

МЕНЕДЖЕРЫ КАК СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА

Черепанова В.Н.¹, Устинова О.В.²

¹ Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, Тюмень, Россия (625001, Тюмень, ул. Луначарского, 2), e-mail: veranikandrovna@mail.ru

² Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: sema_79@bk.ru

Широкомасштабные реформы, происходящие в России, привели к трансформации социально-структурных отношений, перераспределению власти, возникновению многообразия форм собственности, возрождению предпринимательства, становлению институтов рыночной экономики, в том числе и менеджмента, как принципиально иного подхода к управлению. Изменились в структуре российского общества статус и роль менеджеров. Сегодня они, консолидируясь в отдельную социальную группу, входящую в состав среднего класса, активно развиваются и постоянно профессионализируются. Специальное управленческое образование, в процессе которого формируются навыки и умения, определенный стиль жизни, идеология в итоге легитимируют власть управленцев на конкретном предприятии и помогают приобретению относительных преимуществ по сравнению с другими социальными группами. В статье рассматривается процесс формирования слоя менеджеров в социальной структуре современного российского общества, что, по мнению авторов, представляется актуальным для оценки потенциала общества, его способности к поступательному развитию.

Ключевые слова: менеджмент, менеджеры, социально-профессиональная группа, общество.

MANAGERS AS A SOCIO-PROFESSIONAL GROUP

Cherepanova V.N.¹, Ustinova O.V.²

¹ Tyumen State University of Architecture and Civil Engineering, Tyumen, Russia (625001, Lunacharskogo Street, 2), e-mail: veranikandrovna@mail.ru

² Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia (625000, Volodarskogo Street, 38), e-mail: sema_79@bk.ru

Large-scale reforms going on in Russia that led to the transformation of socio-structural relations, redistribution of power, the emergence of different forms of ownership, the revival of entrepreneurship, the establishment of market economy institutions, including management, as a fundamentally different approach to management. Has changed in the structure of Russian society, the status and role of managers. Today they continued moving in a particular social group, is a member of the middle class, are actively developing and constantly professional service. Special management education, in the process of formation of skills and abilities, a certain style of life, ideology ultimately legitimise the authority of managers in a particular company and help the acquisition of relative advantages in comparison with other social groups. In the article the process of formation of a layer of managers in the social structure of modern Russian society, which, according to the authors, it seems relevant to assess the potential of the society, its capacity for further development.

Keywords: management, managers, socio-professional group, the society.

Формирование социально-ориентированной рыночной экономики в Российской Федерации привело к появлению новой социально-профессиональной группы – менеджеров, класс которых сформировался за рубежом в начале XX века. Примерно в это же время в научной литературе стал рассматриваться данный феномен.

Исторически обособление менеджеров как социально-профессиональной группы, в первую очередь, от рабочих, стало развиваться с появлением фабричного производства. В частности, речь идет о сегрегации менеджеров и рабочих по условиям труда: первые, даже не будучи «оторванными» от производственного процесса, проявляли идентичность скорее с высшим руководством, так как занимались не физическим, а умственным трудом. Впервые о

таким обособлением высказался Э. Гидденс, исследовавший труды Д. Локвуда [12]: «даже обычные клерки, далекие от менеджеров высшего звена, практически не были связаны непосредственными контактами с рабочими – обычно в качестве основного коммуникационного канала между офисом и цехом выступал начальник последнего» [10].

В работе Э. Ледерера 1912 года данная группа обозначалась как «новый средний класс», а в 1937 году вышло исследование Э. Лендерера в соавторстве с Я. Маршаком, в рамках которого учеными был проведен анализ социальной группы менеджеров [11]. В качестве ключевого критерия выделения данной общности индивидов на том историческом отрезке выступал их социально-профессиональный статус.

Достаточно убедительное высказывание в пользу профессионализации менеджеров как социальной группы может быть найдено в трудах К. Маркса, доказавшего, что наличие иерархии в разного рода трудовых (производственных) отношениях есть инвариант, в связи с чем менеджеры, как особый класс, отличный от рабочих, также будут формировать иерархическую структуру, однозначно стремясь занять в ней максимально высокие позиции: «всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами... Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере» [6].

В последующий период стали появляться работы, в которых существование данной социально-профессиональной группы обуславливалось личностными и экономическими параметрами. В частности, Ч. Миллс отмечал в качестве отличительной особенности менеджеров наличие у них возможности продавать свои услуги на рынке труда, при этом природу данного класса наиболее полно определяла не предпринимательская собственность: его необходимо было рассматривать в терминах экономики и социологии профессий [13]. В данном случае способность менеджеров организовывать труд других людей, осуществлять контроль и общее руководство рассматривается как отличительная способность – профессиональная характеристика по аналогии с другими профессиями и видами деятельности.

Как отмечает Друкер, профессионализация менеджмента сдерживается двумя обстоятельствами. Первый фактор связан с размером бизнеса - именно у малого бизнеса отсутствует ярко выраженная потребность в применении высокопрофессиональных навыков управления. Вторым аргументом обусловлен отсутствием «профессиональных лифтов» для менеджеров в некоторых странах [3].

Четкое выделение менеджеров как группы можно найти в работе Д. Россидеса, в рамках которой было выделено пять основных классов, исходя из их индивидуальных

достижений. Большая доля менеджеров, вместе с бизнесменами, чиновниками и военными высокого ранга, была причислена к высшему среднему классу. [15] Таким образом, уже в XX веке сложилась достаточно обширная доказательная база правомерности отнесения менеджеров к особой социально-профессиональной группе.

Традиция исследования менеджеров как специфической группы разделялась в дальнейшем многими исследователями в России и странах постсоветского пространства. Ликвидация идеологической цензуры, развитие разнообразных организационно-правовых форм экономической деятельности способствовали появлению новых ориентиров в системе ценностей и норм поведения индивидов, в том числе, повлекли за собой существование адекватных реальности современных целевых установок в профессиональной деятельности, обусловив появление менеджеров в отечественной хозяйственной практике. Вышеуказанное обуславливает потребность в исследовании профессионального развития менеджеров в контексте проблемы интеллектуального и нравственного роста потенциала личности.

Необходимо отметить, что первоначально феномен менеджера рассматривался исследователями исключительно в контексте проблемы идентификации среднего класса, с которым весьма обобщенно он и отождествлялся. Тем не менее, нельзя утверждать, что первые исследования в современной России стремились решить задачу выделения менеджеров как особой социальной группы – приоритет отдавался именно среднему классу и его возможному влиянию на процесс социально-экономических преобразований безотносительно его функционального наполнения. Многие из научных исследований описываемого исторического этапа рассматривают менеджеров как обособленную по показателям благосостояния социальную группу в рамках среднего класса.

В дальнейшем вектор исследований был направлен либо на обособление на основе профессионализации менеджмента как вида общественной практики [1], либо на стирание отличий между менеджерами и прочими специалистами-профессионалами (расширение социальной группы менеджеров за счет включения в нее всех высококвалифицированных работников). В отдельных работах прослеживается тенденция обособления группы менеджеров-собственников, наделенных соответствующими полномочиями, несколько выходящими за рамки сложившегося на Западе понимания исследуемого феномена.

Значимым, по мнению автора, доказательством принадлежности менеджеров к особой социально-профессиональной группе является институционально-профессиональное оформление соответствующих групп индивидов на основе союзов, ассоциаций, клубов и т.п., что дает, как минимум, формальные основания для их обособленного рассмотрения в контексте социологической проблематики. При этом их идентичность проявляется в наличии доступа к особому рода социальному капиталу, закрытому для представителей иных

социально-профессиональных групп [9]. Сущность социального капитала раскрывается в том, что он рассматривается как совокупность ценных социальных отношений и полезных связей. Так, с точки зрения Дж. Коулмена, социальный капитал – это сеть отношений, основанных на доверии и уверенности в том, что другие члены сети добровольно выполняют свои обязательства [4].

Исследования, проводившиеся в начале XXI века, преимущественно лишь констатируют факт обособления менеджеров как социально-профессиональной группы, при этом задача обоснования данного тезиса в них не ставилась.

Следует заметить, что в современной литературе по управлению проводится много определений термина «менеджер». Как правило, в качестве такового выступает наемный профессиональный управляющий, деятельность которого предполагает исследование рынка и стимулирование спроса потребителей для увеличения объемов продаж и вывода на рынок новых товаров [8]. Необходимо подчеркнуть, что представленная трактовка в научных кругах воспринимается как обывательская, существование которой связано с практикой формирования штатных расписаний в российских компаниях, когда любое лицо, связанное с продвижением товаров или услуг, именовалось «менеджер». Тем не менее, нельзя не указать, что в некоторых источниках нередко встречается определение, согласно которому менеджер – это лицо, ответственное за некоторый набор задач, которому могут быть подчинены другие работники. Ярким тому примером может быть шеф-повар, менеджер проекта в рамках отдела организации или администратор в театре.

В практике Западного словоупотребления менеджер ассоциируется с лицом, возглавляющим соответствующее подразделение в организации или ответственным за определенные аспекты ее работы. Так, наиболее часто встречаемое словосочетание «Sales Manager» (менеджер по продажам) фактически означает главу отдела продаж, а не любого исполнителя в этом отделе, как принято делать в России.

Этимологически слово «менеджер» восходит к английскому глаголу «to manage», значения которого вобрала в себя следующие дефиниции, наиболее близкие по контексту к исследуемой категории: вести, направлять деятельность, управлять, подчинять или укрощать (кого-либо), иметь в подчинении, разумно использовать. Следовательно, «менеджер» дословно определяется как лицо, в руках которого сосредоточены полномочия вести и направлять что-либо (кого-либо); человек, который ведет дела экономно и бережливо, хороший хозяин.

В профессиональном контексте зарубежные источники приводят следующие определения категории «менеджер»:

- человек, осуществляющий руководство компанией и несущий коммерческий риск;

– лицо, которое организует работу и обеспечивает ее выполнение силами других людей;

– человек, чья работа заключается в обеспечении функционирования какого-либо объекта (например, учреждения).

Представленные трактовки позволяют поставить знак равенства между менеджером и управляющим. Однако, несмотря на то, что менеджеры имеют право управлять другими людьми, характер и целевые установки этого управления, как правило, определяются им не самостоятельно, что, в соответствии с распространенным мнением, отличает менеджера от предпринимателя [7].

По утверждению Дж. Ре, менеджер – это человек, ответственный за планирование и руководство работой группы индивидов, осуществление контроля за их деятельностью и внесение корректировок при необходимости. Менеджер должен быть знаком со спецификой работы того подразделения, которое он возглавляет, но не обязательно должен быть лучшим специалистом в этой сфере. Принципиальным отличием профессионального менеджера является знание того, как руководить работниками, нежели знание того, как выполнить их работу [14].

В представленном выше определении необходимо отметить элемент, который, по мнению авторов, является ключевым в вопросе идентификации менеджера как профессионала: именно знание и умение организовать работу группы индивидов в интересах других людей, обеспечить осведомленность работников о целях, стоящих перед их отделом и всей организацией, наладить взаимодействие с подчиненными с учетом личностных характеристик, ценностных ориентаций и интересов каждого. При этом не следует исключать из рассмотрения целый спектр проявлений социальной ответственности, которая возлагается на менеджера [2].

Таким образом, авторы полагают возможным дать следующее определение категории «менеджер»: индивид, обладающий определенными знаниями и компетенциями, наделенный управленческими полномочиями по отношению к некоторой группе работников, обеспечивающий эффективную организацию процесса выполнения ими возложенных на них обязанностей, являющийся носителем специфического социального капитала.

Таким образом, можно выделить ряд специфических моментов, позволяющих рассматривать менеджеров в качестве особой социально-профессиональной группы:

1) Сравнительно высокий и постоянно повышаемый уровень образования, высокая склонность и способность к самообразованию. Наличие данной черты некоторые исследователи связывают с положениями концепции так называемой «экономики дипломов», согласно которой обособление социальной группы менеджеров по уровню

образования происходит не на основе «абсолютных» характеристик знаний конкретного специалиста, а на основе отличия уровня образования данной группы от других или от среднего уровня. Это объясняет тот факт, что требования, предъявляемые к уровню и широте теоретической и практической подготовленности менеджеров, постоянно повышаются: сегодня по мере распространения высшего профессионального образования и, как следствие, формального стирания рассматриваемых отличий, в среде менеджеров набирает популярность бизнес-образование (МВА), которое, в числе прочего, определяет особый статус обладателя соответствующей квалификации, не умаляя его содержательного значения. Таким образом, как справедливо отмечают И.А. Крутий и О.В. Красина, «образование ... определяет максимально достижимый данным индивидом социальный статус и создает объективно-субъективные основания для его карьерного роста, где объективными основаниями являются требования для определенного вида деятельности и должности, связанные с образованием, а субъективными – способность индивида применить ... полученные в процессе обучения навыки и умения, увеличивающие его способность к креативности и инновационной деятельности» [5].

2) Профессиональная независимость, мобильность и адаптивность благодаря сочетанию личных качеств и уровня образования (например, менеджер, работающий на предприятии торговли, без особых затруднений в случае необходимости может выполнять аналогичные функции на производственном предприятии).

3) Обладание совокупностью специфических черт характера: инициативность, креативность, рациональность мышления, самостоятельность в поиске информации, формировании и выборе вариантов решения проблем, способность принимать на себя ответственность. Так, деятельность менеджера систематически сопряжена с решением задач, не являющихся рутинными, в условиях значительной неопределенности. Поэтому данная специфическая характеристика менеджера выступает одновременно и как причина, и как следствие его профессионального развития.

4) Понимание причинно-следственной связи между затрачиваемыми усилиями и результатом – готовность, например, работать сверхурочно или связать уровень оплаты труда с результатом, а не с отработанным временем.

5) Главенствующая роль карьеры и семьи в системе ценностей; преобладание нематериальных стимулов над материальными.

6) Менеджеры являются носителями социального капитала особого свойства, а также имеют доступ к такому капиталу.

Также было установлено, что характеристикой менеджеров как социально-профессиональной группы является относительно более высокий уровень доходов. Тем не

менее, данный критерий не следует рассматривать как уникальный, поскольку современное состояние рынка труда позволяет констатировать, что значительный уровень дохода могут иметь и некоторые представители «рабочих» профессий.

Список литературы

1. Абрамов Р.Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. [Текст] / Р.Н. Абрамов. М.: КомКнига, 2005.
2. Гайда А.В., Вершинин С.Е., Шульц В.Л. Коммуникация и эмансипация: критика методологических основ социальной концепции Ю. Хабермаса. [Текст] / А.В. Гайда, С.Е. Вершинин. Свердловск: Изд-во Свердловского университета, 1988. С. 51.
3. Друкер П. Менеджмент: задачи, обязанности, практика. [Текст] / П. Друкер. М.: Вильямс, 2008. С. 560.
4. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий. [Текст] / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. 2001. №3. С. 129.
5. Крутий И.А., Красина О.В. Человеческий капитал: эволюция представлений. [Текст] / И.А. Крутий, О.В. Красина // Социс. 2007. № 8. С. 129.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – М.: Политиздат, 1974. Т. 23. С. 342.
7. Силин А.Н. Управление персоналом: Учеб. по кадровому менеджменту для студентов вузов [Текст] / А.Н. Силин, Н.Г. Хайруллина; Тюм. гос. нефтегазовый ун-т. Москва, 2004.
8. Устинова О.В., Утешев Р.С. Концептуальные основы управления карьерным ростом менеджера. [Текст] / Устинова О.В. // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2014. №2(29). 219-222.
9. Устинова О.В., Чуприна Е.В. Формирование корпоративной идентичности персонала. [Текст] / Устинова О.В., Чуприна Е.В. // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. №24(353). С. 50-53.
10. Giddens A. The Growth of the New Middle Class // The New Middle Classes. Life-styles, Status Claims and Political Orientations. Edited by Vidich, Arthur J. L.: Macmillan, 1995.
11. Lederer E., Marshak J. The new middle class. N.Y., 1937.
12. Lockwood D. The black coated worker: A study in class consciousness (2nd ed.). Oxford, UK: Clarendon, 1989.
13. Mills C.W. The New Middle Class // Vidich A.J. (ed.) The New Middle Classes. Life-Styles, Status Claims and Political Orientations. Houndmills and London, Macmillan, 1995. P.191.
14. Reh J.F. Glossary of Business Management Terms and Abbreviations, 2008. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://management.about.com/od/begintomanage/a/MgmtGlossary.htm>

15. Rossides D. W. The American class system. An introduction to social stratification. Boston: Mifflin, 1976.

16. Webster's Online Dictionary. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.websters-online-dictionary.org/definitions/manager>.

Рецензенты:

Барбаков О.М., д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень;

Силин А.Н., д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень.