

КАРЬЕРА МЕНЕДЖЕРОВ КАК СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ

Устинова О.В.¹, Пивоварова И.В.²

¹ Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, Тюмень, Россия (625001, Тюмень, ул. Луначарского, 2), e-mail: sema_79@bk.ru

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

Осуществляемые в России реформы привели к трансформации социально-структурных отношений, перераспределению власти, 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, активно развиваются и постоянно профессионализируются. Специальное управленческое образование, в процессе которого формируются навыки и умения, определенный стиль жизни, идеология, выступая отличительными особенностями менеджеров, обеспечивают их идентичность. В статье исследуются особенности карьеры менеджера с учетом существенных характеристик данной профессиональной группы. Выявляется взаимосвязь типов личности и видов карьеры, на основе которой авторы делают вывод о существовании ряда наиболее типичных социальных паттернов профессионального развития специалиста в области управления. Они охватывают как направления развития и целевую его направленность, так и характер динамики карьерного продвижения, определяемый во многом субъективно, в зависимости от сочетания личностных качеств, ценностных ориентаций и целевых установок личности.

Ключевые слова: менеджер, карьера, управление карьерой.

CAREER MANAGERS AS A SOCIO-PROFESSIONAL GROUP

Ustinova O.V.¹, Pivovarova I.V.²

¹ Tyumen State University of Architecture and Civil Engineering, Tyumen, Russia (625001, Lunacharskogo Street, 2), e-mail: sema_79@bk.ru

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

Large-scale reforms going on in Russia that led to the transformation of socio-structural relations, redistribution of power, 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, speaking distinguishing features of the managers, their identity. The article examines the career of Manager according to the essential characteristics of this professional group. It also reveals the relationship between personality types and career choice on the basis of which the authors conclude about the existence of a number of the most typical social patterns of professional development of a specialist in the field of management. They cover both areas of development and target its orientation, and the nature of the dynamics of career advancement, determined largely subjective, depending on the combination of personal qualities, values and targets of the individual.

Keywords: manager, career, career management.

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 [2].

Слой менеджеров рассматривается как часть среднего класса, на стабильность развития которого оказывают как объективные (социально-экономические, социокультурные, политические условия внешней среды и пр.), так и субъективные факторы (ресурсы менеджеров, содержание профессиональной деятельности, социальная адаптация и пр.) [2].

Следует подчеркнуть, что сегодня роль менеджеров в социально-экономическом развитии российского общества существенно возрастает: в структуре занятых в некоторых сферах деятельности на их долю приходится порядка 30 % (рис. 1).

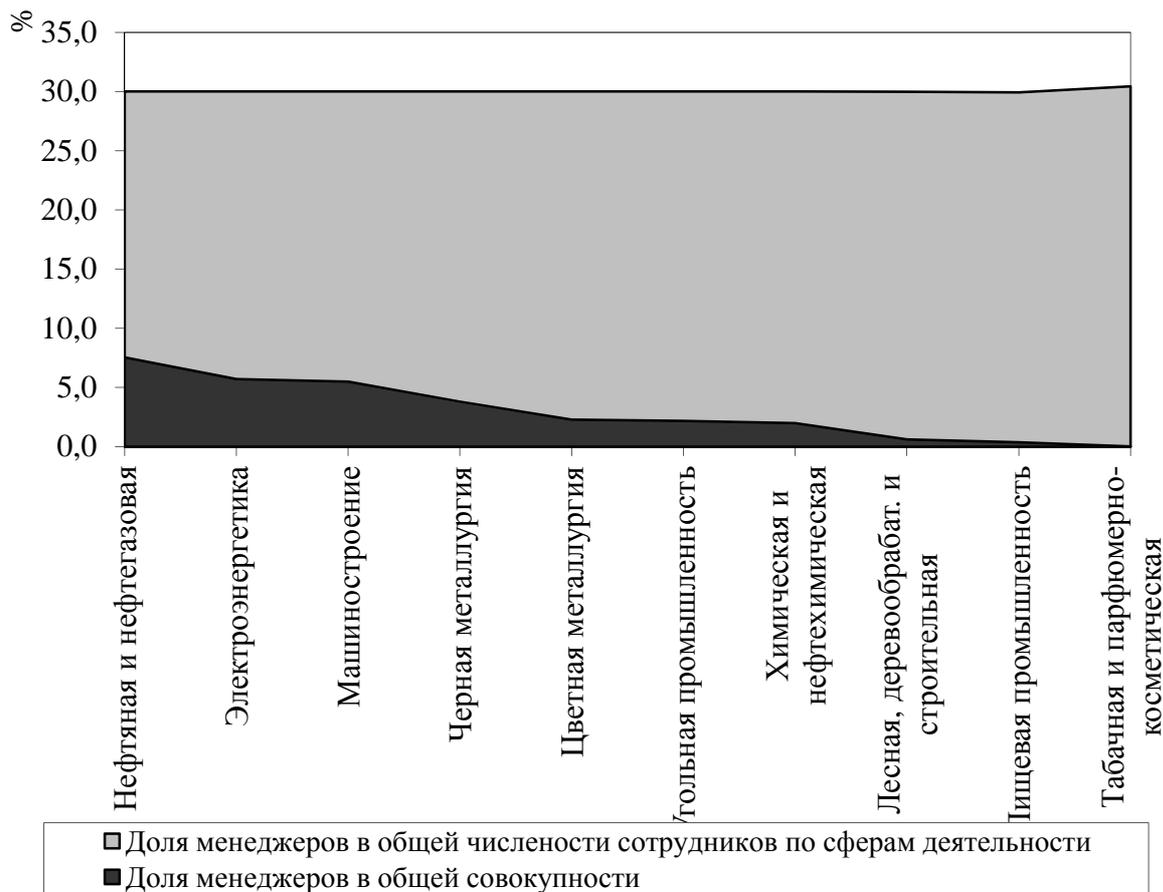


Рис. 1. Выборочные данные о доле менеджеров, занятых в производственных организациях, % [7]

Следует отметить, что процент менеджеров по сферам деятельности изменяется крайне незначительно. В то же время серьезными колебаниями характеризуется доля менеджеров в общей совокупности. Так, наибольший процент менеджеров работает в нефтегазовом секторе (7,5 %), а наименьший – в табачной и парфюмерно-косметической сферах (0,1 %). Распределение менеджеров во многом обусловлено масштабами самих сфер деятельности. Так, первые позиции по концентрации менеджеров занимают такие сферы (помимо упоминавшейся ранее нефтегазовой), как электроэнергетика (5,7 %), машиностроение (5,5 %) и черная металлургия (3,8 %). Низкая численность менеджеров

наблюдается в лесной, деревообрабатывающей, строительной сферах (0,6 %) и пищевой промышленности (0,4 %).

Интересно отметить, что менеджеры находятся в лучших позициях по владению различными типами собственности по сравнению с основной частью населения. Результаты исследования С.А. Инясевского свидетельствуют «о довольно высоком уровне обеспеченности менеджеров жильем и указывают на некоторое улучшение жилищного положения российских управленцев за годы реформ. В то же время сопоставление данных опросов 1994, 2006, 2013 гг. демонстрирует усиливающуюся поляризацию между менеджерами среднего и высшего звена по таким показателям, как владение ценными бумагами и наличие доли во владении фирмами» [2, 4].

Сегодня мы стоим на пороге формирования нового типа менеджера. Как справедливо замечает И.Ю. Ерёмин, преобразование социально-экономических отношений «побудили производство и бизнес, а также современных менеджеров разрабатывать соответствующие стратегии диверсификации, принимать управленческие решения в условиях неопределённости, недостаточности информации, экстремальности производства, непредсказуемости бизнес-процессов и экономических рисков. Это само по себе создало обстоятельство, потребовавшее развития профессионального мышления, умений и навыков, мотиваций и ценностей, которые необходимы организации для конкурентного преимущества» [3].

Данная мысль находит развитие в тезисе И.И. Макашиной, которая, анализируя деятельность менеджеров в современных условиях, приходит к следующему заключению: «Непременными личностными качествами менеджера выступают: энергичность, инициативность, способность быстро ориентироваться в меняющейся ситуации и находить решения. Все эти качества должны быть сопряжены с профессиональной эрудицией и компетентностью, основанной на культурологических, коммуникативных, управленческих, иноязычных, педагогических, правовых, экономических и специальных знаниях и умении решать комплексные производственные задачи» [5].

Выполнение ключевых предпринимательских функций менеджером как предпринимателем обеспечивается за счет следующих качеств, выявленных в ходе исследований М.Л. Ньюсенковой: умение принимать новаторские решения в нестандартных ситуациях; умение генерировать идеи, превращая их в новые технологии с целью получения дохода; оперативно оценивать все формы инноваций; не бояться рисковать, уметь управлять риском, быть готовым принять на себя ответственность [6].

Наиболее полное отражение реализация качеств менеджера находит в процессе карьерного роста. Трансформация условий хозяйствования требует учета тенденций и

перспектив развития организаций и системы ее кадрового обеспечения. Исследование процесса карьерного роста менеджера приводит к рассмотрению сущностных характеристик данной профессиональной группы, ее анализу с целью выявления основных видов карьерного роста, отражение которых в структуре и содержании системы управления персоналом организации позволит обеспечить высокий уровень конкурентоспособности предприятия.

Следует заметить, что карьера менеджера может быть дифференцирована по разным критериям. Например, по направлениям движения работника в рамках организации выделяют такие типы карьеры, как вертикальная, горизонтальная, центростремительная или скрытая, ступенчатая [12]. Другая типология приведена в работе Е.В. Охотского, которым представлены различные виды карьеры с точки зрения изменений, имеющих место в процессе карьерного роста:

- властная карьера, характеризующаяся постепенным увеличением полномочий менеджера по мере продвижения по карьерной лестнице, либо усилением его позиций как неформального лидера;

- квалификационная карьера, связанная с профессиональным совершенствованием, сопровождающимся перемещением по различным квалификационным градациям (разрядам, категориям, званиям и т.д.);

- статусная карьера, предполагающая динамику статуса менеджера внутри организации, который находит свое отражение в наградах, знаках отличия и т.п.;

- монетарная карьера, связанная с изменением уровня материального вознаграждения менеджера, предоставлением ему дополнительных бонусов, расширенного социального пакета и т.д. [10].

В дополнение к этому по степени устойчивости карьеру подразделяют на устойчивую и неустойчивую, прерывистую и непрерывную, а по скорости прохождения ступеней карьеры – суперавантюрную, авантюрную, типичную, последовательно-кризисную, прагматичную, отбывающую, преобразующую, эволюционную [1]. Одна из наиболее известных типологий карьеры приведена в работе С.И. Сотниковой, результаты исследования которой обобщены в табл. 1.

Таблица 1

Типология карьеры по С.И. Сотниковой [11]

Виды карьеры	Характеристика вида
Целевая	Сделанный однажды выбором работником профессионального пространства его развития в дальнейшем определяет его действия и шаги по достижению целей карьерного роста.
Монотонная	Движение сотрудника по карьерной лестнице ограничено его собственными устремлениями в плане достижения определенного

	уровня профессиональной иерархии, выше которого осуществлять движение он не намерен даже при наличии возможностей.
Спиральная	Работник систематически прибегает к перемене мест работы, сопряженной с изменением ее функционального наполнения, с постепенным повышением своего социального статуса: достигнув определенных «высот» в одном виде деятельности он переходит на более «статусную» работу, даже если уровень его компетенции там будет недостаточно высок.
Мимолетная	Специалист меняет виды деятельности по мере увеличения уровня своей компетенции, причем движение вверх по карьерной лестнице не является приоритетом: сотрудник допускает возможность «понижения».
Стабилизационная	Личность развивается до определенного уровня управленческой иерархии и остается на нем в течение длительного периода времени с возможным последующим ростом.
Затухающая	Сотрудник достигает определенного уровня компетенции и социального статуса и, как правило, с достижением определенного возраста, начинает некоторое движение на более низкие ступени карьерной лестницы.

Причины дифференциации карьеры лежат как в сфере ценностных ориентаций личности, так и подвержены воздействию со стороны экзогенных факторов, таких как профессиональная конкуренция, наличие возможностей саморазвития и самообучения, формальные ограничения [9, 13, 14].

При этом Дж. Голландом представлена классификация типов личности, согласно которой индивиды могут быть отнесены к одному из следующих типов: 1) реалистический, 2) исследовательский, 3) артистический, 4) социальный, 5) предпринимательский, 6) конвенциональный [8]. Набор качеств, свойственный тому или иному типу личности, определяет среду наиболее комфортного и эффективного раскрытия личностного потенциала менеджера, избираемый индивидом способ достижения поставленных целей. В этой связи можно утверждать, что тип карьеры во многом детерминирован типом личности менеджера.

Так, например, для менеджеров исследовательского типа личности наиболее часто характерна статусная карьера, раскрывающаяся преимущественно в горизонтальной плоскости со «спиральным» или «мимолетным» типом ее динамики. Напротив, предпринимательский тип личности предполагает ступенчатое развитие карьеры властного типа с целевым характером ее динамики.

Представленная классификация типов личности позволила авторам соотнести их с типами карьеры в различных ее преломлениях (табл. 2).

Таблица 2

Взаимосвязь типов личности и типов карьеры

Тип личности	Виды карьеры		
	по направлению	По целям карьерного	по характеру

		роста	динамики
Реалистический	Вертикальная, горизонтальная	Монетарная, властная	Спиральная, стабилизационная
Исследовательский	Горизонтальная, ступенчатая	Статусная, монетарная	Стабилизационная, монотонная, спиральная
Артистический	Вертикальная, центростремительная	Статусная, квалификационная	Мимолетная, затухающая
Социальный	Вертикальная, ступенчатая	Квалификационная, статусная	Затухающая, мимолетная
Предпринимательский	Ступенчатая, скрытая	Властная, монетарная	Целевая, стабилизационная
Конвенциональный	Ступенчатая	Квалификационная, монетарная	Монотонная, затухающая

Основываясь на вышеизложенном, авторы делают вывод, что карьера менеджера как социальный феномен представляет собой многогранную конструкцию, раскрывающуюся в зависимости от предметной стороны исследования. В частности, менеджеры должны рассматриваться как особая социально-профессиональная группа, характеризующаяся рядом отличительных признаков, позволяющих, с одной стороны, обеспечить их идентичность, а с другой – дифференцировать их от представителей иных профессий и видов деятельности. В числе названных признаков целесообразно отметить сравнительно высокий уровень образованности и способности к самообучению, обладание совокупностью специфических черт характера, возможность доступа к социальному капиталу особого рода и т.д.

Типология видов карьеры менеджера позволяет утверждать о существовании ряда наиболее типичных социальных паттернов профессионального развития специалиста в области управления. Они охватывают как направления развития и целевую его направленность, так и характер динамики карьерного продвижения, определяемый во многом субъективно, в зависимости от сочетания личностных качеств, ценностных ориентаций и целевых установок личности.

Список литературы

1. Большой Российский энциклопедический словарь. [Текст]. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2003.
2. Бюраева Ю.Г. Формирование слоя менеджеров в социальной структуре модернизирующегося российского общества: дис. ... д-ра социол. наук. [Текст] / Ю.Г. Бюраева. – Улан-Удэ, 2014.

3. Ерёмина И.Ю. Управление развитием менеджерского таланта персонала организации в сфере дополнительных образовательных услуг: автореф. дис. ... д-ра эконом. наук. [Текст] / И.Ю. Ерёмина. – М., 2009. – С. 4.
4. Инясевский С.А. Ресурсные характеристики менеджеров как социально-профессиональной группы современного российского общества: автореф. дис. ... социол. наук. [Текст] / С.А. Инясевский. – М., 2007. – С. 14.
5. Макашина И.И. Система педагогического обеспечения полипрофильной подготовки менеджеров для морского торгового флота: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. [Текст] / И.И. Макашина. – Санкт-Петербург, 2010. – С. 4.
6. Нюшенкова М.Л. Методология формирования предпринимательской культуры менеджера социально-культурной деятельности в условиях высшей школы: автореф. дис. ... д-ра пед. наук [Текст] / М.Л. Нюшенкова. – Тамбов, 2010. – С.14-15.
7. Официальный сайт маркетингового агентства «Качалов и Коллеги». [Электронный ресурс] <http://www.kachalov.com/>
8. Поляков В.А. Технология карьеры. Практическое руководство. [Текст] / В.А. Поляков. – М.: Дело, 1995.
9. Силин А.Н. Управление персоналом: учеб. по кадровому менеджменту для студентов вузов [Текст] / А.Н. Силин, Н.Г. Хайруллина; Тюм. гос. нефтегазовый ун-т. – М., 2004.
10. Служебная карьера: учебно-методическое пособие. [Текст] / под ред. Е.В. Охотского. – М.: Экономика, 1998.
11. Сотникова С.И. Управление карьерой: учебное пособие [Текст] / С.И. Сотникова. – М.: Инфра-М, 2001.
12. Управление организацией: Учебник. [Текст] / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2001. – С. 448.
13. Устинова О.В., Утешев Р.С. Концептуальные основы управления карьерным ростом менеджера. [Текст] / Устинова О.В. // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2014. – № 2(29). – С. 219-222.
14. 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.

Рецензенты:

Хайруллина Н.Г., д.соц.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень;

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