

Мобильность топ-менеджеров: инсайдеры или аутсайдеры?

Солнцев Сергей

Лаборатория исследований
рынка труда ГУ-ВШЭ

ssolntsev@hse.ru

Москва, 3 апреля 2007

Цель исследования

Какие факторы
определяют выбор
внешнего или внутреннего
рынка труда руководителей
топ-менеджерами
и компаниями
в России?

Кто лучше: инсайдеры или аутсайдеры?

Преимущества

инсайдеров:

- повышение мотивации карьерно-ориентированных работников;
- быстрая адаптация внутреннего кандидата из-за наличия у него специфичных знаний, работники менее настороженное отношение работников;
- сохранение инвестиций фирмы в человеческий капитал;
- большая полнота информации о деловых качествах топ-менеджера;
- меньшие расходы на поиск и найм топ-менеджеров.

аутсайдеров:

- большой выбор потенциальных кандидатов, а значит, выше вероятность подбора подходящего кандидата;
- возможность привнести в компанию новые идеи, знания, передовой опыт внешнего кандидата;
- повышение уровня конкуренции внутри компании на верхней ступени корпоративной иерархии.

Факторы выбора внешнего рынка труда

Со стороны спроса:

- размер фирмы невелик;
- отсутствуют (невелико) число компаний в отрасли;
- вакантная позиция не связана с особенностями производственной деятельности компании
- проще оценить производительность топ-менеджера из другой компании;
- отсутствуют требуемые руководители в РФ (для рос. фирм);
- развиты процедуры защиты прав собственности.

Со стороны предложения:

- менее специфические навыки требуются для занятия конкретной руководящей должности;
- больше схожих фирм на рынке, где будут востребованы знания и навыки;
- плохая кадровая политика фирмы (по карьерному росту);
- в фирме отсутствует возможность стать младшим партнером или стать владельцем пакета акций (опционные и иные формы вознаграждения).

Выбор между внешним и внутренним рынком – взаимодействие спроса на топ-менеджеров и предложения труда топ-менеджерами

Гипотезы исследования

1. Выше вероятность внешнего перехода у директоров по маркетингу, по персоналу и финансового директора, а у директоров по производству – ниже среднего.
2. Выше вероятность внешнего перехода с должностей региональных директоров (легче оценить).
3. Выше вероятность внутреннего перехода в более монополизированных отраслях (газовая сфера, металлургия, нефтяная промышленность).
4. При назначении экспата российские компании будут больше прибегать к внешнему найму, зарубежные компании – к внутреннему продвижению.
5. Выше вероятность внутреннего перехода в течении первых года-двух работы на текущей должности.
6. Вероятность перехода возросла после 2003 года, когда государство стало увеличивать свое присутствие в экономике, что снизило гарантии прав собственности.

Используемые данные

- Оригинальная база данных на основе публикаций о назначениях топ-менеджеров в «Ведомостях»
- октябрь 1999 – июнь 2007
- 4043 перемещения топ-менеджера
- Данные о характеристиках топ-менеджеров (возраст, пол, гражданство, образование, опыт работы, ...)
- Данные о характеристиках компании (отрасль, российская / филиал зарубежной)

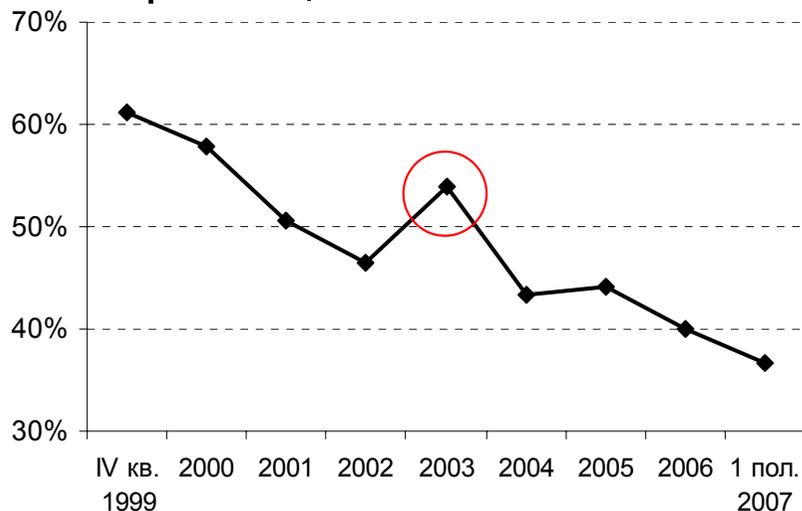
Характеристики выборки

- Доля женщин – 13,2%, экспатов – 13,5%
- Преобладают средние возраста (32-41 год – 48%)
- Доля иностранных компаний – 23,6%
- Отрасль:
 - банковская - 20,6%
 - финансовая - 11,9%
 - аудит и консалтинг - 7,8%
 - связь - 7,3%
 - страхование - 6,5%
 - АПК - 6,0%
 - ИТ - 5,7%
 - машиностроение - 5,2%
 - ТЭК - 4,7%
 - металлургия - 4,1%
- Позиция:
 - генеральный директор - 20,1%
 - директор бизнес подразделения - 19,5%
 - зам. ген. директора - 8,4%
 - региональный директор - 8,1%
 - исполнительный директор - 4,9%
 - финансовый директор - 4,6%
 - зам. пред. правления - 3,4%
 - директор по маркетингу и рекламе - 3,3%
 - коммерческий директор - 2,9%

Дескриптивная статистика

(доля внутренних перемещений)

Доля внутренних перемещений снижается



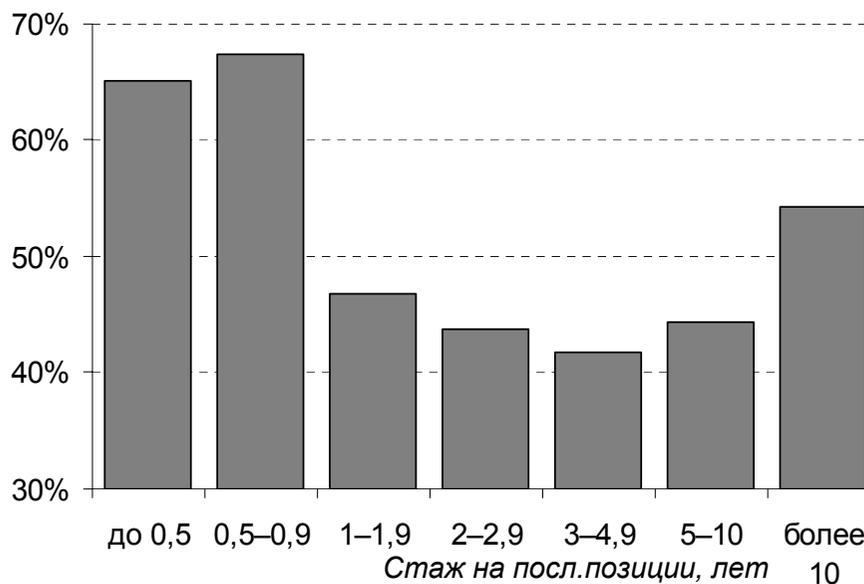
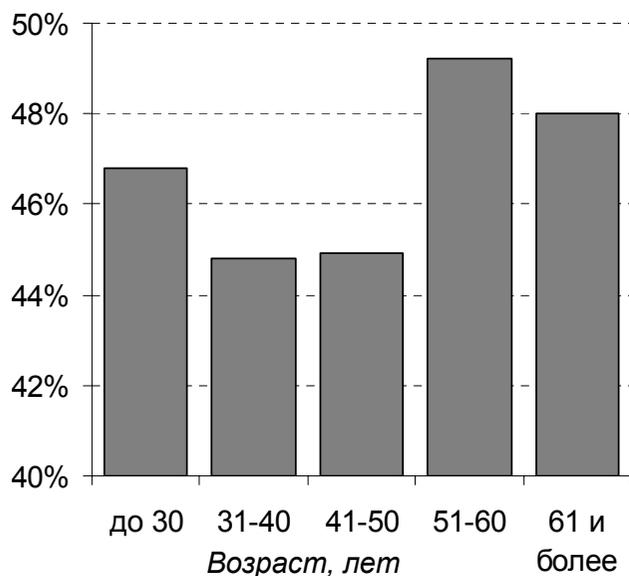
Женщины более склонны к внутренним перемещениям

	мужчины	женщины
россияне	44,3%	48,8%
экспаты	51,0%	62,5%

Экспаты в рос. и иностр. компаниях

компании	россияне	экспаты
российск.	44,4%	24,3%
иностран.	47,3%	70,4%

Молодые и пожилые склонны к внутренним перемещениям

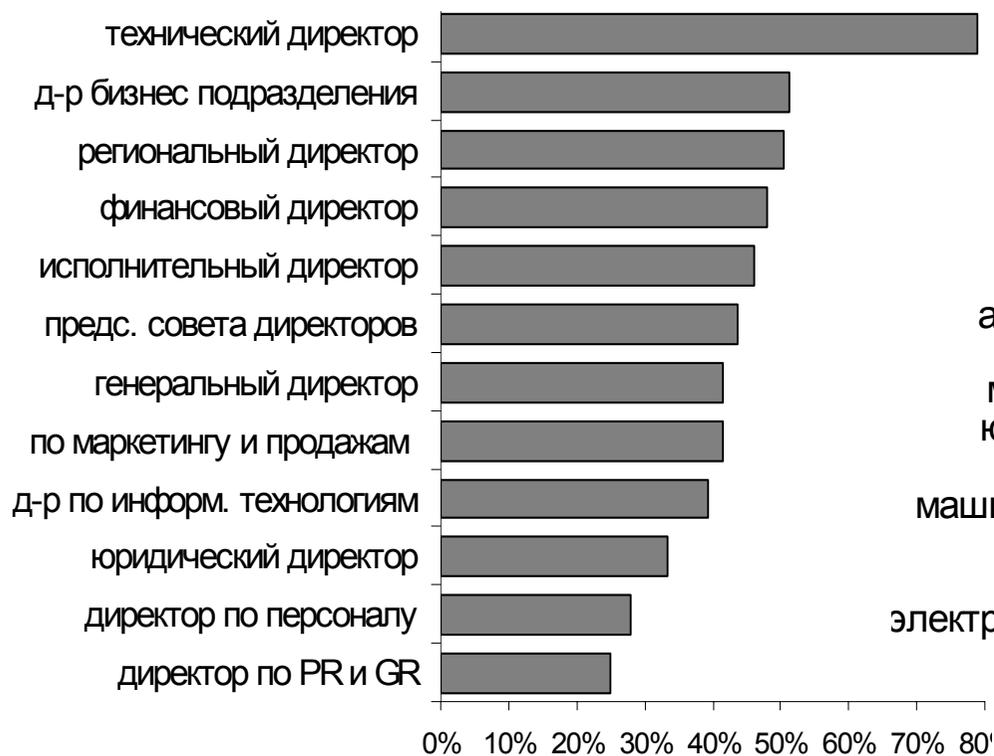


При стаже <1 года и >10 лет предпочитают внутренние перемещения

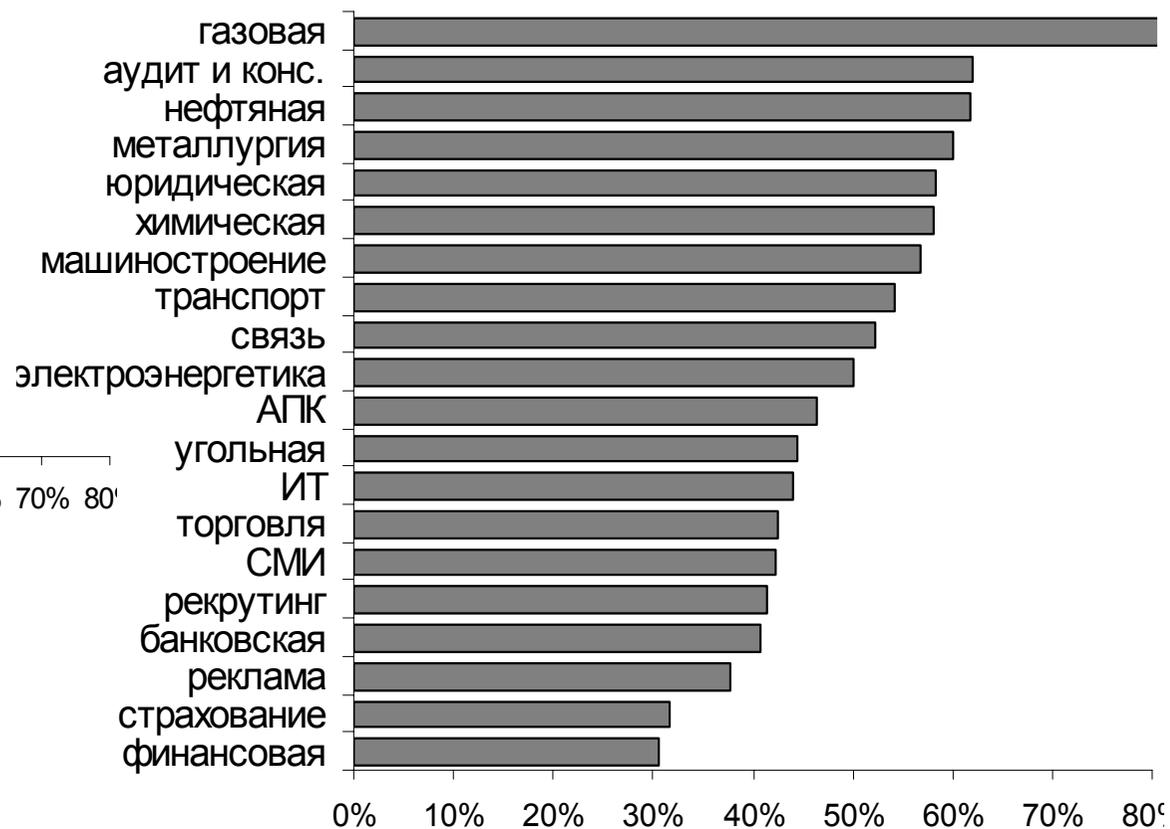
Дескриптивная статистика – 2

(доля внутренних перемещений)

По позициям



По секторам экономики



Пробит-анализ (1)

Переменные	Спецификация модели				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Личные характеристики					
пол (муж. — 0, жен. — 1)	-0,095***	-0,079***	-0,079***	-0,079***	-0,096***
гражданство (0— РФ, 1— заруб.)	-0,046	-0,030	-0,033	-0,028	-0,035
возраст					
25 лет и менее	-0,129	-0,130	-0,148*	-0,159*	-0,158
51 год и более	-0,049	-0,047	-0,020	-0,034	-0,022
Наличие высшего образования					
экономическое	0,018	0,026			0,003
гуманитарное	0,133***	0,137***			0,123***
Дата перемещения					
1999–2000 гг.	-0,210***	-0,188***	-0,203***	-0,189***	-0,169***
2001–2002 гг.	-0,083***	-0,057*	-0,077***	-0,062**	-0,028
2003 г.	-0,156***	-0,126***	-0,146***	-0,146*	-0,116***
2004–2005 гг.	-0,047**	-0,036	-0,029	-0,036*	-0,011

Пробит-анализ (2)

Переменные	Спецификация модели				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Предыдущая позиция					
технический директор				-0,285***	-0,270***
директор по персоналу				0,183**	0,135*
юридический директор				0,100	0,130
региональный директор				-0,054*	-0,045
Стаж работы на пред. позиции					
менее 1 года		0,075***			0,086***
10 лет и более		-0,064			-0,050
Характеристики компании					
российская (0)/ зарубежная(1)	-0,075***	-0,081***	-0,071***	-0,062***	-0,050*
АПК			0,037	0,041	0,050
Промышленность			-0,097***	-0,092***	-0,102***
Банки, финансы, страхование			0,112***	0,110***	0,101***
Информационные технологии			0,008	0,022	-0,009
Число наблюдений	3563	2977	3854	3613	2855
LR χ^2	103	83	184	202	166
Pseudo R2	0,021	0,0201	0,0346	0,0405	0,0423
Log likelihood	-2404	-2011	-2564	-2393	-1886

Выводы

- Доля внешних перемещений растет:
 - дефицит кадров;
 - слабая кадровая политика;
- Выше вероятность внешнего перемещения:
 - у обладателей гуманитарного в/образования;
 - в российских компаниях;
 - в банках, финансах, страховании;
- Выше вероятность внутреннего перемещения:
 - у женщин;
 - на промышленных предприятиях;
- Феномен «2003 года» - рост доли внутренних перемещений