

На правах рукописи

Сорокин Павел Сергеевич

**КАРЬЕРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ НИЖНЕГО И СРЕДНЕГО ЗВЕНА
РОССИЙСКИХ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИЙ КАК СОЦИАЛЬНОЕ
ЯВЛЕНИЕ**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Москва - 2013

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»»

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Эфендиев Азер Гамидович

Официальные оппоненты: Ильин Владимир Иванович
доктор социологических наук, доцент,
Санкт-Петербургский государственный
университет, кафедра социологии культуры и
коммуникации факультета социологии,
профессор

Данилова Елена Николаевна
кандидат социологических наук,
ФГБУН Институт социологии Российской
академии наук, заведующая отделом
теоретического анализа социальных
трансформаций

Ведущая организация: Самарский государственный университет.

Защита состоится 17 мая 2013 года в 14.00 на заседании диссертационного совета Д. 212.048.01 при Национальном Исследовательском университете «Высшая школа экономики» по адресу: 101000, Москва, ул. Мясницкая, д.20, ауд. К-327.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Автореферат разослан « »апреля 2013 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук

Рощина Яна Михайловна

I. Общая характеристика работы

Актуальность темы

Организации в современном обществе выступают одними из ключевых субъектов экономической деятельности, соответственно, исследование социальных аспектов и механизмов их функционирования позволяет по-новому взглянуть на причины, порождающие проблемы экономического развития, как отдельных компаний, так и общества в целом. С этой точки зрения, изучение карьеры в российских бизнес-организациях как социального явления является актуальной темой для экономической социологии.

Исследование карьерного процесса в бизнес-организациях позволяет конкретизировать наши представления о макросоциальной динамике. Изучая индивидуальную карьеру в конкретных организационных, социально-культурных и социально-экономических условиях, исследователь получает возможность рассмотреть процессы вертикальной социальной мобильности в осязаемой форме, выраженной в массово распространенных, типичных траекториях индивидуального роста. Отметим, что подобный анализ особенно актуален для понимания проблем переходных обществ, социальная организация которых подчас сочетает в себе антагонистические элементы.

С теоретической точки зрения, на сегодняшний день в отечественной и мировой науке не представлена цельная завершенная концепция, которая раскрывала бы карьеру как сложный социальный процесс, реализуемый в конкретных институализированных рамках, и определяла бы ключевые характеристики карьеры как социального явления в контексте развития общества в целом. В недостаточной степени проанализированы конкретные социальные механизмы и факторы, формирующие карьерный процесс. Их изучение способно высветить характерные черты социальной организации того или иного общества.

Теоретические трудности проявляются в ограниченности тех вопросов,

которые изучаются в эмпирических исследованиях. В отечественной и зарубежной науке преобладают исследования частных аспектов карьеры в бизнес-организации, в которых основное внимание фокусируется исключительно на вопросах управления карьерой. Эмпирические данные о карьере в бизнесе зачастую не получают глубокую теоретическую интерпретацию, но рассматриваются с акцентом или на субъективных, индивидуальных, или на сугубо прикладных, рецептурных аспектах. В результате карьера не осмысливается как социальное явление в рамках широкой социологической картины общественной динамики.

Степень научной разработанности проблемы

Важная особенность современного проблемного поля исследований карьеры состоит в том, что данными вопросами занимаются представители не только социологической науки (Е. Хьюз, В. Кузокреа, В. Майрхофер, А. Иелатчич и др.), но также психологии, менеджмента, экономики и других дисциплин (Н. Николсон, Э. Шейн, А. Берд, Р. Сеннет и другие). Существенный вклад вносят и отечественные авторы (О.И. Шкаратан, В.Е. Гимпельсон, Т.И. Заславская, А.Г. Эфендиев, Е.Н. Данилова, М.Ф. Черныш). Добавим, что за последние 10 лет карьерная проблематика нередко становилась предметом диссертационных исследований российских специалистов¹.

В литературе представлены различные подходы к определению и концептуализации понятия «карьера», однако эти разработки, как показал наш анализ, недостаточное внимание уделяют тому значению, которое карьера в бизнес-организации имеет для понимания процессов восходящей социальной мобильности в современном обществе. Одним из ярких примеров являются высоко популярные сегодня концепции, посвященные рассмотрению «безграничной», «пост-корпоративной», «калейдоскопической» карьеры (Артур и др.). Основное ограничение этих

¹Васильева Е.О., Иняевский С.А., Канаматова А.К., Кушнарева И.Ю., Митюнина С. В., Плотников М.А., Ткач Д.А.

теорий состоит в сознательном отказе от рассмотрения карьеры как, в первую очередь, вертикального продвижения в рамках организационной структуры, что способствует размыванию границ самого понятия «карьера», его чрезмерно расширенному толкованию.

В социологической науке можно выделить два крупных направления исследований вопросов карьеры: во-первых, изучение особенностей карьерного процесса среди представителей специфических социальных групп и категорий населения, во-вторых, изучение вопросов карьеры в рамках проблематики социальной стратификации и социальной мобильности на макроуровне. Для первого из названных направлений наиболее характерно внимание к гендерному, этническому, культурному и другим аспектам карьерного процесса. В этом отношении примечательны работы ряда авторов (М. Глукман, Дж. Финч, С. Уелби, А. Хочсфилд). Вопросы, которые затрагивают указанные исследователи, несмотря на их важность, не являются, по нашему мнению, ключевыми для понимания карьеры как социального феномена и определения его стержневых характеристик в современном обществе.

Существенно больший интерес с точки зрения основных идей настоящего исследования представляют разработки, посвященные исследованию вопросов карьеры в рамках проблем социальной стратификации и социальной мобильности на макроуровне. В этом концептуальном направлении группа исследователей (К. Бароне, Р. Эрикссон и Дж. Голдторп, Р. Брин и др.) изучает карьерную мобильность с опорой на формулу «социальное происхождение – образование – достижения». Указанные авторы пытаются эмпирически протестировать положения теории модернизации и либеральной теории индустриализма² (как правило, на примере развитых стран Запада) и в значительной степени опираются на

² Breen R., Whelan C. T. From ascription to achievement? Origins, education and entry to the labour force in the Republic of Ireland during the twentieth century // Acta Sociologica. – 1993. – Т. 36. – №. 1. – С. 3-17.

теоретическое различие «достиженческих» и «аскриптивных» («меритократических» и «традиционалистских») элементов карьерного процесса и социальной мобильности в целом.

С другой стороны, достаточно самостоятельную и, как нам представляется, перспективную позицию занимают теоретические и эмпирические социологические разработки карьеры, которые проводят последователи П. Бурдые (В. Чудзиковски, В.Майрхофер, А. Иелатчич). Указанные авторы пытаются адаптировать понятия и категории «теории социального пространства» для изучения карьеры как процесса борьбы индивидуальных агентов за доминирующие позиции в социальном поле (в том числе, на макроуровне).

Несмотря на существенные результаты, которых добились социологи, изучая карьеру как социальный феномен в контексте макросоциальных процессов, проведенный анализ представленных в литературе теоретических и методологических разработок демонстрирует наличие ряда существенных ограничений, которые требуют преодоления.

Во-первых, эмпирическое исследование карьеры с позиций теории модернизации и либеральной теории индустриализма затруднительно в рамках уже сложившихся современных обществ западноевропейской цивилизации, в которых все большую роль начинают играть социальные процессы иной природы, отвечающие текущему этапу развития этих обществ.

Во-вторых, в исследованиях по проблемам карьеры в рамках макросоциальных процессов основной акцент делается на анализе карьерной мобильности в меж-поколенческом срезе, в то же время недостаточное внимание уделяется исследованию непосредственной «арены» реализации карьерного процесса, его конкретных проблем и механизмов - организации. Между тем, рассмотрев карьеру на организационном уровне, мы способны выделить движущие силы, препятствия и условия продвижения индивида, как в организациях, так и в обществе в целом. При подобном

взгляде на карьеру, последняя предстает многогранным, сложным, порой противоречивым социальным явлением, отражающим характеристики макросоциальной среды.

В-третьих, (что характерно, в первую очередь, для работ В. Чудзиковски, В.Майрхофера, А. Иелатчича и др.), представление о карьере как об априори достигнутом социальном феномене является спорным. Мы полагаем, что в современном обществе возможны различные модели осуществления карьерного роста (конкретные сочетания индивидуальных и организационных характеристик развития карьеры). Наряду с моделями карьерного развития, основанными на меритократических принципах, возможны модели, базирующиеся на смешанных по своей природе механизмах социального продвижения или же имеющие во многом традиционалистский характер. Подчеркнем, что такой подход особенно актуален при исследовании развивающихся стран и обществ переходного типа.

Если говорить об эмпирических исследованиях социальных аспектов карьеры, проводимых не только в социологии, но и в других социальных науках, то здесь на сегодняшний день количественно доминирует менеджериальный подход, для которого характерен фокус на вопросах организационного карьерного менеджмента и повышения эффективности управления человеческими ресурсами через механизмы карьерного роста.

Результаты подобных эмпирических исследований содержат большое количество ценных эмпирических данных о социальных характеристиках карьеры, которые, однако, не осмысливаются с точки зрения познания карьеры, как социального явления. В частности, это касается исследований карьерных устремлений (Т. Герпорт, М. Игбария и другие), индивидуальных «ресурсных» характеристик (то есть качеств, обладание которыми способствует карьерному росту индивида) (Л. Фостер, Т. Колинко, Б. Ван дер Хейден и др., Дж. Барон и Дж. Пфедфер) и др.

Важно отметить и еще один момент: социологические теоретические

разработки карьерной проблематики и эмпирические исследования социальных аспектов карьеры зачастую проводятся в разных дисциплинарных нишах и недостаточно активно интегрируются. Существует разрыв между, с одной стороны, теоретическими гипотезами об изменении механизмов социальной мобильности (в сторону нарастания роли меритократических элементов и уменьшения значения аскриптивных, традиционалистских факторов) и, с другой стороны, недостаточным количеством комплексных эмпирических исследований карьерного процесса в бизнес-организациях, нацеленных на проверку этих теоретических идей и положений. Отдельно отметим, что в эмпирических исследованиях карьеры недостаточное внимание уделяется выявлению тех факторов и механизмов карьерного развития, которые характерны для конкретной организации. Изучение литературы показало слабый интерес исследователей к интеграции анализа различных социальных характеристик карьерного процесса в единую аналитическую модель.

Цели и задачи исследования

Главной целью настоящей диссертационной работы является:

Выявить ключевые характеристики карьеры в отечественном бизнесе как социального феномена.

Реализация поставленной цели обусловила необходимость решения следующих **задач**:

1. Определить наиболее важные с теоретической точки зрения характеристики карьеры в бизнес-организации как социального явления на основе критического анализа существующих подходов к концептуализации понятия «карьеры», реализованных в теоретических и эмпирических исследованиях.
2. Разработать теоретическую концепцию карьеры как социального феномена, описывающую карьерное продвижение как процесс взаимодействия индивида и организации, в частности,

выделить ключевые характеристики карьеры на индивидуальном и организационном уровнях и рассмотреть возможные варианты их сочетания.

3. Получить эмпирические данные о состоянии карьеры руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социального явления.
4. На основе анализа полученных эмпирических данных с точки зрения разработанной теоретической концепции выявить ключевые черты карьеры в российском бизнесе как социального явления.
5. Выявить особенности карьерного процесса в зависимости от организационных признаков и на основании этого углубить представление о карьере в российском бизнесе как социальном явлении.

Объектом исследования являются руководители нижнего и среднего уровня современных российских бизнес-организаций. Выбор названной категории респондентов обусловлен тем, что, во-первых, руководители нижнего и среднего звена являются достаточно многочисленной группой и, следовательно, выступают удобным объектом для эмпирического социологического исследования. Во-вторых, именно в этой среде (в отличие от рядовых работников) наиболее активно протекает карьерный процесс как восходящая мобильность, связанная с качественным изменением положения человека в иерархически упорядоченной системе отношений.

Предметом исследования выступает карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление.

Рассмотрение карьеры как *социального явления* предполагает анализ таких аспектов, факторов и условий реализации индивидуальной карьеры, которые, в существенной степени обусловлены ее включенностью в социальную среду. С этой точки зрения, как показало изучение литературы и результаты собственной исследовательской работы автора, можно выделить

несколько основных социальных характеристик карьеры в бизнес-организации. А) Индивидуальные карьерные устремления (особенное значение имеют: ориентация на материальное благополучие, на власть, на социальное признание, а также на профессиональную самореализацию). Б) Профессионально-квалификационные параметры (образование по специальности, опыт работы). В) Характеристики обладания неделовыми социальными связями (в первую очередь, родственные и дружеские отношения с начальством). Г) «Организационная карьерная культура» (совокупность индивидуальных качеств, свойств и характеристик, которые наиболее востребованы для карьерного роста в данной фирме).

Методология исследования

Теоретическим фундаментом настоящей работы стали результаты исследований социальных аспектов карьеры в рамках следующих дисциплин: общая социология, экономическая социология, социология управления, общая и социальная психология, организационное поведение. В основу концепции карьеры, разработанной в рамках настоящей работы, положены идеи теории модернизации и пост-индустриального общества (Д.Белл, Д. Триман и др.), теории социальной стратификации: как современные (Р. Эрикссон и Дж. Голдторп, Р. Брин и др.), так и классические (Т. Парсонс), а также теория социального поля (П. Бурдьё).

В эмпирической части исследования для анализа данных применялись процедуры частотного анализа, расчета коэффициента корреляции Пирсона, факторного анализа, а также кластерного анализа (выполнялись на основе программного обеспечения SPSS, версия 19.0.). Применялись специально разработанные (при участии автора) методики. В частности, выявление и описание карьерных культур изученных бизнес-организаций проводилось на основе кластерного анализа. Использование факторного анализа позволило определить основные антагонизмы, характерные для мотивационной сферы респондентов.

В ходе диссертационного исследования был использован и качественный метод, а именно, глубинное неструктурированное интервью. Результаты интервью обрабатывались на основе программы "Weft QDA", что позволило выявить основные различия в восприятии карьерного процесса и отдельных его аспектов руководителями, представляющими организации разного типа.

Эмпирическая база

Эмпирическая основа исследования представляет собой сочетание двух баз данных.

Первая база данных (сформирована в 2008 году³) была получена по результатам исследования 80 коммерческих предприятий, представляющих 14 различных отраслей (включая финансовый сектор, недвижимость, нефтепереработку, машиностроение и металлообработку, торговлю, пищевую промышленность и другие отрасли). Подавляющая часть предприятий (70 из 80) представляют средний и крупный бизнес (согласно критериям оценки, применяемым в современных западных странах⁴): численность занятых от 50 до 1500 и более человек. Изученные компании работают в крупных городах каждого из семи (по состоянию на 2008 год) федеральных округов РФ и в г. Москве. Общее количество опрошенных руководителей составило 509 человек⁵.

Вторая база данных является результатом исследования, проведенного в 2012 году⁶. Данное исследование было нацелено, в первую очередь, на проверку гипотез о взаимосвязях между параметрами социальной организации отечественного бизнеса и рядом факторов: 1) уровень

³ В разработке инструментария исследования вопросов карьеры принимал участие Д.С. Весманов

⁴ Юдников Е.С. Проблемы конкурентоспособности в современной экономике // Проблемы современной экономики. 2008, - № 1.

⁵ Исследование финансировалось грантом факультета менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», научный руководитель проекта А.Г. Эфендиев.

⁶ Проект поддержан в рамках конкурса Программы «Научный фонд ГУ-ВШЭ» «Учитель-Ученики» 2011-2012 гг., научный руководитель проекта А.Г. Эфендиев.

престижности предприятия и заработной платы (высокий или низкий), 2) форма собственности (российская или преимущественно иностранная), 3) территориальное расположение (Москва или регион). Исследование охватило 17 предприятий, отобранных исходя из специально разработанной выборки по ортогональному плану: по каждому из трех названных выше критериев было отобраны приблизительно равное количество предприятий⁷. Все компании имели численность более 100 человек. Были опрошены 254 руководителя. Также было проведено 35 глубинных интервью в 12 компаниях с представителями среднего и высшего менеджмента для дополнения, углубления и детализации полученной информации.

Научная новизна

Научная новизна данной работы обусловлена следующим:

1. Разработана теоретическая концепция карьеры как социального явления, описывающая механизм развития карьеры через взаимодействие индивида (обладающего карьерными устремлениями и определенными «ресурсами»), и фирмы (с характерными для нее устоявшимися критериями и принципами карьерного продвижения).
2. Разработан и протестирован в эмпирическом исследовании методологический аппарат изучения карьеры, позволяющий: во-первых, описать ключевые характеристики карьерного процесса на индивидуальном уровне в их взаимосвязи (карьерные устремления, показатели профессиональной квалификации и обладания социальными связями неделового характера), во-вторых, определить основные принципы и критерии карьерного продвижения, принятые в конкретных бизнес-организациях (карьерные культуры).
3. Получены результаты эмпирического исследования, позволяющие сделать

⁷ Отметим, что при изучении как первой, так и второй базы данных мы не проводили глубокого анализа различий в характеристиках карьеры в зависимости от размера предприятия, сфокусировавшись на трех организационных признаках, перечисленных выше (вместе с тем, указанные различия, безусловно, имеют место быть, но не являются центральными с точки зрения разработанной теоретической концепции).

вывод о карьере руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций (а также о карьере в российском бизнесе в целом) как сложном социальном феномене, для которого характерны разнообразные формы сочетания меритократических и традиционалистских элементов, что порождает различные модели карьерного процесса и, таким образом, выявляет нелинейный характер развития карьеры в российском бизнесе как социального явления.

Основные положения, выносимые на защиту

1. Карьера как социальный феномен, во-первых, многомерна, соединяя и воплощая в себе различные аспекты развития индивида (власть, престиж, материальные и профессиональные аспекты) – то есть обладает признаком интегативности; во-вторых, подразумевает качественное изменение положения индивида в системе устойчиво воспроизводимых и иерархических упорядоченных социальных отношений в структурных рамках – то есть характеризуется признаком институализированной иерархичности, в-третьих, обладает признаком социальной укорененности, то есть, обусловлена широким социальным контекстом (социальной макросредой), зависима от него в качестве определяющего фактора.
2. Исследование карьеры как социального явления подразумевает изучение индивида и организации как двух ключевых элементов, сторон карьерного процесса. Для познания карьеры на индивидуальном уровне ключевыми социальными характеристиками карьеры выступают показатели квалификации, обладания полезными социальными связями, а также карьерные устремления, на организационном уровне – карьерная культура организации (совокупность конкретных качеств, свойств и характеристик, которые наиболее востребованы для карьерного роста в данной фирме).
3. В современном российском обществе карьера как социальный феномен характеризуется сложным и отчасти противоречивым сочетанием

меритократических и традиционалистских элементов, что выражается в характеристиках карьерных устремлений, «ресурсных» характеристиках руководителей (показателях квалификации, неделовых связей и их роли для карьерного продвижения), карьерных культурах исследованных организаций, а также в существовании различных «моделей карьерного развития». В частности, на основе кластерного анализа полученных эмпирических данных выделены три различных типа карьерных культур российских организаций: «формально-достиженческая» (наибольшее соответствие критериев карьерного продвижения меритократическим стандартам), «кланово-аскриптивная» (доминирующее значение неделовых социальных связей), «корпоративно-адаптивная» (смешанный тип, выраженность как меритократических, так и традиционалистских элементов карьерной культуры).

4. Карьерный процесс руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций в существенной степени различается в зависимости от признаков организации (тип собственности компании, региональная принадлежность, престижность отрасли). Предприятия иностранной формы собственности демонстрируют существенно более достиженческие характеристики карьерного процесса, опережая компании российской собственности по полноте реализации меритократических принципов в своей социальной организации. В частности, это подтверждается сравнением долей руководителей, обладающих традиционалистскими (неделовые социальные связи) и/или меритократическими (квалификация) ресурсами в фирмах разной формы собственности, а также показателей их карьерного успеха.

Научная и практическая значимость результатов

Полученные результаты обладают научной значимостью в следующих отношениях. Во-первых, предложена авторская концептуализация карьеры как социального феномена. Предлагаемый подход основан на критическом

анализе литературы (прежде всего, теоретических и эмпирических исследований в рамках теорий модернизации, теорий социальной стратификации, а также теории социального поля).

Во-вторых, предложены методологические разработки по изучению социальных характеристик карьерного процесса, которые в существенной степени дополняют теоретические модели и методические приемы, применяемые современными исследователями социальных аспектов карьеры.

В-третьих, полученные эмпирические результаты также обладают научной ценностью, поскольку предлагают комплексный, разносторонний и дифференцированный анализ карьеры руководителей нижнего и среднего звена современных российских бизнес-организаций как социального явления. На основании представленных эмпирических данных возможно выдвижение суждений о состоянии социальной мобильности в современном российском обществе и о характеристиках социальной организации отечественного бизнеса.

Отдельно следует отметить практическую ценность полученных результатов: выявлены отличительные характеристики карьерного процесса в фирмах иностранной формы собственности, которые зачастую рассматриваются как носители наиболее продвинутых форм управления. Как показало исследование, данные фирмы отличаются значительно более квалифицированным кадровым составом, меньшей распространенностью неделовых социальных связей и более достиженческими характеристиками тех индивидуальных качеств и свойств, которые наиболее востребованы для карьерного роста в этих компаниях.

Результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе в рамках дисциплин «Экономическая социология», «Социальная стратификация», «Организационное поведение», «Управление персоналом», а также в специальных курсах, затрагивающих вопросы карьерного развития и социальной мобильности.

Апробация результатов

Теоретические и эмпирические результаты работы были представлены на четырех ежегодных международных конференциях факультета Менеджмента НИУ ВШЭ «Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования» (г. Москва, 2009-2012 гг.), на конференции Европейского научного фонда (г. Лондон, 2010 г.), на конференции Европейской социологической ассоциации (г. Женева, 2011 г.), на семинаре «Социальные факторы, обуславливающие изменения в бизнес-среде переходных экономик» (г. Вроцлав, апрель 2011 г.), на семинаре Международной научно-учебной лаборатории социокультурных исследований НИУ ВШЭ (г. Москва, 2012 г.).

Результаты исследования были использованы при разработке курса «Организационное поведение» по направлению подготовки «Менеджмент» на факультете менеджмента НИУ ВШЭ.

По теме диссертации автором опубликовано 10 научных работ общим объемом 8,6 п.л. (авторский вклад 6,4 п.л.).

Структура работы

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Объем работы составляет 250 страниц, включая 40 таблиц. Библиография содержит 249 источников. Приложения дополнительно занимают 20 страниц.

II. Основное содержание диссертационного исследования

Во **Введении** дается обоснование актуальности темы диссертационного исследования, определяются его цели и задачи. Исходя из заявленной цели, в первой главе диссертации «**Основные подходы к изучению карьеры как социального явления**» проводится анализ отечественной и зарубежной научной литературы, посвященной теоретическим и эмпирическим разработкам в изучаемой проблемной области. В §1.1. предлагается

критическое рассмотрение тех подходов и направлений, которые сложились в научной литературе по вопросу о трактовке понятия «карьера» и выделению ее основных характеристик (Е. Хьюз, В.Кузокреа, В.Майрхофер, А. Иелатчич, Н.Николсон, Э.Шейн, А. Берд, Ф.Р. Филиппов, А.Г. Эфендиев и др.). Выводом стало формулировка рабочего определения карьеры, согласно которому карьера понимается как *процесс индивидуальной вертикальной мобильности на основе трудовой деятельности (в широком смысле слова, включая производственную, экономическую, политическую и т.п.) в рамках институализированных иерархически организованных структур.*

В§1.2.проводится изучение основных направлений теоретических и эмпирических исследований вопросов карьеры в социологии, экономической социологии, их достижений, ограничений и основных результатов (К.Бароне, Р. Эриксон, Дж. Голдторп, Р. Брин и др.). Фиксируется ограничение исследований, в которых карьера рассматривается в контексте процессов макросоциальной мобильности и перехода общества к современным формам социальной организации, связанное с недостаточным вниманием к эмпирическому изучению индивидуальных траекторий карьерного развития на уровне бизнес-организаций.

В §1.3. предлагается обзор эмпирических исследований социальных аспектов карьерного процесса, выполненных в рамках различных дисциплин (социологии, психологии, экономики, менеджмента и др.) и релевантных изучаемой проблемной области (Дж. Холл,Т. Герпорт, М. Игбария, Р. Катц, Дж. Ман Манен, Л. Фостер, Т. Колинко, Б. Ван дер Хейден, С. Гартрелл, И. Симпсон, Дж. Барон и Дж. Пфеффер, А. Паци, Дж. Портвуд, Я. Латтак, Ч.Гренроуз, Й. Варди и Т. Хаммер, Дж. Пфеффер). В результате мы выделили три ключевых аспекта, эмпирическое изучение которых является особенно перспективным с точки зрения предлагаемого в рамках настоящей работы подхода к карьере как социальному явлению:

1) мотивационно-ценностные характеристики (карьерные устремления);

- 2) индивидуальные «ресурсные» характеристики;
- 3) организационный контекст карьерного процесса (связь между характеристиками карьеры и признаками организации, а также влияние целенаправленного воздействия менеджмента компании).

Выявлен ряд существенных ограничений в области эмпирических исследований выделенных социальных аспектов карьерного процесса. В частности, вопросы о том, за что на самом деле продвигают в организации, каковы ключевые факторы карьерного успеха в компаниях, остаются без ответа в эмпирических исследованиях. Между тем, именно бизнес-организация, как своеобразная локализация общества, выступает ведущим фактором карьерного процесса, определяя те требования, которым должен соответствовать кандидат на карьерное продвижение.

Данное ограничение было учтено во второй главе диссертационной работы **«Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление: концепция и методология эмпирического исследования»**. Основная теоретико-методологическая задача, решаемая в данной главе, состоит в разработке моделей **индивидуального карьерного процесса в организации**, которые позволяют определить характеристики карьеры как социального явления.

Ограничения, связанные со значительным количеством возможных сочетаний индивидуальных и организационных характеристик в карьерном процессе принудили нас к концентрации исследовательского внимания лишь на самых важных, ключевых вариантах, которые имеют решающее значение для дифференцирования объектов исследования по оси «аскриптивность-достиженчество (меритократизм)». Ниже мы описываем базовые индикаторы и показатели, которые легли в основу разработки моделей карьерного развития руководителей российских бизнес-организаций.

В области индивидуальных «ресурсных характеристик» при выделении моделей карьерного развития мы ограничиваемся лишь наиболее важными, ключевыми характеристиками, обладание которыми

может способствовать индивидуальному карьерному росту. К ним, на наш взгляд, относятся:

А) Профессиональная квалификация (показатель индивидуального «достиженческого капитала») – определяется на основе двух индикаторов: 1) наличие образование по специальности (включая среднее специальное, дополнительное, прохождение переквалификации и т.п.); 2) наличие опыта работы по специальности не менее 3 лет.

Разработанная методика предполагает самооценку респондентом степени соответствия своего образования и опыта работы нынешнему профилю профессиональной деятельности.

Б) Обладание неделовыми связями (показатель индивидуального «недостиженческого капитала») – определяется на основе двух вопросов, предполагающих самооценку респондентом: 1) Вопрос о факторах трудоустройства на нынешнюю должность; 2) вопрос об истории знакомства с начальством.

Подчеркнем, что, помимо двух названных характеристик, могут быть выделены и другие достаточно важные свойства и качества, влияющие на продвижение индивида в организации. Вместе с тем, как показало наше исследование, именно показатели профессиональной квалификации и неделовых связей имеют наибольшее значение для определения степени соответствия карьеры в российском бизнесе критериям меритократизма.

В области карьерных устремлений при анализе карьерного процесса первостепенное значение мы придаем признаку наличие/отсутствие профессионально-ориентированных карьерных устремлений, которые выступают для нас свидетельством меритократических характеристик индивида (в области ценностно-мотивационной сферы). Добавим, что в ходе исследования были изучены другие карьерные устремления (в первую очередь, ориентации на материальное обогащение, на власть и на уважение).

Изучая *«карьерную культуру организации»* (совокупность индивидуальных качеств, свойств и характеристик, которые наиболее

важны для карьерного роста в данной фирме) мы также вынуждены прибегнуть к сужению аналитического потенциала данного конструкта, сведя его к двум основным типам: «меритократическому» и «клановому», а также одному промежуточному – «смешанного» типа. Для определения карьерной культуры организации была разработана специальная методика. В ее основе лежит вопрос респондентам о решающих факторах успешной карьеры в их организации (разрешалось указать не более трех вариантов ответа). Далее объединяются ответы респондентов по каждой из изученных организаций, таким образом, для каждой фирмы фиксируются свои показатели по каждому из вариантов ответа. На следующем этапе на основе рассчитанных показателей проводится кластерный анализ бизнес-организаций и их последующая группировка. В результате мы получаем группы бизнес-организаций с похожими структурами факторов карьерного продвижения (выявленных на основе мнений руководителей нижнего и среднего звена, работающих в одной организации, о факторах карьерного успеха в данной фирме).

На основе перечисленных выше базовых показателей и индикаторов были разработаны дополнительные сводные показатели.

Первым сводным показателем выступает **«индивидуальный карьерный профиль»**, который описывает данные по ключевым социальным характеристикам карьеры на индивидуальном уровне: «ресурсные характеристики», а также карьерные устремления личности. Всего было выделено восемь возможных индивидуальных карьерных профилей: 1. «чистое достиженчество», 2. «ресурсное достиженчество», 3. «комплексный профессионально-ориентированный тип», 4. «комплексный ресурсный тип», 5. «чистый традиционализм», 6. «профессионально-ориентированный традиционалистский тип», 7. «низко-ресурсный профессионально-ориентированный тип», 8. «низко-ресурсный профессионально-неориентированный тип». Среди них особое значение имеют два «достиженческих» профиля (№1 и №2), для которых характерно наличие

достаточной квалификации при отсутствии неделовых связей, дополняемое или не дополняемое профессиональными карьерными устремлениями, а также два «традиционалистских» профиля (№5 и №6): отсутствие квалификации при наличии неделовых связей.

Представленная типология индивидуальных карьерных профилей, наряду с конструктом «организационная карьерная культура», лежит в основе выделения «*моделей карьерного развития*».

Модель карьерного развития представляет собой сводный показатель, позволяющий интегрировать ключевые характеристики карьерного процесса на индивидуальном (индивидуальный карьерный профиль) и организационном (карьерная культура организации) уровне. Модель карьерного развития является ключевой характеристикой для социологического анализа карьеры как социального явления. Применение этого конструкта позволяет выделить и изучить группы респондентов, представляющие различные карьерные профили и делающие карьеру в организациях с различной карьерной культурой (в том числе, противоположной по своим содержательным характеристикам по отношению к карьерному профилю). Путем агрегирования 24 возможных моделей, мы определили 8 моделей карьерного развития. Ниже представлены характеристики 4 моделей, которые имеют наибольшее значение с точки зрения разработанной теоретической концепции.

Таблица №1. Ключевые признаки основных «моделей карьерного развития» респондентов

<i>Признаки</i>	Тип индивидуального карьерного профиля	Тип карьерной культуры организации
<i>Основные модели карьерного развития</i>		
Меритократическая модель	- Чистое достиженчество - Ресурсное достиженчество	Меритократическая
Клановая модель	- Чистый традиционализм - Профессионально-ориентированный традиционалистский тип	Клановая
Конфликтная модель	1. - Чистое достиженчество - Ресурсное достиженчество	Клановая
	2. - Чистый традиционализм - Профессионально-ориентированный	Меритократическая

	традиционалистский тип	
Адаптивная модель	- Чистое достиженчество - Ресурсное достиженчество - Чистый традиционализм -Профессионально-ориентированный традиционалистский тип	Смешанного типа

Результаты эмпирического исследования представлены в **третьей главе**, которая начинается с **§3.1. «Карьерные устремления руководителей нижнего и среднего звена»**. Сначала, применяя факторный анализ, мы определяем основные характеристики карьерных устремлений руководителей в российских бизнес-организациях. Затем на основе кластерного анализа проводится группировка респондентов. Главным результатом сравнения пяти выделенных групп руководителей по показателям служебного продвижения (карьерного успеха) является то, что успеха достигают, прежде всего, те, кто стремится не только к материальному благополучию, но также и к другим ориентирам (власть, профессиональный рост и т.п.). Отметим, что кластер «безусловных профессионалов» (доминирующее профессионально-ориентированное карьерное устремление) включает не более 13% опрошенных, что является, на наш взгляд, свидетельством существенной роли в российском бизнесе традиционалистских ориентаций.

§3.2. «Индивидуальные «ресурсные» характеристики респондентов: анализ «карьерных профилей»» начинается с исследования двух основных типов индивидуальных «ресурсных» характеристик респондентов. Показано, что 52% опрошенных имеют достаточный уровень квалификации (сочетая образование по специальности и соответствующий опыт работы не менее 3 лет), при этом 29% респондентов обладают социальными связями неделового характера с начальством или иными влиятельными лицами в организации (например, являются близкими родственниками непосредственного руководителя). Результаты эмпирического анализа указывают на то, решающее значение для карьерного успеха имеют именно неделовые социальные связи, а профессионально-квалификационные факторы играют второстепенную роль. В частности, среди тех руководителей, кто не имеет

достаточной квалификации, но обладает выгодными связями («блатные неквалифицированные респонденты»), 49% имели повышение в должности за последние 2 года, а среди респондентов с квалификацией, но без связей, таких всего 35% (при средней по выборке в 42%).

На следующем этапе было проведено эмпирическое выделение и изучение 8 базовых индивидуальных карьерных профилей. В совокупности лишь 28% опрошенных представляют два достиженческих и два традиционалистских типа карьерных профилей (15% и 13% соответственно). Основная часть выборки (72%) занимает промежуточные позиции. Выявлены существенные различия в показателях карьерного успеха у представителей разных карьерных профилей. Особенно примечательно то, что карьерный профиль «чистого традиционализма» (наличие неделовых связей, отсутствие достаточной квалификации и отсутствие профессионально-ориентированных карьерных устремлений) отличают самые высокие показатели удовлетворенности карьерой: 20% представителей данного профиля «безусловно удовлетворены» своей карьерой при средней по выборке в 14%.

На следующей стадии мы анализируем различия в «ресурсных» характеристиках руководителей нижнего и среднего звена в зависимости от организационных признаков. Наиболее выраженные различия по условной шкале «меритократизм-традиционализм» проявляются при сопоставлении по признаку «тип собственности» (зарубежная или отечественная). В частности, в компаниях зарубежной формы собственности 37% руководителей получали служебное продвижение за последние 2 года, в то время как для подгруппы «руководители с достаточной квалификацией и с профессиональными карьерными устремлениями» эта доля существенно возрастает и составляет 49%. Для компаний с отечественным капиталом мы наблюдаем обратную ситуацию: в среднем в этих организациях 27% руководителей имели за последние 2 года карьерное продвижение, однако, для рассматриваемой группы эта доля существенно ниже – 21%.

В §3.3. мы обращаемся к организационной карьерной культуре, а также проводим эмпирическое изучение моделей карьерного развития. Кластерный анализ показал наличие трех различных карьерных культур:

- «формально-достиженческой» (решающее значение образования и способностей для карьерного успеха, 19 организаций из 79 компаний с выявленной карьерной культурой),
- «корпоративно-адаптивной» (или же карьерная культура «смешанного типа») (приоритетная роль опыта работы и практических навыков, при высоком значении социальной адаптивности и низкой значимости образования),
- «кланово-аскриптивной» (доминирующая роль фактора неделовых связей, 23 организации).

Заметим, что распределение различных индивидуальных карьерных профилей в выделенных карьерных культурах отвечает их содержательным характеристикам. В частности, меритократические карьерные профили (наличие квалификации, отсутствие связей) составляют 51% руководителей, занятых в организациях с «формально-достиженческой» карьерной культурой (в среднем по всем карьерным культурам – 40%). Аналогично два традиционалистских карьерных профиля (наличие связей, отсутствие квалификации) составляют 28% руководителей, работающих в компаниях с «кланово-аскриптивной» карьерной культурой (в среднем по всем карьерным культурам - 16%).

Путем агрегирования данных согласно описанной выше методологии, мы выделяем базовые модели карьерного развития руководителей в российском бизнесе. В таблице №2 представлены показатели 4 ключевых моделей, охватывающих респондентов с меритократическими или же традиционалистскими индивидуальными карьерными профилями.

Таблица №2. Показатели карьерного успеха средиреспондентов, представляющих основные модели карьерного развития, в % опрошенных, N = 285

Основные модели карьерного развития	Доля имевших повышение в должности за последние 2 года в рамках отдельных моделей и по выборке в целом (*)	Доля безусловно удовлетворенных карьерой в рамках отдельных моделей и по выборке в целом(*)
Меритократическая модель	29	19
Клановая модель	53	38
Конфликтная модель	43	15
Адаптивная модель	38	21
<i>В среднем по выборке</i>	42	25

** Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,01.

* Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05

Эмпирическое изучение этих моделей по их количественной распространенности показывает, что условные «крайние» формы моделей карьерного развития («меритократическая» и «клановая») в совокупности охватывают лишь 20% от общего количества опрошенных (509 человек). Это подтверждает наше суждение о переходном характере социальной организации карьерного процесса в российском бизнесе, сочетающем меритократические и традиционалистские элементы.

Проведенный анализ показал, что по критериям карьерного успеха выделенные модели статистически значимо различаются. Основное внимание (исходя из теоретической концепции, лежащей в основе данной работы) мы уделяем соотношению двух моделей карьеры: «меритократической» и «клановой». Показано, что «меритократическая» модель карьерного развития оказывается не только менее эффективной в сравнении с «клановой» моделью, но также существенно уступает практически всем остальным выделенным моделям по каждому из представленных критериев.

Сравнительный анализ представлений руководителей о факторах карьерного успеха в своих фирмах показал существенные различия между организациями разного типа. В частности, руководители, занятые в

столичных компаниях, описывают, в целом, более достиженческий состав факторов продвижения, чем их коллеги из регионов. Подчеркнем, что для карьерных культур компаний с зарубежной собственностью характерен наиболее меритократический характер карьерной культуры.

Заключение диссертации посвящено систематизации результатов эмпирического исследования. Главным выводом стало определение существенной выраженности недостиженческих элементов в карьере руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций. С точки зрения задач социально-экономического развития страны, мы полагаем, наши результаты указывают на важное препятствие на пути дальнейшей модернизации России. Это препятствие состоит в самих социальных принципах организации бизнеса и жизни в целом, в том, кто, движимый чем, и за счет каких качеств добивается успеха в российской деловой среде.

Основные публикации по теме диссертации:

Работы, опубликованные П.С. Сорокиным в журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки России

Сорокин П.С. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования // Мир России: Социология, этнология. 2011. Т. XX. № 4. С. 140-169. (в соавт. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С.) (объем 2 п.л., авторский вклад 0,6 п.л.)

Сорокин П.С. Бизнес-карьера как предмет анализа социальных наук: подходы и направления // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2011. № 4. С. 68-73. (объем 0,7 п.л.)

Сорокин П.С. Дисциплинарные подходы к изучению профессиональной карьеры в бизнес-организации и перспективы применения общих социологических теорий // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института).

Серия: Социально-экономические науки. 2012. № 1. С. 132-140. (объем 0,75 п.л.)

Сорокин П.С. Теоретические и эмпирические исследования профессиональной карьеры: перспективы интеграции на основе теории П. Бурдые // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2012. № 1. С. 5-15. (объем 0,8 п.л.)

Сорокин П.С. Инновационное поведение сотрудников российских бизнес-организаций: теоретические и методологические основы эмпирического исследования // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2012. № 3. С. 82-93. (в соавт. Эфендиев А.Г.) (объем 1 п.л., авторский вклад 0,5 п.л.)

Сорокин П.С. Психологические аспекты бизнес-инноваций: подходы и направления исследований // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. Серия: Экономика. 2011. № 2. С. 67-77. (объем 0,7 п.л.)

Сорокин П.С. Социальные факторы и механизмы развития инноваций в бизнесе: направления исследований и перспективы их интеграции // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. Серия: Экономика. 2010. № 4. С. 67-77. (объем 0,7 п.л.)

Другие работы, опубликованные автором по теме кандидатской диссертации:

Сорокин П.С. Изучение карьеры сотрудников российских бизнес-организациях: концепция и теоретико-методологические основания эмпирического исследования // В кн.: Современный менеджмент: вопросы теории и практики. Сборник статей аспирантов и студентов. Выпуск 5, 2012 / НИУ ВШЭ, 2012. С. 470-484. (объем 0,75 п.л.)

Сорокин П.С. Модели карьерного успеха руководителей в российских бизнес-организациях // В кн.: XII Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. В четырех книгах. Книга 2. /

Отв. ред.: Е.Г. Ясин. Кн. 2. М.: НИУ ВШЭ, 2012. С. 76-84. (в соавт. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С.) (объем 0,5 п.л., авторский вклад 0,15 п.л.)

Сорокин П.С. Инновационная активность как фактор карьерного продвижения сотрудников бизнес-организаций: подходы и направления исследования // В кн.: Современный менеджмент: вопросы теории и практики. Сборник статей аспирантов и студентов. Вып. 4. М.: НИУ ВШЭ, 2011. С. 494-506. (объем 0,7 п.л.)

Лицензия ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.
Подписано в печать 02апреля 2013 г. Формат 60x84/16
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 1.
Тираж 100 экз. Заказ №
Типография издательства НИУ ВШЭ, 125319
г. Москва, Кочновский пр-д, д.3.