоянное совершенствование себя и своих профессиональных качеств. На следующем этапе особо значимым является высокий доход, вследствие необходимости первичного удовлетворения потребностей, вложения средств в бизнес менеджерами, являющимися собственниками бизнеса, поскольку бизнес также находится на стадии становления. Далее для менеджеров, помимо высокого дохода, важна возможность самореализации. Для самых опытных руководителей возможность самореализации является приоритетной характеристикой работы.

На основе результатов, полученных в ходе экспертных интервью, выделены факторы, влияющие на карьерный рост менеджеров: профессионализм, рассматриваемый как результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности; этничность, выраженная скорее в принадлежности к клану; 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.

Динамика ценностных ориентаций, разделяемых менеджерами, показала дифференцированность мнения менеджеров от суждений других слоев населения. Так, материальная обеспеченность и карьерный рост составляют базовые ценности менеджеров нового поколения, в то время как для населения в целом наиболее значимыми являются дом, семья и здоровье. Ценностные ориентации различаются 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: отличительные характеристики проявляются в самой старшей и молодой когортах. Так, для менеджеров старшего поколения особо важным является здоровье, уверенность в будущем и работа как таковая. Молодежь придерживается семейных традиций в большей степени, и для них также не особо важным оказался материальный достаток. Семейный статус также обусловил незначительные различия в ценностных ориентациях менеджеров. Холостые представители более нацелены на работу и карьерный рост. Деятельность 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.

В **Заключении** обобщаются результаты выполненного исследования, формулируются теоретические и практические выводы.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ ОТРАЖЕНО В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ АВТОРА**

### **Монографии**

1. Бюраева Ю. Г. Социальное становление слоя менеджеров в меняющемся российском обществе: процессы, структура и динамика / Ю. Г. Бюраева. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2013. – 320 с. (18,6 п. л.).
2. Бюраева Ю. Г. Современные менеджеры: формирование социального слоя в Республике Бурятия / Ю. Г. Бюраева. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2008. – 188 с. (10,9 п. л.).
3. Бюраева Ю. Г. Муниципальный маркетинг как социальный институт: методолого-социологические очерки / Ю. Г. Бюраева, В. И. Емельянов. – Иркутск: Изд-во ИГУ, 2002. – 128 с. (авт. 6,0 п. л.).

### **Коллективные монографии**

4. Положение молодежи и реализации государственной молодежной политики в Республике Бурятия в 2008-09 гг. – Улан-Удэ: Изд-во «Бэлиг», 2010. – 194 с. (авт. 4,5 п. л.).
5. Город и село в постсоветской Бурятии: социально-антропологические очерки. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2009. – 220 с. (авт. 1,2 п. л.).

### **Статьи в научных журналах, включенных ВАК РФ в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий**

6. Бюраева Ю. Г. Социальный портрет менеджеров Республики Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Гуманитарные науки в Сибири. – 2008. – № 1. – С. 59–64.
7. Бюраева Ю. Г. Управленческая ситуация на предприятиях нового частного бизнеса (на примере Республики Бурятия) / Ю. Г. Бюраева // Вестник БГУ. – 2008. – Вып. 14. – С. 176–181.
8. Бюраева Ю. Г. Анализ структурных сдвигов в занятости населения Республики Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 4 (70). – С. 42–51.
9. Бюраева Ю. Г. Роль и значение образования в процессе профессионализации современных менеджеров (на примере Республики Бурятия) / Ю. Г. Бюраева // Вестник ТГУ. – 2010. – № 340. – С. 48–52.
10. Бюраева Ю. Г. Профессионализация слоя менеджеров в Республике Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Вестник БГУ. – 2010. – Вып. 14а. – С. 85–89.
11. Бюраева Ю. Г. Социальная мобильность современных менеджеров: межпоколенный аспект / Ю. Г. Бюраева // Социологический журнал. – 2011. – № 3. – С. 40–50.

12. Бюраева Ю. Г. Ресурсный потенциал территорий: повышение эффективности муниципального управления / Ю. Г. Бюраева, Т. О. Баянова // Вестник БГУ. – 2011. – Вып. 2. – С. 161–165.

13. Бюраева Ю. Г. Проблемы становления профессии «менеджер» в условиях Республики Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Вестник ЧелГУ. – 2011. – № 2 (Вып. 20). – С. 147–153.

14. Бюраева Ю. Г. Сравнительный анализ структурных сдвигов в занятости населения Байкальского региона / Ю. Г. Бюраева // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 2. [Электронный ресурс]. – URL: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=7769>.

15. Бюраева Ю. Г. Направления и интенсивность межпоколенной мобильности современных менеджеров: региональный аспект / Ю. Г. Бюраева // Социология власти. – 2011. – № 2. – С. 82–85.

16. Бюраева Ю. Г. Современное состояние рынка труда Республики Бурятия: динамические и структурные сдвиги / Ю. Г. Бюраева, Т. О. Субанаква // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 1. – С. 42–51.

17. Бюраева Ю. Г. Трудовой потенциал сельских территорий Республики Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Эко. – 2012. – № 10. – С. 130–141.

18. Бюраева Ю. Г. Анализ структуры занятости Забайкальского региона (Республика Бурятия и Забайкальский край) / Ю. Г. Бюраева // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 9. – С. 24–32.

19. Бюраева Ю. Г. Трансформация менеджмента на предприятиях различных форм собственности (на примере Республики Бурятия) / Ю. Г. Бюраева // Труд и социальные отношения. – 2013. – № 9. – С. 127–141.

20. Бюраева Ю. Г. Совершенствование методики краткосрочного прогнозирования кадровых потребностей секторов экономики региона (на примере Республики Бурятия) / Ю. Г. Бюраева, Т. О. Субанаква // Региональная экономика. – 2013. – № 13. – С. 22–32.

21. Бюраева Ю. Г. Ценностные ориентации и профессиональные качества менеджеров как социальный капитал менеджеров / Ю. Г. Бюраева // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 3.

#### **Статьи в журналах, индексируемых в Scopus**

22. Бюраева Ю. Г. Становление профессиональной идентичности менеджеров в региональных условиях / Ю. Г. Бюраева // Социологические исследования. – 2011. – № 7. – С. 58–64.

#### **Статьи в иных журналах и сборниках**

23. Бюраева Ю. Г. Условия и особенности формирования слоя менеджеров в Республике Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Проблемы изменений социальных отношений среди народов Байкальского региона (теоретико-эмпирические аспекты): сб. ст. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2004. – С. 165–173.
24. Бюраева Ю. Г. Профессиональные качества менеджеров Республики Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Проблемы трансформации социальной структуры народов Байкальской Азии: сб. ст. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2008. – С. 105–119.
25. Бюраева Ю. Г. Структура слоя менеджеров Республики Бурятия (по результатам социологического исследования) / Ю. Г. Бюраева // Мир Центральной Азии – 2: сб. науч. ст. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2008. – С. 400–407.
26. Бюраева Ю. Г. Managers as a New Socio-professional Layer in Russia (on the example of the Republic of Buryatia) / Ю. Г. Бюраева // European Society or European Societies: a View from Russia / Ed. by V.A. Mansurov. – М.: Maska, 2009. – P. 232–234.
27. Бюраева Ю. Г. Профессиональное развитие менеджеров Республики Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Исследования молодых ученых: отраслевая и региональная экономика, финансы и социология. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2010. – С. 211–218.
28. Бюраева Ю. Г. Роль и место слоя менеджеров в социальной структуре российского общества / Ю. Г. Бюраева // Современная интеллигенция: проблемы социальной идентификации: сб. науч. трудов. Т. 1. / отв. ред И.И. Осинский . – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2012. – С. 225–232.
29. Бюраева Ю. Г. Динамика занятости населения Республики Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Известия Института экономических исследований БГУ. – 2012. – № 1. [Электронный ресурс]. – URL: <http://inser.pro/magazine/authors/497>.
30. Бюраева Ю. Г. Маркетинговая деятельность в Бурятии на современном этапе / Ю. Г. Бюраева // Мир Центральной Азии: мат-лы междунар. науч. конф. Т. II. – Улан-Удэ, 2002. – С. 18–24.
31. Бюраева Ю. Г. Маркетинг как интегрированная функция менеджмента / Ю. Г. Бюраева // Наука и образование: мат-лы всерос. науч. конф. Ч. 2. – Белово: Беловский полиграфист, 2003. – С. 484–490.
32. Бюраева Ю. Г. Роль молодежи в формировании слоя менеджеров / Ю. Г. Бюраева // Молодежь Забайкалья: дорога в будущее: мат-лы IX междунар. молодеж. науч.-практ. конф. Ч. 2. – Чита: ЗаБИЖТ, 2005. – С. 58–62.
33. Бюраева Ю. Г. Менеджеры в социальной структуре общества переходного периода: к постановке проблемы / Ю. Г. Бюраева // Научный и инновационный потенциал Байкальского

региона глазами молодежи: мат-лы V науч.-практ. конф. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2005. – С. 92–95.

34. Бюраева Ю. Г. Карьера успешного менеджера / Ю. Г. Бюраева // Будущее России: стратегии развития: мат-лы II всерос. науч. конф. «Сорокинские чтения-2005». – М.: Альфа-М, 2005. – С. 46–54.

35. Бюраева Ю. Г. Тенденции формирования слоя менеджеров в Республике Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Глобализация и социальные изменения в современной России: тезисы всерос. социол. конгресса. Т. 6. – Москва: Альфа-М, 2006. – С. 37–40.

36. Бюраева Ю. Г. Молодые топ-менеджеры в составе слоя менеджеров Республики Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Молодежь в условиях социально-экономической трансформации общества: мат-лы регион. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2007. – С. 74–79.

37. Бюраева Ю. Г. Взаимовлияние политических и бизнес-структур в Республике Бурятия / Ю. Г. Бюраева // История и культура народов Сибири, стран Центральной и Восточной Азии: мат-лы III междунар. науч.-практ. конф. – Улан-Удэ: Изд.-полиграф. комплекс ВСГАКИ, 2007. – С. 508–516.

38. Бюраева Ю. Г. Структура слоя менеджеров Республики Бурятия (по результатам социологического исследования) / Ю. Г. Бюраева // Мир Центральной Азии: тезисы докл. II междунар. науч. конф. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2007. – С. 248–249.

39. Бюраева Ю. Г. Гендерная структура слоя менеджеров Республики Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Социология и общество: пути взаимодействия: мат-лы III всерос. социол. конгресса. – Москва: ИС РАН, РОС, 2008. [Электронный ресурс]. – 1 CD ROM. (ISBN 978-6-89697-157-3).

40. Бюраева Ю. Г. Динамика отраслевой структуры занятости Республики Бурятия / Ю. Г. Бюраева // Конкурентоспособность региона в условиях экологических и демографических ограничений: мат-лы межрегион. науч.-практ. конф. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2009. – С. 134–144.

41. Бюраева Ю. Г. Трудовые ресурсы Республики Бурятия: современное состояние / Ю. Г. Бюраева // Россия: ключевые проблемы и решения: мат-лы IX междунар. науч. конф. – М.: ИНИОН РАН, 2009. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rkpr.inion.ru/inion/items.html?page=2&category=100002654>.

42. Бюраева Ю. Г. Типология слоя менеджеров / Ю. Г. Бюраева // Интеллигенция в изменяющемся обществе: социальный статус, облик, ценности, сценарии развития: мат-лы VIII междунар. науч. конф. / отв. ред. И. И. Осинский. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2010. – С. 185–190.

43. Бюраева Ю. Г. Система профессиональной подготовки менеджеров: влияние на успешность карьеры / Ю. Г. Бюраева // Потенциал молодежи – развитию территорий: мат-лы всерос. науч.-практ. конф. – Улан-Удэ, Изд-во БГУ, 2012. – С. 110–117.

44. Бюраева Ю. Г. Рынок труда Республики Бурятия: спрос и предложение рабочей силы / Ю. Г. Бюраева // VI Ковалевские чтения: мат-лы науч.-практ. конф. – СПб: Скифия-принт, 2011. – С. 353–355.

45. Бюраева Ю. Г. Прогноз потребностей региональной экономики в рабочей силе / Ю. Г. Бюраева, Т. О. Субанаква // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: мат-лы IV всерос. социол. конгресса. – М.: РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ, 2012. [Электронный ресурс]. – 1 CD ROM. – С. 4500–4512.

46. Бюраева Ю. Г. Динамика управленческой ситуации на предприятиях нового частного бизнеса / Ю. Г. Бюраева // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: мат-лы IV всерос. социол. конгресса. – М.: РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ, 2012. [Электронный ресурс]. – 1 CD ROM. – С. 6722–6730.

#### **Статьи в зарубежных научных изданиях**

47. Byuraeva Yu. The managers in the social structure of the Buryat Republic / Yu. Byuraeva // The Fourth International Symposium on Mongolian Studies: Thesis Abstracts. – Huhhot (China), 2004. – P. 235–237.

48. Byuraeva Yu. The place and role of the managers' layer in the society in the transitive period (on the example of the Buryat Republic) / Yu. Byuraeva // The Proceedings of International Symposium on Mongolian Studies in China. – Huhhot (China), 2005. – P. 896–901.

49. Бюраева Ю. Г. Взаимодействие органов государственной власти Республики Бурятия на современном этапе / Ю. Г. Бюраева // The International Conference “On State Tradition of the Great Mongolian State”. – Ulaanbaatar (Mongolia), 2006. – С. 122–128.

50. Byuraeva Yu. Individual features of managers in the Republic of Buryatia (results of the sociological research) / Yu. Byuraeva // Улымжиевские чтения-IV. – Улан-Батор: Монгол Судлал, 2008. – С. 36–38.

51. Byuraeva Yu. Managers of new private business in Russia (on the example of the Republic Buryatia) / Yu. Byuraeva // Language, Individual and SOCIETY. – 2008. – Vol. 2. – Part 1. – P. 80–87.

52. Byuraeva Yu. Personal qualities of modern managers (on the example of the Republic of Buryatia) / Yu. Byuraeva // The 16th World Congress The International Union of Anthropological and Ethnological Sciences. – Kunming, China, 2009. – P. 28.

53. Бюраева Ю. Г. Демографический и трудовой потенциал Республики Бурятия / Ю. Г. Бюраева // The proceedings of conference “Nomadic Civilization and Buryat-mongols”. – Ulan-Bator, 2010. – P. 43–51.

54. Бюраева Ю. Г. Современное положение и потенциал социально-экономического развития территорий в условиях приграничья с Монголией / Ю. Г. Бюраева, Т. О. Баянова // The proceedings of conference “Nomadic Civilization and Buryat-mongols”. – Ulan-Bator, 2010. – P. 30–36.

55. Byuraeva Yu. The comparative analysis of changes in the employment structure of Mongolia and the Republic of Buryatia/ Yu. Byuraeva // The international scientific conference: 2012 Summer school for young mongolists. – Ulaanbaatar, 2012. – P. 123–130.

#### **Учебные пособия**

56. Бюраева Ю. Г. Маркетинговые исследования / Ю. Г. Бюраева. – Улан-Удэ: Изд.-полиграф. комплекс ВСГАКИ, 1999. – 32 с.