

**Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
"Национальный исследовательский университет  
"Высшая школа экономики"**

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»

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Научный руководитель –  
доктор философских наук  
профессор А.Г. Эфендиев

Москва – 2013



## Оглавление

<b>Введение</b>	4
<b><u>Глава 1. Основные подходы к изучению карьеры как социального явления</u></b>	19
1.1. Основные подходы к концептуализации и определению понятия «карьера» в отечественной и зарубежной науке	19
1.1.1. «Субъективистский» подход к концептуализации понятия «карьера»	21
1.1.2. «Объективистский» подход к трактовке понятия «карьера»	24
1.1.3. Ключевые характеристики и определение понятия «карьера» как социального феномена	32
1.2. Концептуальные подходы к социологическому исследованию карьеры: основные направления	36
1.2.1. Исследования особенностей карьерного процесса среди отдельных социальных групп и категорий населения	37
1.2.2. Исследования карьеры в контексте проблем макросоциальных изменений и процессов	41
1.3. Отечественный и зарубежный опыт эмпирических исследований социальных аспектов карьеры	50
1.3.1. Эмпирические исследования мотивационно-ценностных аспектов карьерного процесса	53
1.3.2. Индивидуальные «ресурсные» характеристики как элементы карьерного процесса: критический анализ результатов эмпирических исследований	58
1.3.3. Организационный контекст и его влияние на карьерный процесс: основные достижения и ограничения эмпирических исследований	67
Выводы из первой главы	78
<b><u>Глава 2. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление: концепция и методология эмпирического социологического исследования</u></b>	80
2.1. Исходные теоретические и методологические предпосылки изучения карьеры в российском бизнесе как социального феномена	80
2.2. Карьерный процесс руководителей нижнего и среднего звена в бизнес-организации: выделение основных показателей	85
2.3. Предмет, объект, цели, задачи и гипотезы исследования	91
2.4. Организация исследования и характеристики выборки	96
2.5. Логика изложения эмпирических результатов	102
Выводы из второй главы	103



<b><u>Глава 3. Комплексное эмпирическое исследование карьеры руководителей нижнего и среднего звена в российских бизнес-организациях как социального явления: основные результаты</u></b>	105
3.1. Карьерные устремления руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций	105
3.1.1. Основные характеристики карьерных устремлений руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций	105
3.1.2. Сравнение групп респондентов, выделенных по характеристикам карьерных устремлений	118
3.1.3. Различия в карьерных устремлениях руководителей нижнего и среднего уровня в зависимости от организационных характеристик	124
3.2. Индивидуальные «ресурсные» характеристики респондентов: анализ «карьерных профилей»	139
3.2.1. Индивидуальные профессионально-квалификационные показатели, а также неделовые социальные связи: основные характеристики	139
3.2.2. Взаимосвязь между индивидуальными характеристиками карьерных устремлений, квалификации и обладания социальными связями неделового характера; выявление и эмпирическое изучение индивидуальных «карьерных профилей»	146
3.2.3. Различия в «ресурсных» характеристиках респондентов и показателях индивидуальных «карьерных профилей» в зависимости от организационных характеристик	151
3.3. «Карьерная культура» исследованных бизнес-организаций; эмпирический анализ «моделей карьерного развития»	159
3.3.1. Эмпирическое выделение карьерных культур: построение типологии	159
3.3.2. Сравнительный анализ карьерных культур по индивидуальным характеристикам руководителей; выделение моделей карьерного развития руководителей нижнего и среднего звена в российских бизнес-организациях	166
3.3.3. Сравнительный анализ характеристик карьерных культур в зависимости от организационных признаков	174
Выводы из третьей главы	178
<b>Заключение</b>	185
Литература	188
Приложения	203

## ВВЕДЕНИЕ

### *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 специалистов<sup>1</sup>.

В литературе представлены различные подходы к определению и концептуализации понятия «карьер», 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

---

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

рассмотрению «безграничной», «пост-корпоративной», «калейдоскопической» карьеры (Артур и др.). Основное ограничение этих 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 индустриализма<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> 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.

(как правило, на примере развитых стран Запада) и в значительной степени опираются на 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. Бурдье (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 осмысляются 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. Пфеффер) 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.

Исходя из выше сказанного, мы определяем центральную **проблему** исследований карьерного процесса в бизнес-организациях как недостаточную теоретическую и эмпирическую изученность карьеры как социального явления. Эта проблема находит свое обоснование в следующем.

*Первое.* Не предложено целостной, глубоко проработанной теоретической концепции карьеры как социального явления. При этом распространены попытки чрезмерно расширенного толкования карьеры как «жизненного», «трудового» пути индивида. Широкую популярность приобрели так называемые «новые теории» карьеры, отрицающие решающее значение вертикального измерения в карьерном процессе. С другой стороны, в теоретических и эмпирических социологических исследованиях карьеры в контексте теорий модернизации и социальной стратификации не уделяется должное внимание реальным процессам

социального продвижения в современном мире, которое, в существенной степени, локализовано именно на уровне бизнес-организаций.

**Второе.** Эмпирические исследования социальных аспектов карьеры, проводимые в рамках широкого круга социальных наук, содержат ценные эмпирические данные, однако выявляемые факты зачастую не получают социологической интерпретации. Таким образом, существует разрыв между эмпирическими исследованиями социальных характеристик карьеры в бизнес-организации и их теоретической интерпретацией с точки зрения познания карьеры как социального явления.

#### *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. Эриксон 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 году<sup>3</sup>) 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 странах<sup>4</sup>): 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 человек<sup>5</sup>.

Вторая база данных является результатом исследования, проведенного в 2012 году<sup>6</sup>. Данное исследование было нацелено, в первую очередь, на проверку гипотез о взаимосвязях между параметрами социальной организации отечественного бизнеса и рядом факторов: 1) уровень престижности предприятия и заработной платы (высокий или низкий), 2) форма собственности (российская или преимущественно иностранная), 3) территориальное расположение (Москва или регион). Исследование

<sup>3</sup> В разработке инструментария исследования вопросов карьеры принимал участие Д.С. Весманов

<sup>4</sup> Юдникова Е.С. Проблемы конкурентоспособности в современной экономике // Проблемы современной экономики. 2008, - № 1.

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

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



охватило 17 предприятий, отобранных исходя из специально разработанной выборки по ортогональному плану: по каждому из трех названных выше критериев было отобраны приблизительно равное количество предприятий<sup>7</sup>. 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 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

---

<sup>7</sup> 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).

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 201 страница, включая 36 таблиц. Библиография содержит 210 источников. Приложения дополнительно занимают 9 страниц.

## Глава 1. Основные подходы к изучению карьеры как социального явления

### **§1.1. Основные подходы к концептуализации и определению понятия «карьера» в отечественной и зарубежной науке**

Исходный вопрос для социологического познания карьеры состоит в том, что же такое «карьера» как социальное явление? Несмотря на кажущуюся очевидность, ответ на этот вопрос не лежит на поверхности. Основная трудность состоит в том, что карьера является обширной, неотъемлемой и существенной частью жизни современного человека, и вбирает в себя все широкое многообразие проявлений, интерпретаций и трактовок, которые порождает сама повседневность.

Учитывая междисциплинарный характер карьеры как предмета исследования в современной отечественной и зарубежной науке [Сорокин, 2011, 2012(1,2)], в наш анализ будут включены как исключительно социологические трактовки карьеры, так и такие определения, которые разрабатывались «на стыке» дисциплин (чаще всего, менеджмента, психологии и социологии)<sup>8</sup>.

Среди отечественных исследователей социальных наук, занимающихся разработкой понятийного аппарата в области карьеры, необходимо отметить таких авторов как: Е.А. Могилевкин [Могилевкин, 2007], Иванов В.Ю. [Иванов, 1998], Е.В. Охотский, А. П. Егоршин, С.Г. Филимонов [Егоршин, Филимонов, 2007], А.Ю. Кибанов [Кибанов, 2002], Е. Комаров [Комаров, 1999], В.А. Поляков [Поляков, 2006], В.И. Бакштановский, С.Ю. Согомонов, В.А. Чурилов [Бакштановский, Согомонов, Чурилов, 1997], Молл Е.Г. [Молл, 2003], А.А. Ушаков [Ушаков, 1999], Ю.В. Укке [Укке, 1971], С.В. Шекшня [Шекшня, 2000] и другие.

---

<sup>8</sup> В разработках проблем определения и концептуализации понятия «карьера», представляемых в настоящей диссертационной работе, принимал участие Д.М. Весманов.

Отдельно отметим авторов, предложивших, на наш взгляд, наиболее фундаментальный взгляд на карьеру (в том числе, в контексте проблематики социальной стратификации): О.И. Шкаратана [Шкаратан, Инясевский, 2006], В.И. Ильина [Шкаратан, Ильин, 2006], Ф.Р. Филиппова [Филиппов, 1989], Т.И. Заславскую [Заславская, 2004], М.А. Шабанову [Шабанова, 2009], В.Е. Гимпельсона [Гимпельсон, Магун 2004], Р.И. Капелюшникова [Гимпельсон, Капелюшников, 2006], В.С. Магуна [Магун 2007], а также А.Г. Эфендиева [Эфендиев, Балабанова, Сорокин, 2011] и других.

В зарубежном научном дискурсе карьерная проблематика также традиционно пользуется пристальным вниманием академического сообщества [Сорокин, 2011,2012(1,2)]. Это выражается в широком многообразии концептуально проработанных подходов к определению исходного понятия (М. Артур, С. Хапова [Kharova, Arthur, 2011], Х. Ганз, В. Майрхофер [Gunz, Mayrhofer, 2011]). Среди авторов, занимавшихся вопросами концептуализации понятия карьера, отметим следующих: К. Анешенсел [Aneshensel, 1999], Х. Виленски [Wilensky, 1961], С. Барли [Barley, 1989], Дж. Еверс [Everrs, 1992], Г.С. Беккер [Becker, 1963], И. Гофман [Goffman, 1961], Броди [Brody, 1985], У. Герхард [Gergardt, 1990], Б. Пескосолито [Pescosolido, 1992], , Ф. Дени [Dany, 2003], В. Кузокреа и Д. Лион [Cuzzocrea, Lyon, 2011] и другие.

Представленные в современной (как в отечественной, так и в зарубежной) литературе определения понятия «карьера» можно разделить на две группы. Для первой группы трактовок (назовем ее «субъективистской») характерно представление о карьере как, в первую очередь, об индивидуально воспринимаемом опыте, связанном с трудовой деятельностью конкретного человека. С этой точки зрения карьера рассматривается через призму индивидуальных устремлений, желаний, удовлетворенности и т.п. Вторая группа подходов трактует карьеру как, прежде всего, объективный феномен, связанный с горизонтальным и/или

вертикальным движением индивида по неким стадиям, этапам своего профессионального роста. В данном случае решающее значение имеет именно внешнее проявление карьерного развития: изменение трудовых обязанностей, сферы деятельности, заработной платы и т.п.

### **§ 1.1.1. «Субъективистский» подход к концептуализации понятия «карьера»**

Как отмечают, Е.А. Могилевкин и др. [Могилевкин и др. 2006], для значительной части отечественной литературы характерен особый фокус на “субъективном осознании” индивидом своего профессионального пути. Карьера, с этой точки зрения, определяется, прежде всего, как “индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека” [Наумова, 2004, стр.1]. Другие авторы идут еще дальше и утверждают, что карьера “не означает иного успеха или неудачи, кроме как в собственном суждении индивида” [Бендюков, 2006, стр. 4]). Акцент в определении успешной карьеры в данном случае смещен с объективных внешних критериев (социальных, экономических и т.д.) на внутренние (психологические, внутри-личностные). Е.Г. Молл, рассматривая психологические аспекты карьерной проблематики, также акцентировала особое внимание на субъективно осознанных суждениях работника как индикаторах состояния его карьеры [Молл, 2003].

Ряд исследователей предлагают субъективистские трактовки карьеры, описывая не только развитие человека в трудовой сфере, но существенно шире. В представлении Н.С. Пряжникова, карьера – “это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни” [Пряжников, 1996, стр. 4]. Сходных взглядов придерживаются Д.М. Иванцевич и А.А. Лобанов [Иванцевич, Лобанов, 1993]. С одной стороны, такая позиция, безусловно, позволяет значительно

расширить границы исследований по проблемам карьеры. Однако, вместе с тем, следование такой логике приводит, по нашему мнению, к чрезмерному размыванию термина «карьер» как научного понятия. По сути, понятие «карьер» приобретает метафорический смысл.

В зарубежной науке субъективистский подход берет свое начало от Чикагской школы социологии (Е. Содерленд, Е. Хьюз). Е. Хьюз применял термин «карьер» к значительно более широкому кругу ситуаций, чем это было принято в обыденном языке: к «историям жизни» не только докторов или топ-менеджментов, но также несовершеннолетних преступников, курильщиков марихуаны, и других социальных групп. Этот же автор предложил определение карьеры как «аналитического инструмента соотнесения индивидами своего положения с общим социальным порядком» [Hughes, 1971, стр.67]. Заметим, что Е. Хьюз обращает внимание лишь на тот субъективно придаваемый смысл, который позволяет индивиду определить свое положение в общей социальной иерархии. Интересно, что в рамках данной трактовки затрагивается проблема соотнесения макро- и микроуровней социальной реальности. Представленное определение, на наш взгляд, является одной из наиболее перспективных разработок в области субъективистской концептуализации понятия «карьер», делая акцент на том аспекте субъективного восприятия «карьер», который имеет наиболее выраженное социологическое звучание.

Другим известным представителем субъективистского подхода к определению карьеры является Г.С. Беккер [Becker, 1955], который на основе исследования проблем девиантности, утверждал, что понятие карьеры может применяться для анализа «последовательных моделей различных видов девиантного поведения». И. Гофман [Goffman, 1961] для описания опыта пациентов психиатрических клиник активно использовал понятие «моральная (духовная) карьера». С помощью этого понятия он обозначал идентифицируемые последствия процессов последовательно

изменяющейся идентичности личности (прежде всего, девиантной идентичности) и ее нравственного статуса. Таким образом, термин «карьера» используется для описания, в первую очередь, эволюции, трансформации психического мира личности.

К. Анешенсел продолжила это направление исследований, предложив рассматривать «психическое расстройство как карьеру» [Aneshensel, 1999]. Другими исследователями, представляющими эту традицию в современной науке являются Е. Броди [Brody, 1985], У. Герхард [Gerhardt, 1990], Б. Пескосолито [Pencosolido, 1992] и другие. С позиций данного подхода термин «карьера» используется для характеристики развития внутреннего мировосприятия и самоидентификации личности.

Эти примеры («девиантная карьера», «моральная карьера» и др.), с одной стороны, демонстрируют широту возможного употребления термина «карьера», с другой стороны, являются настолько специфическими, что само понятие «карьера» приобретает отчасти символический характер. Мы согласны с мнением Х. Ганза и др. о том, что «понятие «карьеры» уникальным образом соединяет индивида с организациями и другими социальными институтами» [Inkson, Gunz, Ganesh, Roper, 2010, стр.1]. Уничтожить эту связь – значит лишить термин «карьера» его наиболее важной части. Таким образом, расширенное толкование карьеры и чрезмерный акцент на ее субъективном проявлении, по нашему мнению, не способствует продвижению к более полному пониманию макросоциальных изменений и процессов в современном обществе.

Вместе с тем, благодаря тому, что исследователи обратили внимание на субъективную сторону карьеры, существенно расширяется и углубляется понимание карьерного процесса. В частности, такие аспекты, как индивидуальная удовлетворенность карьерой, выраженность стремления индивида к карьере, безусловно, играют существенное

значение для комплексного и глубокого изучения карьеры как социального феномена.

### ***§. 1.1.2. «Объективистский» подход к трактовке понятия «карьера»***

Рассматриваемый ниже подход мы условно назовем «объективистским», поскольку он фокусируется не на внутреннем (субъективном) переживании карьерного процесса, но, в первую очередь, на внешних его проявлениях (изменение должности, сферы деятельности, уровня оплаты труда и т.п.).

В рамках объективистского подхода можно выделить два направления трактовки карьеры. Первое из них является более широким и допускает существование «карьеры» (в ее объективном смысле) даже в условиях, когда у индивида отсутствует не только вертикальное продвижение, но даже включенность в организационную структуру. Второе направление является более узким и близким к бытовому пониманию «карьеры» в современном обществе, предполагая вертикальный характер карьеры как формы индивидуального продвижения.

Первый взгляд стремительно набирает популярность в современной литературе [Cuzzocrea, Lyon, 2011] и связан с так называемыми «новыми теориями карьеры» - попытками концептуализации карьеры в изменившихся социально-экономических условиях (прежде всего, деиндустриализации и наступлением пост-Фордистской эры [Silbey, 2006, Сеннет, 2004]). Мировой порядок становится все более конкурентным и основанным на все ускоряющихся потоках информации (М.Кастельс [Castells и др., 1996 стр.1-25]). З. Бауман осмысляет эти процессы через понятие «текучести» [Бауман, 2002], У.Бек – через «риск и неопределенность» [Бек, 2000], Дж. Урри – через «мобильность» [Urry, 2007]. Одним из проявлений этих изменений становится преобразование трудовой жизни человека, утрата стабильности, снижение



предсказуемости. В частности усиливается поляризация доходов в организациях и обществе в целом, рушатся сложившиеся в эру индустриализации и тейлоризма системы внутриорганизационного карьерного развития [Goos, Manning, 2007].

М. Артур, Д. Холл и другие исследователи в этой ситуации, когда «идеальная модель» карьеры, порожденная эрой бурного роста экономики в 1900-1960-е, стала казаться все более проблематичной, предложили трактовать карьеру значительно шире, чем вертикальная мобильность [Arthur и др., 1989]. Карьера, утверждают они, может быть связана как с повышением, так и с понижением (или утратой) дохода, как с вертикальной, так и с латеральной мобильностью, как с занятостью в рамках одной организации, так и с переходом в другую компанию или же, работой в условиях свободного найма (так называемого «фриланса»). Сущностное содержание карьеры состоит, прежде всего, в поддержании работником своей «employability» («способности иметь работу, трудовую занятость») и выражается в развитии индивидами своих способностей, «портфолио навыков», что подразумевает умение быстро находить им применение в соответствии с требованиями изменчивой среды. С точки зрения традиционного представления об организационных рамках карьерного роста, данные теории описываются как «безграничные» [Arthur, Rousseau, 1996], «пост-корпоративные» [Arthur, 2000], «калейдоскопические» [Mainero, Sullivan, 2006]. Залогом успеха в эпохе «новых карьер» служит сетевое взаимодействие, способность к постоянному обучению и предпринимательские умения.

Согласно Ф. Дени [Dany, стр. 821-838], данное представление о карьере трактует индивидов как самостоятельных творцов своей карьеры, несвязанных ограничениями, накладываемыми социальной структурой. При этом произошедшие изменения в содержании и условиях осуществления карьеры трактуются как нечто положительное [Pringle, Mallon, 2003]. Как отмечают В. Кузокреа и Д. Лион, данная трактовка



допускает волюнтаризм, игнорируя тот объективный социальный контекст, который формирует и ограничивает развитие индивидуальной карьеры [Cuzzocrea, Lyon, 2011].

Естественным проявлением активного распространения и популяризации «новых теорий карьеры» стало появление за рубежом большого массива научно-популярной и учебной литературы, обучающей читателя успешно выстраивать собственную трудовую жизнь и в новых пост-корпоративных условиях видеть возможности для широкого проявления индивидуальной свободы и креативности [Flecker, Hofbauer, 1998]. В литературе в этой связи употребляется термин «карьерная пропаганда» [Cuzzocrea, 2009].

Второе направление концептуализации понятия «карьер» в рамках «объективистского» подхода является наиболее традиционным, однако, несмотря на высокую популярность, особенно, в первой половине и середине XX века, на сегодняшний день не столь распространено. Оно базируется на представлении о карьере как линейной траектории взаимосвязанных работ, связанной с вертикальной мобильностью. Как указывает К. Анешенсел, основное применение термина «карьер» относится к сфере трудовой занятости, прежде всего, к работе, выполняемой в рамках формальных организаций [Aneshensel, 1999, стр. 586-589].

Многих отечественных исследователей, при всем разнообразии их подходов и точек зрения, также объединяет идея карьеры как постепенного продвижения по неким иерархическим ступеням, сопровождающегося накоплением и развитием навыков, способностей, квалификационных возможностей работника, материального ресурса, административных полномочий, власти, признания и т.п. (Е.А. Могилевкин, Т.Ю. Базаров, С.И. Сотникова и др. [Сотникова, 2001]).

Для рассматриваемого подхода характерно, что карьерное развитие связывается с последовательным ростом «ответственности, статуса и власти» [Wilensky, 1961, стр.523], которые накапливаются индивидом по мере его продвижения по ступеням организационной иерархии. Х. Виленски определяет карьеру как «последовательность работ, организованных в иерархии престижности, согласно которой индивиды движутся в организованном, более или менее предсказуемом порядке. Следствием этого является то, что карьера институализирована и воспроизводится в рамках определенной социальной структуры» [Wilensky, 1961, стр.523]. Заметим, что данное определение представляется нам одним из наиболее удачных трактовок карьеры как социального явления, представленных в литературе.

С. Барли указывает, что этой точке зрения присуще представление о карьере как о последовательности взаимосвязанных стадий, фаз, ступеней роста индивида в рамках определенной структуры [Barley, 1989, стр.65]. В рамках данного взгляда на карьеру, отмечает Дж. Еветс, в литературе, начиная с 1950-х – 1960-х годов широкую популярность приобрела проблематика «карьерных структур» (“career structures”) и «лестниц продвижения» (“promotion ladders”) [Evetts, 1992]. Проследившая в таком подходе стремление авторов к «материализации, овеществлению» (“reification”) карьеры, Дж. Еветс сетует на недостаток внимания исследователей к личности, как центральному элементу карьерного процесса. В частности данный автор указывает, что при таком подходе сам индивид рассматривается как фактор, способный влиять на карьерный процесс [Evetts, 1992, стр.1], но не как составная часть карьерного процесса как такового [Hochschild, 1979]. Критика чрезмерной «объективации» феномена карьеры, которую предлагают сторонники данного подхода, представляется обоснованной.

Представленное понимание карьеры доминировало как в научном, так и в общественном международных дискурсах середины 20 века. В

частности, с ним было связано «идеалистическое» представление о карьере, как о стабильном, предсказуемом пути сотрудника организации к вершинам организационной иерархии. В целом, научный взгляд на карьеру как структурно обусловленную последовательность работ, связанных с восходящей мобильностью, отличает известная простота, четкость и, что немаловажно, близость к бытовому пониманию понятия «карьера».

По сути, к данной трактовке карьеры относятся идеи Р. Ериксона, Дж. Голдторпа [Erikson, Goldthorpe, 1992], Р. Бриана [Breen, 2004], К. Стовела [Stovel и др., 1996] и других исследователей, рассматривающих карьеру с точки зрения проблем макросоциальных изменений и процессов (в первую очередь, социальной стратификации и социальной мобильности). Для них карьера – это траектория социального роста индивида, связанная с трудовой деятельностью. При таком подходе в понятие «карьера» закладывается импульс вертикального движения в социальной иерархии. Однако ракурс рассмотрения этого вертикального движения остается ограниченным: карьера рассматривается с точки зрения роста позиций индивида в системе макросоциальной иерархии, без внимания к конкретным организационным структурам.

Концептуальные предпосылки для развития этого подхода к карьере могут быть обнаружены в работах К. Дэвиса [Дэвис, 1992]. Указанный автор рассматривает взаимосвязь между «социальным статусом», который определяется как «положение (*индивида* – *П.С.*) в общей институциональной системе» и должностью, которая рассматривается как «положение в искусственно созданной организации» [Дэвис, 1992, стр. 139]. К. Дэвис пишет: «может оказаться так, что обладание должностью дает человеку статус, статус же в свою очередь, может помочь получить должность» [Дэвис, 1992, стр. 139].

С точки зрения концептуализации карьеры в данном русле особого упоминания заслуживают разработки отечественных авторов (О.И. Шкаратана, В.И. Ильина [Шкаратан, Ильин, 2006; Шкаратан, Инясевский 2006 (1,2)] Ф.Р. Филиппова [Филиппов, 1989], Т.И. Заславской [Заславская, 2004], М.А. Шабановой [Шабанова, 2008], В.Е. Гимпельсона [Гимпельсон, Магун, 2004], Р.И. Капелюшниковой [Гимпельсон, Капелюшников, 2006], В.С. Магуна [Магун, 2007], а также А.Г. Эфендиева [Эфендиев и др., 2011]). Несмотря на то, что не все из этих исследователей предложили четкое авторское определение понятия «карьера», их работы демонстрируют попытку концептуализировать последнюю с точки зрения глубинных и массовых социальных и социально-экономических процессов. Так Т.И. Заславская рассматривает карьерные траектории управленцев и бизнесменов в контексте общественного перехода от плановой экономики к цивилизованному рынку, интегрированному в мировую экономику [Заславская, 2006,2007]. Сходный ракурс выбирают для своего исследования и В.Е. Гимпельсон и В.С. Магун, применяя теорию «рациональной бюрократии» Макса Вебера для анализа карьеры российских чиновников [Гимпельсон, Магун, 2004].

А.Г. Эфендиев и др. также пытаются применить фундаментальный подход к изучению карьеры, рассматривая ее в контексте проблем социальной организации бизнеса и общества в целом [Эфендиев и др., 2011]. Указанные авторы отмечают, что карьера - это «глубинный массовый социальный процесс, а также связанный с ним стержневой социальный институт, обладающий во многом до- и надындивидуальной логикой, характеризующийся чертами устойчивости и регулярности» [Эфендиев и др., 2011, стр. 141].

Пожалуй, одно из наиболее полных, развернутых определений понятия «карьеры» было предложено Ф.Р. Филипповым. «Карьера, - утверждает он, - это продвижение человека по ступеням производственной, имущественной, социальной, административной или

иной иерархии. Характер, тип карьеры, ее темп определяются как господствующими общественными отношениями, объективными возможностями, предоставляемыми данным обществом для ее осуществления, так и обстоятельствами жизни конкретного индивида, его личными способностями, целеустремленностью, волей, семейным положением, состоянием здоровья и др.» (Ф.Р. Филиппов [Энциклопедический социологический словарь, 1995, 262]). Отметим стремление данного автора указать на связь карьеры с особенностями общества в целом. Вместе с тем, предложенная Ф.Р. Филипповым трактовка, по нашему мнению, несколько размыта: не делается попытки выделить ключевые социальные признаки карьеры. Более того, при анализе факторов, определяющих характер, типы и темпы карьеры, базовые макросоциальные (господствующие общественные отношения) и индивидуальные (личная целеустремленность) характеристики сочетаются с второстепенными (с точки зрения научного познания карьеры) аспектами (например, состояние здоровья). При этом упускается из вида такой важный аспект как качественная направленность карьерных устремлений индивида: к чему конкретно стремится индивид в своей карьере (к материальному благополучию, власти, профессиональному развитию и т.п.)? Эти ограничения будут учтены нами при разработке авторского рабочего определения понятия «карьерера».

Сопоставляя два рассмотренных русла в рамках общего «объективистского» подхода к определению и концептуализации понятия «карьерера», мы находим два существенных и взаимосвязанных ограничения в позиции сторонников «новых теорий карьеры».

Во-первых, стремление элиминировать вертикальное измерение карьеры, по-нашему мнению, лишает данное понятие его базового социального «звучания». Термин «карьерера» исторически (в зарубежной науке преимущественно до середины XX века, в отечественной науке - до

сих пор) выражал именно вертикальную динамику социальных перемещений в рамках трудовой жизни, ограниченную некими структурными рамками (чаще всего - организационными). Учитывая, что реальной альтернативы этому понятию (в указанном его понимании) ни мировая, ни отечественная наука предложить не смогла, мы не видим оснований для рассмотрения карьеры в «горизонтальной» плоскости социального пространства.

Более того, как показал анализ литературы, современная наука еще далека от полного понимания и объяснения процессов вертикальных социальных перемещений в структурированном социальном пространстве, что является краеугольным камнем для познания общества в целом как упорядоченной социальной целостности. А значит, «вертикальное» измерение карьеры не только не должно элиминироваться из числа ключевых признаков карьеры, но, напротив, должно становиться в центр внимания исследователей.

Во-вторых, развивая свою логику «горизонтальных карьер», авторы «новых теорий», утверждая «пост-корпоративный» характер современной карьеры, лишают карьерный процесс его структурной укорененности. Не включая требование организационной, институциональной (в первую очередь, формальной) обусловленности карьеры, авторы, делают данное понятие в существенной степени менее пригодным для изучения социальной стратификации и социальной мобильности. По сути, единственным необходимым и достаточным признаком для утверждения существования у индивида карьеры становится «employability» - «способность быть занятым» (в любой форме, в частности, на условиях свободного найма). Очевидно, что подобная трактовка карьеры, резко снижает перспективность данного понятия для изучения вертикальных социальных перемещений в современном обществе, которые, к слову, все еще продолжают быть локализованными в формальных организациях (в основном, представляющих бизнес) [Lips-Wiersma, Hall, 2007].

Отдельно прокомментируем позицию авторов «новых теорий карьеры», согласно которой накопление и развитие «портфолио навыков» - ключевой признак карьеры как социального явления. Поддержание и развитие умений, навыков, знаний и прочих компетенций индивидом, безусловно, связано с его карьерным развитием. А значит, полностью игнорировать данный аспект в контексте изучения карьерного процесса – не корректно. Однако, по нашему мнению, продвижение по указанному вектору индивидуального роста (накопление компетенций, квалификации) не следует объявлять единственно достаточным признаком для того, чтобы утверждать наличие карьеры как социального явления. Скорее этот аспект является дополнительным (хотя и зачастую необходимым) элементом карьерного развития. Мы полагаем, что для раскрытия основного социального содержания карьеры необходимо соблюдение целого ряда обязательных условий. При этом развитие профессиональных компетенций, скорее всего, не относится к необходимым условиям существования карьеры, в большей степени выступая ее вспомогательным атрибутом.

Ниже мы обобщаем проделанную работу в области изучения и критического анализа представленных в литературе подходов к концептуализации «карьеры», выделяем ее ключевые характеристики как социального феномена и предлагаем рабочее определение данного понятия.

### ***§ 1.1.3. Ключевые характеристики и определение понятия «карьера» как социального феномена***

На основании изучения литературы и ее критического анализа мы выделяем те особенности карьеры, которые, как показала проделанная работа, наиболее важны с точки зрения ее научного исследования как социального явления.



Во-первых, карьера является интегративным понятием, охватывающим развитие индивида в системе социальной стратификации посредством трудовой деятельности (в широком смысле слова), локализованной в институализированных условиях. Указанное развитие может быть связанным с изменением его позиций в различных измерениях: экономическом (рост благосостояния), профессиональном (повышение квалификации), социальном (увеличение престижа, признания). Следствием из этого является невозможность ограничиваться каким-либо одним показателем для оценки совокупного карьерного успеха.

В отличие от ряда авторов [Филиппов, 1989], мы полагаем, что карьера не только не является жестко привязанной к какому-либо одному ресурсу, но зачастую объединяет, интегрирует в себе развитие индивида в различных направлениях. Рассмотрим для примера ситуацию служебного продвижения в организации. Продвигаемый, как правило, получает: повышение в заработной плате (материальный аспект), изменение обязанностей и расширение полномочий (административный аспект), большее признание и уважение со стороны окружающих (престижный аспект). Таким образом, понятие «карьера» позволяет дать комплексный анализ продвижения индивида в социальных структурах: не изолированных культурно-квалификационных аспектов (образование), не исключительно экономических проявлений (материальное вознаграждение), но охватить всю социальную многомерность индивидуального роста в системе социальной стратификации. Такой подход, на наш взгляд, имеет особое значение при изучении карьеры в макросоциальном контексте.

Таким образом, первым стержневым признаком карьеры является *интегративность*.



Во-вторых, основное социальное содержание карьеры состоит в изменении позиций индивида в определенной упорядоченной, институализированной социальной структуре, иерархии. Суть карьеры как социального явления состоит именно в вертикальном социальном продвижении в рамках определенных иерархических структур. При этом развитие индивида через накопление профессиональной квалификации, деловой репутации, выгодных связей и т.п. может рассматриваться как количественное наращивание тех или иных «ресурсов», наличие которых может способствовать карьерному продвижению, но не является главным содержанием карьерного процесса как такового.

Соответственно, полноценное осуществление карьеры возможно только в тех социальных условиях, в которых пространство социальных позиций структурировано таким образом, что есть более высокие и более низкие позиции (в соответствии с характерными для данной социальной среды критериями различения). Таким образом, в своей наиболее полной форме карьера реализуется в условиях формальной иерархической организации. Именно в этих социальных образованиях существует набор атрибутов, обеспечивающих поддержание жесткой иерархической структуры социальных отношений и соответствующего распределения статусов. К этим атрибутам, прежде всего, относятся: внешнее, независимое от воли отдельного индивида распределение полномочий, прав, обязанностей, дифференцированная система вознаграждений, совокупность ритуализированных практик поддержания легитимности отношений власти/подчинения и др. Добавим, что требование организационной укорененности карьерного процесса не предполагает, что единственной ареной его реализации выступает бизнес-организация. В этой роли могут выступать также политические, общественные и другие организации. Главным является то, что карьера как социальный феномен в полном смысле этого слова неизбежно предполагает наличие внешней по отношению к индивиду иерархически организованной социальной

структуры, в существенной зависимости от положения в которой находится его социальный статус. Таким образом, второй ключевой признак карьеры назовем ***институализированная иерархичность***.

В-третьих, карьера отражает самые ключевые индивидуальные характеристики, наиболее важные для успеха в конкретном обществе. Иными словами, индивидуальная карьера (как интегративное и институционально закрепленное явление) – это не просто социально обусловленный феномен. Те или иные конкретные формы, факторы и механизмы реализации карьеры в локальной структуре - это слепок макросоциальной структуры, проявление тех движущих сил, которые определяют развитие общества в целом.

Таким образом, изучение карьерных траекторий поможет дать ответ об основных принципах социальных перемещений в данном обществе, например, укажет на их меритократический или же, напротив, традиционалистский характер.

Назовем этот признак карьеры как социального феномена ***социальной укорененностью***.

На основании проделанной работы мы разработали авторское рабочее определение карьеры:

***Карьера – это интегративный социально укорененный 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 существенной степени обуславливающий индивидуальный социальный статус, а на макроуровне (в обществах современного типа) - систему социальной стратификации и механизмы социальной мобильности в целом.***

Теперь, опираясь на современную отечественную и зарубежную литературу, мы более детально рассмотрим базовые подходы и направления теоретического и эмпирического изучения карьеры.

## **§1.2. Концептуальные подходы к социологическому исследованию карьеры: основные направления**

Специфику *социологического* подхода к изучению карьеры выделить достаточно сложно. Во-первых, это объясняется мультипарадигмальным характером самой социологической науки. Различные парадигмальные направления социологического исследования (структурный функционализм, интеракционизм, неомарксизм и др.) настолько отдалились друг от друга, что, выражаясь языком Никласа Лумана, критерии различения между «социологией» и «не-социологией» на сегодняшний день чрезвычайно размыты и, как правило, определяются, исходя от конкретных ориентаций и задач исследователя.

Второй причиной выступает высокая степень динамичности и изменчивости социальных, экономических, технологических, организационных и других факторов, обуславливающих характеристики современной карьеры. За последние десятилетия произошли кардинальные изменения в структуре, формах и направлениях профессиональной и социальной мобильности во многих странах, что было связано как с макроэкономическими тенденциями (например, глобализация рынка), так и с фундаментальными социально-культурными процессами (в частности, эмансипация). Все это поставило мировую социальную науку перед новыми вызовами теоретического и методологического характера. С этой точки зрения социология, сталкивается с задачами особой сложности. Вышесказанное в полной мере относится и к проблемной области карьеры.

Третьей причиной выступает интегральный характер социологии как таковой. Как отмечает М. Грановеттер [Грановеттер, 2002, стр.7],

социология направлена на изучение взаимодействия между различными институтами (экономическими, правовыми, культурными и др.) и призвана дать понимание того или иного явления в рамках всего общественного целого. А это сопряжено с особыми методологическими и теоретическими сложностями. Интегративный, обобщающий (по отношению к другим дисциплинам) характер социологии как науки затрудняет задачу выявления конкретных особенностей собственно социологической дисциплины.

Все же проведенный анализ литературы позволил выделить два основных подхода к изучению карьеры как социального феномена в рамках социологической дисциплины: 1) исследования особенностей карьерного процесса среди специфических социальных групп и категорий населения (гендерных, расовых, этнических и др.); 2) исследования карьеры в контексте проблем макросоциальных изменений и процессов.

### ***§ 1.2.1. Исследования особенностей карьерного процесса среди отдельных социальных групп и категорий населения***

Понимая, что движение по карьерной траектории определяет не только профессиональный успех индивида, но также его социальный статус, многие социологи задаются вопросом о том, насколько одинаков карьерный процесс у представителей различных групп и категорий населения? Как правило, исследователей интересуют связи между индивидуальными аскриптивными признаками и карьерными достижениями. Среди этих признаков чаще всего предметом внимания исследователей становится гендерная принадлежность. Наряду с гендерными исследованиями распространенным является анализ особенностей карьерного процесса и шансов на карьерный успех среди представителей разных рас, культурных общностей, этнических меньшинств, а также разнообразных социальных групп.

Наиболее мощным направлением является изучение гендерных аспектов карьерного роста. Исследования карьерной проблематики в гендерном аспекте, в свою очередь, проходят в двух основных руслах. Первое русло связано с изучением соотношения «карьера – домашний быт» в жизни мужчин и женщин. Представители второго направления интересуются реализацией гендерных различий в организационном контексте.

Рассмотрим первое направление (М. Глукман [Glucksmann, 2006], Дж. Финч [Finch, 1983], С. Уелби [Walby, 1997], А. Хочсфилд [Hochschild, 1989] и другие). Одно из важных достижений данной группы исследователей состоит в том, что они убедительно показали тесную взаимосвязь между участием индивида в ведении домашнего хозяйства и его занятостью в формальных организациях. В первую очередь, речь идет о различии оплачиваемой (связанной с формальной занятостью) и неоплачиваемой работой (как правило, работой по дому), которую выполняет человек (М. Глукман). Указанная взаимосвязь проявляется, в частности, в том, что усилия, прилагаемые представителем одного пола в домашней (неоплачиваемой) работе, вносят существенный вклад в успехи представителей другого пола в их формальной карьере (Дж. Финч, С. Уелби). Как показал А. Хочсфилд [Hochschild, 1989], стремление к карьере и карьерный успех диаметрально по-разному влияют на положение мужчин и женщин в домашнем быту. В частности, для женщин, занятых в области финансов и юриспруденции, характерна меньшая доля замужних и более низкие показатели фертильности. Для мужчин была эмпирически показана обратная связь между созданием семьи и карьерным успехом: успешные люди, как правило, женаты и имеют детей (Р. Кромптон [Crompton, 2006]).

Исходной посылкой исследователей гендерных аспектов карьерного развития в рамках организации, является представление о том, что гендер играет определяющую роль для карьерного успеха в фирме (Д. Бриттон

[Britton, 2000], Р. Кантер [Kanter, 1977], Дж. Акер [Acker, 1990], С. Халфорд [Halford, 2006], Б. Поджио [Poggio, 2006] и др.). Как отмечает Д. Бриттон [Britton, 2000, стр.419], «гендер – это основополагающий элемент организационной структуры и трудовой жизни». Дж. Акер, С. Халфорд и Б. Поджио, каждый со своей стороны и на своем эмпирическом материале показывают, насколько глубоко организационная среда, в рамках которой происходит индивидуальная карьера, связана с гендерными дискурсивными практиками, представлениями, стереотипами и т.п. Для данного направления исследований характерно не только представление об организации как о контексте, в рамках которого реализуется гендер, но также мнение о том, что социальная сущность организации изначально имеет гендерный подтекст (Р. Кантер) [Kanter, 1977].

В отечественной литературе гендерные аспекты карьерного процесса также зачастую становятся предметом исследований. В частности, Колесникова Е.О. провела эмпирическое исследование, посвященное социальному портрету женщины-менеджера [Колесникова, 2004]. Другое исследование гендерных аспектов карьерного процесса в российском бизнесе провела Тюрина И.О. [Тюрина, 2003]. Существенный вклад в изучение гендерных аспектов карьерной проблематики также внесли М.А. Шабанова, Т.И. Заславская, Э.Н. Крылатых [Заславская и др., 2007] и другие. Исследование, проведенное Я.М. Рощиной, позволило автору сделать предположение о радикальном изменении ценностей современных женщин, «переориентировавшихся на карьеру или досуг вместо семьи и детей» [Рощина, 2006, стр.123]. Обобщая эти работы, отметим, что по характеру эмпирических результатов они созвучны зарубежным данным и говорят о неравенстве карьерных возможностей у мужчин и женщин.

Как видно, отдельные исследователи предлагают достаточно радикальный взгляд на социальную сущность карьеры и видят ее преимущественно в сегрегации на основе гендерных различий. Данная

позиция представляется спорной, поскольку не учитывает другие не менее (а возможно, и более) существенные аспекты социального содержания карьерного процесса. Вместе с тем, безусловная заслуга исследователей гендерных аспектов карьерной проблематики состоит в демонстрации включенности карьерного процесса на уровне организации в широкий социальный контекст, а также в существенном расширении методологического аппарата изучения карьеры. В частности, отметим активное использование авторами методов дискурсивного анализа, применение теории полей, постановку вопроса о «габитусе» в контексте карьерной проблематики [McNay, 1999]. В целом, данное направление исследований предлагает высокий уровень методологических разработок в сочетании с узким, специфическим ракурсом теоретического рассмотрения карьеры. В этом состоит как преимущество, так и недостаток данного направления исследований.

Теперь кратко рассмотрим другие примеры исследований карьерного процесса среди отдельных категорий населения и социальных групп. В современной литературе существенное внимание уделяется особенностям карьерного продвижения представителей специфических этнических [Juntunen, 2010], расовых [Tice, 1991], культурных групп [Pas и др., 2011].

В частности, С. Юнтонен и К. Клайна [Juntunen, Cline, 2010] рассматривает то влияние, которое оказывают на профессиональную карьеру современных американских индейцев (а также на их трудовую жизнь в целом) особенности их культуры. Тайс провел масштабное исследование карьерной мобильности афроамериканцев в США и выявил те особенности, которые отличают эту категорию населения от других расовых групп, и, тем самым позволяют лучше понять природу социального неравенства между представителями разных рас [Tice, 1991]. Среди прочего, было показано, что для карьеры афроамериканцев существенно меньшее значение имеют ценности индивидуализма и



конкуренции. Несмотря на то, что афроамериканцы – гетерогенная группа, для большинства из них характерен коллективизм.

В целом, исследования особенностей карьерного процесса в рассматриваемом направлении позволили существенно обогатить представление ученых о конкретных эмпирических особенностях карьеры среди самых разнообразных слоев и социальных групп. В частности? изучаются: афроамериканцы и индейцы в США, женщины-банкиры в Англии, женщины-врачи в Голландии и др. Вместе с тем, несмотря на обилие эмпирического материала, собранного исследователями, его теоретическая интерпретация всякий раз оказывается ограниченной выявлением роли в карьерном процессе отдельных, зачастую, второстепенных (с точки зрения основных процессов социальной динамики в современном обществе) признаков: гендер, раса и т.п. Практически не делается попыток определить ключевые социальные характеристики карьеры как таковой, а если такие попытки предпринимаются, то, как правило, носят радикальный характер (например, рассмотрение гендерного аспекта как центрального для понимания социального содержания карьерного процесса в фирме).

### ***§1.2.2. Исследования карьеры в контексте проблем макросоциальных изменений и процессов***

Другое широкое направление социологического исследования карьеры связано с проблематикой макросоциальных изменений и процессов, в частности, с вопросами становления современных социальных институтов.

Основы данного подхода были заложены в конце XIX/середине XX века Э. Дюркгеймом, М. Вебером, К.Марксом, Ф.Теннисом, Г. Зиммелем, Т. Парсонсом. Также важный вклад в формирование основ изучения профессиональной мобильности в контексте проблем социальной

стратификации внесли К. Дэвис, У. Мур, У. Уорнер, А.Л. Снитчкомб [Радаев, Шкаратан, 1996]. Позднее представления о карьере как механизме социальной мобильности были раскрыты в трудах Р. Бендикса, П. Бло, О. Данкена, Э. Джексона, Г. Кроккета, С. Липсета и других [Bendix, 1980]. Развитием этого подхода занимались Ш. Эйзенштадт, С. Блэк, Дж. Голдторп и другие известные авторы.

Идейное русло исследований определялось теориями модернизации и концепциями индустриального общества (в том числе, «теорией либерального индустриализма» [Barone, Schizzerotto, 2011]), теоретически выраженными в работах: Д. Белла [Bell, 1999], Д. Тримана [Treiman, 1970], П. Блау и О. Дункана [Blau, Dunkan, 1967]. Предполагалось, что по мере перехода к обществу «нового типа» прямое влияние аскриптивных признаков на социальный статус (а также на карьерный успех) индивидов, должны снижаться, в то время как влияние деловых качеств (в первую очередь, образования) должно, напротив, увеличиваться. Основное выражение эта предположений нашла в теоретической дихотомии «аскриптивность (традиционализм) - достиженчество (меритократизм)». Эмпирические исследования в рамках данного подхода проводились, начиная с 1930-х годов (П. И. Давидсон и др. [Davidson и др., 1937], Д.С. Миллер и У.Х. Форм [Miller, Form, 1951] и другие). В этих работах карьера трактуется как способ социальной мобильности, свойственный современным обществам и основанный не на преимуществах социального происхождения, а, в первую очередь, на индивидуальных заслугах и деловых качествах.

Среди отечественных исследователей проблем социальной и профессиональной мобильности назовем следующих специалистов: О.И. Шкаратан [Шкаратан, 2004], В.В. Радаев [Радаев, Шкаратан, 1996], М.Н. Руткевич [Руткевич, 1982], Романов В.Л. [Романов, 1997], В.А. Чередниченко, В.Н. Шубкин [Чередниченко, Шубкин, 1985], Инясевский С.А. [Инясевский, 2009], Д.А. Ткач [Ткач, 2004], Е.О. Васильева

[Васильева, 2009], Абрамов Р.Н. [Абрамов, 2005], Л.А. Беляева [Беляева, 2006] и другие.

Одним из наиболее известных в современном российском научном сообществе направлений разработок является стратификационный анализ, предложенный О.И. Шкаратаном и В.В. Радаевым. В своих недавних трудах [Шкаратан, 2012] О.И. Шкаратан проводит исследование социальной структуры российского общества с учетом его принадлежности к евроазиатской цивилизации. В результате выдвигается концепция о «неотеократическом» характере российского общества. Основная мысль состоит в том, что для современного российского общества стержневыми (системообразующими) выступают не столько экономические отношения, сколько отношения власти. Эта теория (а также те эмпирические обоснования, которые приводит автор) указывает на необходимость особенно пристального внимания к вопросам отношений господства и подчинения при изучении социальных отношений в отечественном бизнесе.

Существенный вклад в исследование проблем социальной стратификации внес Ильин В.И. [Ильин, 1991, 1996, 2000]. С точки зрения трактовки карьеры как социального явления, предлагаемой в настоящей работе, разработки указанного автора имеют особенно важное значение. Ильин В.И. ставит вопрос о социальном неравенстве как важной характеристике социальной стратификации в современном обществе. Автор доказывает, что основной причиной существующего неравенства выступает неравное распределение власти, а вовсе не различия в способностях людей. В.И. Ильин убедительно показывает, что иерархическое ранжирование индивидов и социальных групп – неотъемлемая характеристика современной социальной реальности, которая проявляется повсеместно, в частности, накладывая существенный отпечаток на структурирование физического пространства.

С этой точки зрения, выделение такого признака карьеры как *институализированная иерархичность* (см. выше) и акцент на вертикальном измерении карьерного процесса, связанном не только (и не столько) с наращиванием профессиональной компетенции, но, в первую очередь, с иерархическим упорядочиванием социальных отношений между людьми, предлагаемые в рамках данной работы, выглядят обоснованными.

Примечательно, что Дж. Голдторп и другие современные исследователи (Р. Эриксон и Дж. Голдторп [Erikson, Goldthorpe, 1992], Р. Брин [Breen, 2004] и другие) на основе применения комплексных статистических методов к ретроспективному анализу материалов эмпирических исследований, охвативших середину-конец XX века, были вынуждены поставить под сомнение большинство гипотез, которые предполагали сторонники либеральной теории индустриализма [Breen, Whelan, 1993] и идей «расширяющегося универсализма» [Blau, Dunkan, 1967]. Так недавнее исследование К. Бароне, М. Луччини и А. Счизеротто показало, что для систем социальной стратификации в современном итальянском обществе значение аскриптивного фактора социального происхождения не только не смягчается за счет социального механизма карьерного продвижения, но, напротив, закрепляется и усиливается на протяжении 20 века [Barone и др., 2011]. К схожим выводам пришел Р. Брин, изучая ирландское общество [Breen, Whelan, 1993].

Результаты сравнительного исследования в Санкт-Петербурге и Шанхае, проведенного российско-китайским исследовательским коллективом (А.В. Ядов, Е.Н. Данилова, М.Ф. Черныш, И.В. Щербакова, Пан Давэя и др.) также не подтверждают гипотезу о повсеместном линейном развитии социальной организации современных обществ в сторону современных форм и достиженческих стандартов. В частности, было показано, что «в Шанхае чаще, чем в Санкт-Петербурге каналом и фактором мобильности становится система образования» [Данилова и др.,

2012, стр. 346]. Вместе с тем, в сравнении с китайской, нынешняя российская культура более индивидуалистична и больше ориентируется на современные конкурентные, чем традиционные ценности » [Данилова и др., 2012, стр. 346]. Все же авторы делают вывод о том, что «система, установившаяся в современном Китае, все же более отвечает меритократическим принципам и конкуренции, чем российская». Данное эмпирическое исследование предлагает ценные эмпирические данные, позволяющие наглядно сопоставить основные характеристики социальной организации в двух обществах переходного типа.

На наш взгляд, представляемое в настоящей работе исследование карьеры в российском бизнесе может рассматриваться как продолжение разработок, нацеленных на определение степени соответствия современного российского общества достиженческим стандартам и выявление вектора его развития. Безусловно, сравнительная перспектива – значительное преимущество при решении подобного рода задач в эмпирическом проекте. Однако, по нашему мнению, компаративный элемент может быть обеспечен не только за счет сопоставления выборок, опрошенных в разных странах (макросоциальных контекстах), но и при сравнении организаций разного типа, различных по характеристикам своей социальной организации (например, сравнение компаний иностранной формы собственности и отечественной).

Подчеркнем, что указанному выше направлению исследований было свойственно скорее внимание к карьере в контексте внутри- и межпоколенческой социальной мобильности (то есть мобильности в рамках трудовой жизни одного или нескольких поколений), нежели чем интерес к характеристикам карьерного процесса в организации. Если говорить об изучении карьеры на уровне фирмы, то, в 1950/1980-е года, социологический анализ факторов карьерного успеха в организации не был редкостью. Такие авторы как Х. Клейн [Klein, 1986], К. Бити, Б. Спенсер, [Beattie, Spencer, 1971], М. Дальтон [Dalton, 1951] и другие затрагивали

вопросы о механизмах карьерного успеха в организации, однако в основном интересовались влиянием второстепенных с точки зрения ключевых идей теоретиков модернизации факторов (возраст, семейное положение).

Современные исследователи в условиях большого количества эмпирических работ о карьере в организации указывают на недостаток социологической интерпретации результатов эмпирических работ, посвященных карьерному успеху (В. Майрхофер, К. Чудзиковски [Chudzikowski, Mayrhofer, 2011], А. Татти, М. Озбилзин [Ozbilgin, Tatti, 2005], А. Иелатчич, М. Мейер [Iellatchitch, Mayrhofer, Meyer, 2003]).

По сути, на сегодняшний день проблемное поле исследований вопросов социальной стратификации, социальной мобильности и социальных последствий экономического развития находится в следующем состоянии. С одной стороны, существует глубоко и последовательно разрабатываемая классиками социологической мысли (М. Вебером, Т. Парсонсом, П. Блау, Дж. Голдторпом) теория о том, что по мере развития общества, процессом экономического и индустриального роста, механизмы формирования социальной структуры и присвоения социального статуса должны трансформироваться в сторону меритократизма. Функциональной необходимостью мировой рыночной системы является задача максимизации полезности при использовании человеческих ресурсов. С этой точки зрения, механизмы социального (и в том числе, карьерного) продвижения, которые основываются на чем-либо, кроме квалификации и компетенции, являются неэффективными и снижают совокупный экономический результат [Blau, Dunkan, 1967]. Вместе с тем, проверка данной гипотезы на основе соотнесения социального происхождения, образования и достигнутого статуса зачастую дает негативный результат.

В ответ на это несоответствие появляется критика теории «расширяющегося индустриализма», которая основывается на

предположении о том, что те, кто обладает привилегированными позициями, имеют возможность для поддержания своего положения в противовес меритократической логике даже при наличии функциональных требований индустриального общества и влияния государственной политики [Olson, 1982].

Серьезная методологическая проблема, на наш взгляд, состоит в том, что участники данного научного дискурса не проводят достаточно строгой операционализации гипотезы о ведущей роли меритократических критериев в распределении социальных статусов в обществах современного типа. Иными словами, для более глубокой проверки гипотезы о «функциональной целесообразности» внедрения меритократических механизмов присвоения социального статуса, необходимо посмотреть на реальный процесс индивидуального социального продвижения в современном обществе. Для этого требуется, в первую очередь, сужение временных и пространственных границ изучаемых процессов. Точнее, необходимо «опуститься» с уровня рассмотрения меж-поколенческой мобильности, на уровень индивидуальной социальной мобильности в конкретных структурных рамках – то есть, в первую очередь, карьеры в бизнес-организациях.

С этой точки зрения особый интерес представляют разработки карьерной проблематики последователями теории социального пространства П.Бурдье (В. Майрхофер, К. Чудзиковски, А. Татти, М. Озбилзин, А. Иелатчич и др.). Указанные авторы не ставят цель проверки теорий «либерального индустриализма», однако в своем толковании карьеры, отталкиваются от схожих базовых предположений.

Разработка карьерной проблематики указанной группой авторов базируется на понятии “социальное поле”, которое определяется П. Бурдье как “структурированное пространство социальных позиций”. Авторы разрабатывают понятия “карьерное поле”, “карьерное супер-поле”, “карьерное под-поле” [Chudzikowski, Mayrhofer, 2011; Iellatchitch,

Mayrhofer, Meyer, 2003]. При этом “карьерное супер-поле” рассматривается как абстрактная конкурентная арена борьбы всех агентов, обладающих той или иной карьерой, а карьерные под-поля трактуются как типические структурные формы локальных контекстов этой “игры”, «ставка» в которой – карьерное продвижение. Развивая теорию полей применительно к карьерной проблематике, В. Майрхофер и др. вводят понятия «карьерный габитус» [Iellatchitch, Mayrhofer, Meyer, 2003]. Под ним понимается совокупность длительных диспозиций сознания и тела, определяющих восприятие агентом карьерного поля самого себя, своих возможностей, целей, наконец, самого поля. Важным достижением В. Майрхофера и др. стало выделение термина «карьерный капитал» [Iellatchitch, Mayrhofer, Meyer, 2003]. Этим понятием предложено обозначить совокупность ресурсов (знаний, навыков, образования и др.), способствующих росту позиций агента в карьерном поле.

На фоне разработки понятия «карьерного поля», вопрос о рассмотрении бизнес-организации, как относительно автономного социального и связанного с ним карьерного поля, затрагивается, но не развивается.

Важно отметить, что становление карьеры как массового социального феномена рассматривается этими авторами как признак становления общества современного типа (и относится к 19 веку). Таким образом, формируется специфический ракурс социологического рассмотрения современной карьеры. В отличие от исследователей карьеры с позиций теорий модернизации и индустриализации, вместо изучения карьеры в контексте социальных изменений, связанных с переходом от традиционалистских к современным социальным институтам, В. Майрхофер и др. ставят вопрос о выявлении тех механизмов функционирования «карьерных полей», которые обеспечивают устойчивость сложившейся системы социальной стратификации и ее воспроизводства. Иными словами, эта группа авторов не предполагает возможность рассматривать



карьеру с точки зрения движения общества от традиционной к современной форме социальной организации.

Мы уделили особое внимание разработкам карьерной проблематики последователями П. Бурдые не случайно. На наш взгляд, идея о локализованных социальных полях как реальных пространствах реализации карьерного процесса (В. Майрхофер, К. Чудзиковски и др.) может способствовать преодолению проблем традиционного подхода к изучению карьеры в контексте макросоциальной мобильности (Р. Брин, Дж. Голдторп, К. Бароне и др.).

Таким образом, мы выделили два наиболее важных в контексте задач настоящего исследования направления в социологическом изучении карьеры как социального феномена. Первое из них рассматривает карьерную проблематику с точки зрения особенностей карьерного процесса у представителей различных социальных групп и категорий населения. Второе в контексте проблем макросоциальных изменений и процессов. В его рамках основное русло научного поиска составляет изучение вопросов карьеры в контексте проблем перехода общества от «традиционного» к «модерному» типу. Также оригинальные и перспективные разработки карьерной проблематики проводятся на основе теории «социального пространства» П.Бурдые.

Направление социологического исследования карьеры в контексте проблем макросоциальных изменений и процессов представляется наиболее перспективным с точки зрения познания сущности карьеры как социального феномена. Вместе с тем, проведенный анализ теоретических разработок и эмпирических результатов в данной области демонстрирует наличие существенного методологического ограничения:

*Разрыв между гипотезами о качественном изменении механизмов социальной мобильности по мере становления общества современного типа и методами их эмпирической проверки (недостаточное внимание к*

*изучению реального процесса карьерного продвижения индивидов в организациях).*

Добавим, что организационная карьера, является наиболее массовой формой карьерного процесса в современном обществе, а значит, должна выступать первостепенным предметом социологического исследования. Будет уместным вспомнить слова Т. Парсонса о том, что «наиболее бросающейся в глаза структурой современного западного общества является та, которая организована вокруг «труда» людей» [Парсонс, 1992, стр. 233].

Таким образом, для преодоления указанного выше ограничения и проверки гипотез о «расширяющемся универсализме» становится **необходимой теоретическая интерпретация процессов макросоциальной мобильности на уровне индивидуальной карьеры в рамках бизнес-организации и их последующее эмпирическое изучение в целях определения степени соответствия этих процессов критериям меритократизма.** Эта задача требует разработки специальной теоретической концепции, включая систему основных показателей и индикаторов. Для этого нам потребуется глубокое изучение отечественного и зарубежного опыта эмпирических исследований индивидуальной карьеры (в первую очередь, карьеры в организации) с точки зрения разработанного теоретического видения карьеры как социального явления.

### **§1.3. Отечественный и зарубежный опыт эмпирических исследований социальных аспектов карьеры**

Под «социальными аспектами карьеры» мы понимаем такие характеристики, элементы, факторы или условия карьерного процесса, которые связаны с включенностью карьеры в широкую социальную среду. Такой подход необходим для того, чтобы выявить конкретные аспекты

индивидуальной карьеры в организации, эмпирическое изучение которых позволит приблизиться к ответу на вопрос о состоянии карьеры в российском обществе как социального явления, обладающего признаками интегративности, институализированной иерархичности и социальной укорененности. Соответственно, предметом нашего рассмотрения в данном разделе становится большой круг эмпирических исследований карьерной проблематики, проведенных в рамках различных социальных наук и раскрывающих ту или иную сторону карьеры как социального явления.

В отечественной науке вопросы о социальных аспектах карьерного процесса (в том числе, в организации) эмпирически рассматриваются Е.В. Масловым [Маслов, 1999], А.Я. Кибановым, И.Б. Дураковой [Кибанов, Дуракова, 2005], Е.Б. Задорожниковой [Задорожникова, 2004], В. Ивановым, О. Мурачевой, Л. Прокофьевой, П. Фести и др. В зарубежной литературе существует более внушительный массив работ, посвященных эмпирическому исследованию карьеры в бизнес-организации. Начиная с 1960-х годов это направление исследований активно развивалось силами таких ученых как Д.Холл [Hall, 1972], А. Киршенбаум [Kirschenbaum, Goldberg, 1976], Дж. Треантон [Treanton, 1969], О. Граски [Grusky, 1966], Р. Ротман [Rothman, 1970], Дж. Розенбаум [Rosenbaum, 1979] и другие. В их работах определяются связи между характеристиками карьерного процесса и различными организационными параметрами или индивидуальными характеристиками. При этом центральные для настоящего исследования вопросы о взаимосвязи организационной карьеры и внешней социальной среды оказываются на периферии исследовательского интереса. Соответственно, несмотря на выявление интересных с социологической точки зрения эмпирических фактов, их анализ и применяемые интерпретативные схемы зачастую не позволяли авторам отвечать на фундаментальные вопросы о социальной природе карьерного процесса в бизнес-организации.

Центральным конструктом в исследованиях социальных аспектов карьеры является индивидуальный «карьерный успех».

В современных исследованиях применяется два основных индикатора карьерного успеха:

1) *субъективная оценка самого субъекта карьеры: удовлетворенность карьерой* (Артур М.Б. и др. [Arthur и др., 2005], Х. Ганз, В. Майрхофер [Gunz, Mayrhofer, 2011]);

2) *критерий объективного карьерного роста: наличие карьерного продвижения* (Драйс и др. [Dries и др., 2009], Т. Нг и др. [Ng и др., 2005], Е. Детте и др. [Dette и др., 2004]).

Если говорить о конкретных социальных аспектах карьерного процесса, которые привлекают наибольшее внимание исследователей (в частности, в области их связи с показателями карьерного успеха), то, исходя из проделанного анализа литературы, можно выделить три таких элемента:

1) *мотивационно-ценностные характеристики* (в основном, карьерные устремления);

2) *индивидуальные «ресурсные» характеристики* (в первую очередь, роль профессионально-квалификационных характеристик для карьерного успеха, а также значение «социального капитала» (связей, знакомств));

3) *организационный контекст карьерного процесса* (связь между характеристиками карьеры и признаками организации, а также влияние целенаправленного воздействия менеджмента на карьерный процесс).

Ниже мы последовательно рассмотрим опыт эмпирических исследований в рамках каждого из названных выше аспектов карьерного процесса. Особое значение для нас будет иметь связь каждой из названных характеристик с индивидуальным карьерным успехом. Помимо исследований, выполненных в рамках социологической науки, мы уделим внимание разработкам других дисциплин (психологической,

экономической и менеджериальной). Это связано с двумя причинами. Во-первых, состояние проблемного поля по вопросам карьеры такого, что социологические работы составляют лишь меньшую часть от того объема публикаций, которые представлены в литературе (в особенности это касается эмпирических исследований карьерной проблематики). Во-вторых, учитывая интегративный характер карьеры как социального явления, для комплексного изучения этого феномена становится необходимым рассмотреть карьерный процесс с разных точек зрения (в том числе, экономические, психологические, менеджериальные его аспекты).

### ***§ 1.3.1. Эмпирические исследования мотивационно-ценностных аспектов карьерного процесса***

Высокая значимость ценностно-мотивационной сферы для развития карьеры (в особенности, применительно к руководителям) отмечается как отечественными исследователями [Плотников, 2010], так и зарубежными авторами (Т. Герпот [Gerpott и др., 1988], М. Игбария и др. [Igbaria, 1999; Igbaria и др., 1991]). В частности, широко известная теория «якорей карьеры» Эдгара Шейна [Schein, 1985] в качестве одного из трех базовых элементов включает «воспринимаемые мотивы и потребности» человека, которые формируются в процессе накопления опыта работы [Feldman, Bolino, 1996].

В качестве примера характеристики «карьерных устремлений», приведем определение этого понятия, предложенное А.К. Канаматовой: «карьерные устремления - побудители активности субъекта в карьерной сфере, стимулирующие его деятельность в направлении карьерного продвижения, карьерного роста, достижения высокой профессиональной успешности» [Канаматова, 2010, стр.10].

Зарубежные исследователи приводят эмпирические доказательства связи между мотивационными характеристиками руководителей и их

карьерным успехом (в первую очередь, с точки зрения субъективной трактовки последнего) [Мохд Расди и др., 2009]. Среди прочих, можно назвать работы М. Игбарии [Igbaria и др., 1991]. В одном из исследований на примере группы специалистов направления «исследований и разработки» («research and development») было показано, что карьерные ориентации связаны с удовлетворенностью карьерой [Igbaria, 1999]. Т. Герпот с коллегами также выдвинул предположение о том, что карьерная мотивация влияет как на результативность работы, так и на индивидуальную удовлетворенность.

Согласно результатам исследования М. Стала, среди ученых и инженеров люди, стремящиеся развиваться как технические специалисты, оказываются существенно менее удовлетворенными карьерой по сравнению с теми, кто ориентирован на руководящую работу [Stahl, 1979]. Исследования Дж. Бароди и М. Игбарии [Igbaria, Baroudi, 1993; Baroudi, 1988] показали, что из 9 рассмотренных типов карьерной мотивации (развитие технических компетенций, менеджеральный рост, автономность, гарантия занятости, гарантия территориального расположения, служение обществу, вызов, жизненный стиль, предпринимательство) лишь немногие находятся в статистически значимой связи с удовлетворенностью карьерой (ориентация на менеджеральный рост, служение обществу, гарантия занятости).

Работы Дж. Холла, основанные на колоссальном эмпирическом материале (16 тыс. руководителей), продемонстрировали, что успешные руководители, отличаются существенно более выраженной мотивацией карьерного развития, в частности, для них карьера выступает средством самоактуализации [Hall, 1976].

Подходы к изучению мотивационной сферы карьерного роста существенно различаются у разных исследователей. В большинстве случаев внимание ученых привлекает ориентация сотрудника на развитие карьеры в том или ином функциональном русле. Например, как видно на

примере исследования М. Стала, одной из наиболее четких альтернатив в рассмотрении карьерных ориентаций выступает: мотивация к *техническому* развитию (устремление к накоплению профессиональных умений, навыков) или же к *менеджерiallyному* развитию (устремление к росту в полномочиях и к руководящей работе) [Stahl и др., 1979]. Зачастую исследователи ограничиваются этими двумя альтернативами [Igbaria и др., 1991]. По нашему мнению, эти карьерные ориентации в действительности адекватны задаче изучения социальных характеристик карьерного процесса сотрудников бизнес-организаций. На наш взгляд, они отражают базовые цели карьерного развития, которые состоят, с одной стороны, в профессиональном развитии (в первую очередь, в реализации профессиональных замыслов и планов), и, с другой стороны, в росте в качестве руководителя (в том числе, в наращивании возможностей влиять на окружающих). На взгляд ряда современных исследователей, «понятие «карьера руководителя» особенно тесно связано с понятием власти» [Кушнарера, 2006, стр. 190]. Если вспомнить разработки В.И. Ильина по проблеме власти в контексте социальной стратификации [Ильин, 1991, 1996, 2000], можно предположить, что центральная роль властных отношений в социальной стратификации современного общества (а значит, и в карьере как формы вертикальной социальной мобильности), находит своей выражение в реальных мотивационных ориентирах сотрудников современных бизнес-организаций.

Однако помимо мотивации к «технической» (экспертной)/ «менеджерiallyной» (властной) стезе карьерного развития, можно выделить и другие существенные аспекты в области карьерных устремлений. Среди них не последнее место занимает ориентация на материальное благополучие. Ведущая отечественная организация, специализирующаяся на проведении эмпирических социологических исследований (Фонд Общественного Мнения), в своем исследовании «карьерные и профессиональные устремления нового поколения» изучала

этот аспект карьерных устремлений и показала снижение к 2008 году в сравнении с 2002 «акцента на материальных ценностях» [Паутова, 2009].

Стремление к росту материального благополучия, на наш взгляд, связано с базовым (с точки зрения иерархии потребностей А. Маслоу) мотивом жизнеобеспечения. В зарубежной литературе он зачастую связывается с «безопасностью» (Э.Шейн [Schein, 1987]). Подчеркнем, что материалистические ценностные ориентации особенно актуальны именно для российского общества (в сравнении с западными странами), как показывают эмпирические исследования [Магун, 2007].

Если отталкиваться от понимания карьеры как социального явления, одним из наиболее важных карьерных устремлений также следует считать ориентацию на рост уважения и признания со стороны окружающих. Это связано с тем, что престиж (помимо власти) есть одно из основных проявлений социального статуса. Как пишет Г.В. Пушкарева, «престижность статусной группы, рассматриваемая как основа стратификации общества, обладает еще одной важной чертой: она особенно остро ощущается людьми» [Пушкарева, 1994, С.15]. В современных эмпирических исследованиях социальных аспектов карьеры карьерное устремление к уважению и признанию редко становится предметом внимания исследователей [Канаматова, 2010].

Исходя из подобного взгляда, ценностно-мотивационные аспекты карьерного продвижения не могут быть полноценно исследованы без учета социально-престижной мотивации.

В целом, мировая литература показывает, что, во-первых, карьерная мотивация может иметь важное значение, как характеристика карьерного процесса, во-вторых, четкой классификации типов карьерных устремлений на сегодняшний день не сложилось. Наиболее часто исследователей карьеры интересуют следующие аспекты ценностно-мотивационной сферы: ориентация на профессиональное развитие, ориентация на рост в качестве руководителя (наращивание властного ресурса), ориентация на



материальное благополучие. Карьерные устремления, связанные с уважением, как фактор, влияющий на карьерный процесс, на сегодняшний день остаются практически не изученными. Добавим, что в зарубежной литературе наряду с понятием «карьерные устремления» [Maimunah, Efizah Sofiah, 2010; Волкова, 2006] применяются термины «карьерные ориентации» [Schein и др., 1965], «карьерные ожидания» [Schabel, 2012] и другие.

С точки зрения поставленной выше задачи интерпретации процессов макросоциальной мобильности на уровне индивидуальной карьеры в рамках бизнес-организации, можно предположить, что индивидуальная ориентация на профессиональное развитие, вероятнее всего, является свидетельством доминирования принципа меритократизма в социальной организации карьерного процесса. Другие типы карьерных устремлений не предполагают наращивание индивидуальной компетенции, квалификации и повышение индивидуальной эффективности, но скорее ориентированы на удовлетворение индивидом личных потребностей, несвязанных напрямую с его развитием как полезного работника.

Добавим, что важность изучения карьерных устремлений сотрудников российских бизнес-организаций объясняется, помимо прочего, тем, что осознанные карьерные устремления являются важным элементом социального действия, связанного с карьерными процессом. Именно поэтому анализ тех смыслов, тех целей, которые сами индивиды ставят перед собой в области карьерного роста (в том числе, на уровне базового желания/ нежелания делать дальнейшую карьеру и значения карьеры в их жизни), должно стать обязательным пунктом нашей исследовательской программы. Выявив характерные типы карьерных устремлений, распространенные в российском бизнесе, и их количественное выражение, мы сможем существенно глубже понять карьеру как социальный процесс, определить степень его социальной

(социально-исторической) «зрелости», соответствия критериям меритократизма.

### ***§ 1.3.2. Индивидуальные «ресурсные» характеристики как элементы карьерного процесса: критический анализ результатов эмпирических исследований***

В литературе, посвященной социальным аспектам карьерного процесса, именно индивидуальные характеристики, связанные с обладанием теми или иными «ресурсами», традиционно были предметом особенно пристального внимания исследователей. Следуя трактовке, предложенной В.И. Ильиным, мы используем термин «ресурс» как понятие, включающее в себя не только те характеристики, которые реально помогают продвижению, но также те, которые потенциально обладают этой способностью [Ильин, 2003].

Проведенный анализ литературы показал, что можно выделить различные типы «ресурсных» характеристик, которые становятся предметом внимания исследователей, изучающих социальные аспекты карьерного процесса. К ним относятся: уровень образования [Madero, 2010], опыт работы [Эфендиев, Балабанова, 2010], деловая репутация [Yeung, Tung, 1996], неделовые связи [Эфендиев, Балабанова, 2010], личные деловые качества: инициативность, предприимчивость [Kuratko и др., 2005] и другие. Безусловно, для максимально полного и комплексного исследования карьерного процесса, целесообразно изучение каждой из названных выше характеристик, а также, возможно, ряда других. Вместе с тем ниже мы ограничимся детальным рассмотрением результатом эмпирических исследований в более узкой области «ресурсных» характеристик. Это связано со следующими соображениями:

- 1) С точки зрения основных теоретико-методологических предпосылок нашей работы, наиболее важное значение имеют те индивидуальные «ресурсы», которые наиболее полно и

однозначно отражают меритократические («достиженческие») или же клановые («традиционалистские») характеристики карьерного процесса.

- 2) Исходя из задачи проведения эмпирического исследования карьерного процесса, и технических возможностей обеспечения выборки, мы вынуждены ограничить круг теоретических показателей, которые в дальнейшем собираемся эмпирически проверить.

Отдельно подчеркнем, что такие значимые индивидуальные ресурсы, как «деловые связи», а также «обоснованная протекция» (репутация, личные отношения, завязанные на опыте совместной работы или же дополняемые объективной компетенцией) мы вынуждены исключить из числа рассматриваемых в эмпирическом исследовании признаков. Вместе с тем, как российские, так и зарубежные авторы отмечают значимость индивидуальных деловых связей и обоснованной протекции для карьерного процесса в организации. В частности, исследование Т. Петерсона и др. показало, что в отдельных компаниях существует система поощрений для работников, которые, на основе личных связей находят такого кандидата на открытую в компании вакансию, который успешно пройдет все этапы отбора [Petersen и др., 2000]. В работе И. Янга и Р. Тунга отмечается особый тип неформальных связей в китайском обществе, которые способствует трудоустройству и продвижению: «гуанси» [Yeung, Tung, 1996]. При этом выделяется два типа «гуанси»: аскриптивный (родство и землячество) или достиженческий (общий трудовой опыт, школа, армейская часть или организация).

Все же, с точки зрения основных теоретических предпосылок настоящей работы для определения степени «социальной зрелости» карьеры (ее соответствия меритократическим критериям) центральное значение имеют профессионально-квалификационные характеристики, а

также обладание неделовыми социальными связями. Ниже мы рассмотрим опыт эмпирических исследований в области этих типов характеристик карьерного процесса и постараемся определить наиболее оптимальный способ их операционализации.

Сначала мы рассмотрим опыт эмпирических исследований **профессионально-квалификационных характеристик** карьерного процесса.

Как зарубежные, так и российские авторы уделяют первостепенное внимание изучению этого рода индивидуальных ресурсов. Среди зарубежных исследователей отметим таких специалистов как Р. Катц, Дж. Ман Манен [Van Maanen, Katz, 1976], Л. Фостер, Т. Колинко [Foster, Kolinko, 1979], Б. Ван дер Хейден [Van der Heijden, 2002] и другие. Г. Мадеро показал ведущую роль образования для карьерного развития в Мексике [Madero, 2010].

Масштабное сравнительное эмпирическое исследование карьеры менеджеров в странах еврозоны было проведено П. Закаревичюсом и П. Закаюскасасом [Zakarevicius, Zukauskas, 2008]. Среди всех рассматриваемых факторов карьерного роста только пять оказались существенными для всех исследованных стран. Среди них наиболее важным оказалась «профессиональная компетенция», также универсальным фактором карьерного успеха оказалось образование.

Образование традиционно рассматривается как особенно важный фактор для карьерного развития руководителей. В частности, связь между наличием высшего образования и темпами карьерного роста менеджеров показал Х.Бекер [Becker, 1975]. А. Свиньярд и Ф. Бонд также изучали значимость фактора образования для руководителей (на выборке в 11 тыс. менеджеров, получивших продвижение в высший уровень управления) [Swinyard, Bond, 1980].

Исследование М. Ферджана и др., проведенное в Словении на выборке более чем в 1000 респондентов показало, что наиболее важными

факторами карьерного роста выступает образование в двух аспектах: уровень формального специализированного образования (окончание специальных курсов), а также общий образовательный уровень (высшая ступень образования, которое имеет работник) [Fejfan и др., 2004].

Прибалтийские исследователи В. Чрептавичейне и Я. Старкуте в своих теоретических и эмпирических изысканиях прямо ставят вопрос о соотношении между карьерным развитием и компетенцией [Chreptaviciene, Starkute, 2012]. Любопытно, что на их вопрос о том, влияет ли на карьеру в организации уровень знаний, навыков и компетенций сотрудников лишь 50% рядовых работников ответили утвердительно, при том, что среди менеджеров таких оказалось 100%. На наш взгляд, эти данные подтверждают, что в развитых странах для руководящего кадрового состава предприятий высокие профессионально-квалификационные характеристики зачастую являются необходимым условием карьерного развития.

На фоне рассмотренных результатов эмпирических исследований зарубежных авторов кажутся бесспорными и очевидными утверждения отечественных исследователей, которые отмечают важность образования и стажа работы для карьерного роста [Ткач, 2004]. В частности, указывается, что «*Образование* во многом определяет карьеру индивида, ...в целом способствует повышению уровня профессионального потенциала и увеличивает возможности дальнейшего карьерного роста» [Митюнина, 2006 (1), стр. 119]. Д.А. Ткач и С.В. Митюнина в своих эмпирических исследованиях показывают важность профессиональной квалификации для карьерного роста. Вместе с тем, учитывая характер выборки (преимущественно студенты) и специфику применяемых методик (которые ориентированы скорее на выявление ценностных установок в области карьерного роста, нежели чем реальных факторов продвижения), эти результаты могут быть подвергнуты сомнению.

Как показывают другие, на наш взгляд, более достоверные эмпирические данные, представление о решающей роли образования и квалификации для карьеры может быть далеким от реальности. Важный вклад в изучение этого вопроса внесли А.Г. Эфендиев и Е.С. Балабанова. В своей работе «профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента», они показали, что «до высших руководящих постов добрались всего 11% обладателей красных дипломов, среди обладателей обычных дипломов – 21%». Также примечательным фактом того же эмпирического исследования стало выявление значительно большей доли высших руководителей среди тех, кто активно пользовался шпаргалками (29%), чем среди тех, кто ими не пользовался (17%) [Эфендиев, Балабанова, 2010, С. 104].

Таким образом, в отечественной и зарубежной литературе существует масса свидетельств, указывающих на связь между профессионально-квалификационными характеристиками сотрудников бизнес-организаций (в особенности, руководителей) и их карьерным успехом. Если зарубежные авторы в большинстве случаев фиксируют положительное и существенное влияние, которое оказывает профессиональная квалификация на карьерный рост, то отечественные эмпирические свидетельства носят более противоречивый характер. Можно предположить, что, в действительности, связь между профессионально-квалификационными характеристиками и индивидуальным карьерным успехом носит амбивалентный характер в зависимости от социальной среды. В частности, в условиях социальной организации общества, ориентированной на меритократические принципы, важность квалификации как фактора продвижения, может возрастать, а в обществах незрелого, переходного типа – снижаться.

Обобщая проведенный анализ, отметим, что профессионально-квалификационные характеристики традиционно изучаются в качестве таких качеств, которые составляют «позитивные» (с точки зрения

индивидуального вклада работника в эффективность работы компании) черты сотрудника. Подчеркнем, что существует масса других индивидуальных характеристик, роль которых для карьерного продвижения вполне соответствует логике меритократизма (деловая репутация, личные сети профессиональных отношений, личная креативность и др.).

Учитывая те сложности, которые исторически испытывает мировая социальная наука в области операционализации «достиженческих» и «аскриптивных» социальных признаков [Foladare, 1969], на наш взгляд, именно профессиональная квалификация является наиболее однозначным, объективным индикатором индивидуального «достиженческого капитала».

Как показывают результаты исследований карьеры в российском бизнесе, зачастую сфера занятости сотрудника в существенной степени отличается от той специальности, по которой он имеет образование [Эфендиев, Балабанова, 2010], а значит, наличие диплома об образовании еще не гарантирует обладание человеком специализированных знаний и навыков по профилю текущей деятельности. Еще одной особенностью российской реальности является частая смена работниками области профессиональной деятельности [Рощин, Слесарева, 2012], что вызывает необходимость контролировать такой параметр как «опыт работы по специальности». Таким образом, в российском бизнесе индивидуальную квалификацию предпочтительно измерять не только на основе индикатора «уровень образования» по специальности, но также и «опыт работы по специальности». Среди прочих авторов правомерность такого подхода подтверждает эмпирическое исследование С.В. Митюниной. Образование и стаж работы, как отмечает автор, относятся к наиболее значимым факторам развития карьеры [Митюнина, 2006 (2), стр. 19].

Другая обширная группа «ресурсных» характеристик, которая часто становится предметом внимания как отечественных, так и зарубежных

исследователей, касается роли и значения **неделового социального капитала** в карьерном процессе. Исходя из логики разведения традиционалистских и меритократических индивидуальных ресурсов, связи неделового характера (дружеские, родственные), безусловно, являют собой достаточно яркий образец «традиционалистского ресурса».

Еще в середине прошлого века у исследователей присутствовало понимание того, что для карьерного роста могут оказаться существенными помимо профессионально-квалификационных характеристик, факторы другой природы. Например, Н. Мартин и А. Стросс показали важность «покровительства», в особенности для ранних стадий развития карьеры «молодой человек, который стремится к быстрому росту, должен стать незаменимым для кого-то из менеджеров, кто уже находится на пути к вершинам иерархии» [Martin, Strauss, 1956, стр. 101].

За рубежом «неформальные социальные связи» на работе и их роль для индивидуального развития (в различных аспектах) изучали такие авторы как С. Гартрелл [Gartrell, 1987], И. Симпсон [Simpson, 1989], Дж. Барон и Дж. Пфеффер [Baron, Pfeffer, 1994]. Любопытное исследование роли социального капитала для карьерного роста в отрасли высоких информационных технологий провели Л. Джанг и М. Джонс в США [Zhang, Jones, 2009]. Авторы показали, что социальные связи имеют существенную значимость для карьерного роста специалистов.

В большинстве из названных работ не проводится четкого разделения между деловыми и неделовыми неформальными связями. Зачастую имманентно предполагается, что неформальные связи являются неделовыми по своей природе, однако не проводится достаточно строгой операционализации базовых понятий. Между тем, их разведение имеет решающее значение, с точки зрения теоретических предпосылок настоящего исследования.

Одно из наиболее известных исследований, посвященных связи между наличием у сотрудника такого рода связей и его формальны



карьерным продвижением, было проведено Рональдом Бертом. В его работе «Структурные дыры» [Burt, 1992] Р. Берт показал, что определенная конфигурация неформальных связей (без различения деловых и неделовых) внутри организации (наличие у сотрудника множества связей с другими акторами, которые сами между собой не связаны) способна повышать шансы карьерного роста.

Другие авторы [Podolny, Baron, 1997], рассматривая социальные аспекты карьерного роста, отталкиваются от теории «социального капитала» Дж. Колмана [Coleman, 1988] или уже упоминавшейся выше теории П.Бурдьё [Jellatchitch и др., 2003]. Согласно последнему направлению, «социальный капитал» обозначает всю совокупность социальных агентов, с которыми индивид обладает социальными связями (знакомство, родственные узы, дружба и др.), поддержка которых может способствовать улучшению позиции данного агента в рамках конкретного социального поля (в нашем случае - карьерному развитию).

В отечественной литературе также отмечается, что «*неформальные связи* как «отношения, формирующиеся в профессиональной сфере с определенным кругом людей, которые могут способствовать дальнейшему продвижению» [Митюнина, 2006 (1), стр. 72]. Наряду с этим указывается, что «*родственные связи* могут определенным образом способствовать продвижению по карьерной лестнице» [Митюнина, 2006 (1), стр. 72]. Отдельно отметим исследования, проведенные С.Ю. Барсуковой, которые показали высокую распространенность неформальных способов регулирования трудовых отношений (в том числе, основанных на неделовых связях) в современном российском бизнесе [Барсукова, 2006].

Проведенный анализ показал, что в литературе представлено недостаточно исследований, в которых рассматривается соотношение роли для карьерного успеха индивидуальных профессионально-квалификационных характеристик и неделовых связей. Среди немногих

примеров отметим исследование М. Шараби [Sharabi и др., 2012], который в своем недавнем исследовании показал, что в израильском публичном секторе решающую роль для карьерного роста имеет именно «политический» фактор – наличие полезных связей, при том, что роль образования и квалификации резко ниже. В секторе информационных технологий была обнаружена обратная ситуация: на первое место среди факторов карьерного успеха выходят достижения в реализации проектов и образование сотрудника.

Подобный подход был реализован в работе Д. Гемилла и Д. ДеСальвии [Gemmill, DeSalvia, 1977]. На основе факторного анализа оценок респондентами (руководителями среднего звена) более 40 факторов карьерного роста, авторы выделили 3 интегральных фактора: 1) *менеджерское* мастерство (включает в себя как навыки управления, так и такие качества как инициативность, готовность к риску и т.п.); 2) мастерство *формирования собственного образа, самопрезентации* (социальная конформность, развитое умение «презентовать себя» окружающим) 3) *«политическое»* мастерство (умение налаживать межличностные связи, чувство «политической ситуации» в организации и т.п.). По содержательным характеристикам среди трех интегральных факторов успеха можно логически выделить один фактор, связанный исключительно с деловыми, достиженческими характеристиками руководителя и два фактора, которые носят «социальный» (в узком смысле слова), в существенной степени неделовой характер.

Отметим, что корреляционный анализ, который провели авторы указанного исследования, показал антагонизм между «деловым» интегральным фактором карьерного роста и двумя «неделовыми».

Заметим также, что сама постановка вопроса о том, какие факторы наиболее важны для карьерного роста в конкретной фирме, где работает респондент, является высоко перспективной. Однако, к сожалению, авторы данного исследования не выделяли отдельно группы руководителей,

представляющих различные организации, в которых проводился опрос. Подобный ход позволил бы авторам подойти к определению конкретных факторов, влияющих на карьерный процесс в отдельных организациях, то есть выделить некую «карьерную культуру», характерную для той или иной фирмы.

Мы учтем эмпирические результаты и ограничения указанного исследования при подготовке концепции и инструментария эмпирического исследования карьерного процесса в российских бизнес-организациях.

Резюмируя данный пункт нашего анализа, отметим, что определение оптимального набора индикаторов «неформальных связей» - сложная задача. Для ее решения, как показывает наш личный опыт проведения эмпирических исследований, а также работа совместно с отечественными исследователями [Эфендиев и др., 2011], необходимо выделить две группы индикаторов: прямые и косвенные. К прямым можно отнести «объективные» близкие (родственные и дружеские) отношения сотрудника с руководством. К косвенным – механизм трудоустройства на текущую позицию, основанный на личной лояльности, бесконфликтности или же покорности.

### ***§ 1.3.3. Организационный контекст и его влияние на карьерный процесс: основные достижения и ограничения эмпирических исследований***

Еще одна обширная группа эмпирических исследований социальных аспектов карьерного процесса посвящена выявлению взаимосвязи между характеристиками организации (включая ее целенаправленное воздействие) и карьерным процессом. По сути, сторонники данного подхода переключают взгляд с индивидуального на организационный уровень анализа и ставят вопрос, есть ли различия характеристиках карьерного процесса в зависимости от типа организации? Безусловно, эти

различия будут проявляться, в первую очередь, на уровне индивидуальных характеристик (мотивационно-ценностных, а также ресурсных). А значит, те критерии для различия достиженических (меритократических) и традиционалистских признаков карьерного процесса, которые были выделены при рассмотрении индивидуального уровня социальных характеристик карьеры, будут применяться при рассмотрении организационного уровня.

Отметим, что подавляющее большинство эмпирических исследований, рассматриваемых в данном пункте нашего анализа, относятся скорее к предметному полю менеджмента, нежели, чем к социологии. Это объясняется сложившейся в современной науке тенденцией рассматривать организационную карьеру, прежде всего, как объект управления, от характеристик которого может зависеть эффективность бизнес-организации. Вместе с тем, социологический анализ результатов эмпирических исследований в данной области, оказывается высоко продуктивным, и позволяет выделить ключевые социальные признаки организации, которые оказывают наибольшее влияние на карьерный процесс.

Итак, разработки, представленные в литературе в отношении организационных аспектов карьерного процесса, позволяют выделить следующие основные направления анализа.

### ***Связь отраслевой принадлежности и карьерного процесса***

В большинстве эмпирических исследований связи между индивидуальным карьерным продвижением и отраслевой принадлежностью компании основная аргументация исследователей сводится к тому, что в зависимости от отрасли меняется и процесс трудовой деятельности, а значит, ценность различных индивидуальных качеств для карьерного роста варьируется. Соответственно, карьерный путь сотрудника может приобретать те или иные специфические

характеристики, связанные, в первую очередь, с технологическими особенностями производства. Например, занятость в сфере высокотехнологического производства, как правило, предполагает владение руководителем специальными компетенциями, экспертными знаниями в области решения соответствующих профессиональных задач. Целый ряд зарубежных исследователей указывали на влияние технологических особенностей производственного процесса на «удельный вес» значимости тех или иных индивидуальных характеристик сотрудников для их карьерного продвижения. Например, Й. Варди и Т. Хаммер выдвинули и эмпирически доказали гипотезу о различном влиянии таких черт, как связи, стаж, индивидуальные навыки и компетенция, уровень образования, индивидуальная активность, усердие в зависимости от типа производственной технологии на предприятии [Vardi, Hammer, 1977]. Рассматривались три типа технологии: технология длинного цикла (в качестве примера рассматривалось промышленное конвейерное производство), технология среднего цикла (отрасль финансовых услуг) и технология короткого цикла (сфера консалтинга). Дж. Пфеффер [Pfeffer, 1977] показал значимость индустриальной принадлежности предприятия: одна из находок, подтвердивших предположения Й.Варди, заключалась в том, что траектории карьерного продвижения в финансовой отрасли и промышленном производстве могут существенно различаться.

Категории «достиженческих» и «недостиженческих» факторов карьерного успеха (и их соотношение) с самого начала исследований в данной области составляли один из основных предметов внимания авторов [Stewart, Gudykunst, 1982]. Сегодня это направление развивают такие ученые как М. Шараби [Sharabi и др., 2012] и другие исследователи. В частности, было показано, что для продвижения рядовых работников отрасли Ай-Ти в Израиле значимость «связей с нужными людьми» существенно ниже, чем для руководителей [Sharabi, 2008].

## *Влияние целенаправленных воздействий организации на карьерный процесс*

Целенаправленная политика организации по регулированию карьерного процесса, является, пожалуй, наиболее очевидным фактором, влияющим на карьерный процесс на организационном уровне, и потому исторически привлекала пристальное внимание исследователей.

Основной вопрос, которым задаются исследователи в рамках данного направления, состоит в том, каким образом организации могут выстраивать эффективные системы регулирования траекторий карьерного развития сотрудников? Помимо отечественных авторов [Кибанов, Дуракова, 2011; Могилевкин, 2001] разработкой данной тематики занимались исследователи из развитых стран [Gunz, 1988; Brousseau и др., 1996]. Одной из наиболее популярных тем стала проблематика «управления карьерой» (А. Пази [Pazy, 2006], Дж. Портвуд [Portwood, Granrose, 1986], Я. Латтак, Ч.Гренроуз [Granrose, Portwood, 1987] и др.). Например, исследование Ч. Гренроуза и Дж. Портвуда, охватившее более 200 бизнес-организаций [Granrose, Portwood, 1987], выявило низкую эффективность сложившихся в фирмах программ по карьерному развитию. Оказалось, что факт существования в компании подобной программы не только не приводит к повышению приверженности к организации, удовлетворенности трудом, но не гарантирует даже самую осведомленность сотрудников о том, что у них есть некий индивидуальный карьерный план. Главным фактором, определяющим индивидуальные показатели лояльности к организации, стало соответствие между представлениями индивида, с одной стороны, о возможностях своего роста в данной организации и, с другой стороны, о своих общих карьерных планах и устремлениях. Иными словами, лояльность к организации (как отражение индивидуально переживаемого карьерного процесса) лишь в небольшой степени зависела от формального карьерного плана сотрудника, в то

время, как существенно большую роль играло его личное мнение о своих перспективах в фирме.

Работа Ч. Гренроуза и Дж. Портвуда вскрывает проблемы карьерного менеджмента в современных бизнес-организациях и определяет перспективы для дальнейших исследований в данной области. Интерес представляют как задачи оптимизации конкретных механизмов управления карьерой, так и разработки соответствующих аналитических схем, увязывающих различные организационные меры в единую концептуальную модель развития сотрудников.

Существенный вклад в изучение карьерного процесса в российском бизнесе, с точки зрения его зависимости от процессов аттестации и внутрифирменного обучения, внесли А.Г. Эфендиев и А.В. Ребров [Эфендиев, Ребров, 2013]. Указанные авторы на широком эмпирическом материале показали, что такие практики управления человеческими ресурсами, как аттестация и обучение, не имеют прямой связи с повышением в должности, влияя (в лучшем случае) на рост заработной платы. Таким образом, результаты данного исследования указывают на то, что в российских фирмах карьерный процесс, как правило, оторван от тех практик развития человеческими ресурсами, которые реализуются HR-службами. Видимо, существуют другие механизмы, посредством которых менеджмент фирм осуществляет целенаправленное воздействие на карьерный процесс, отбирая кадры, достойные продвижения, по иным основаниям, нежели чем результаты аттестации. Эти данные позволяют предположить существенную роль недостиженческих принципов в карьерном менеджменте в российских фирмах.

Тот факт, что менеджмент организаций обладает достаточно широкими возможностями по управлению траекториями карьерного развития сотрудников – не вызывает сомнений, однако механизмы, формы и последствия такого рода воздействий еще недостаточно хорошо изучены.



В литературе также затрагивается вопрос о тех факторах, которые влияют на выбор организацией конкретных методов управления карьерой (например, характеристики собственности [Chen и др., 2004; Vjörkman и др., 2007]). Существенным ограничением этих работ является интерес преимущественно к связи между формальными мерами по управлению карьерой и показателями реальной эффективности (производительности труда, текучесть кадров и т.п.). В то же время, для изучения карьеры как социального феномена важно не только то, как те или иные меры, предпринимаемые компанией, влияют на производительность, но также качественные характеристики самого карьерного процесса. Какие сотрудники выдвигаются в первую очередь в организациях различного типа? Насколько ценятся конкретные социальные признаки (квалификация, связи, образование и т.п.)? Вопрос о качественных социальных характеристиках систем управления карьерой на уровне бизнес-организаций, в частности, их меритократическом или же традиционалистском характере редко затрагивается исследователями.

Таким образом, в области эмпирических исследований влияния организационного контекста на карьерный процесс можно выделить два основных направления анализа: изучение влияния на карьерный процесс, во-первых, отраслевой принадлежности организации, во-вторых, целенаправленного воздействия фирмы через карьерный менеджмент. В рамках каждого из направлений эмпирических исследований получены важные эмпирические результаты с точки зрения изучения карьеры как социального феномена. Вместе с тем, характерной чертой обоих направлений является то, что они реализуются, в основном, в рамках менеджериальной дисциплинарной ориентации, что ограничивает внимание исследователей рассмотрением исключительно управленческих, технологических и экономических аспектов в области влияния организации на карьерный процесс.



Таким образом, основываясь на анализе литературы, мы выделяем ряд характеристик карьерного процесса на организационном уровне, связанных с включенностью фирмы в более широкий социальный контекст. Первым из них выступает *«отраслевая принадлежность»*. Как было показано, этот фактор традиционно выступает предметом исследования в менеджериальной литературе, в которой рассматривается с технологической точки зрения. В отличие от других авторов, мы обращаем внимание на то, что отраслевая принадлежность компании связана не только с технологическим обеспечением ее деятельности, но также с тем или иным уровнем престижности, который характерен для данной сферы деятельности. В частности, руководящая работа в компании, представляющей финансовый сектор, связана с уровнем престижа, существенно большим, чем позиция начальника на предприятии текстильной промышленности. Среди прочего, это различие проявляется в уровне оплаты труда.

На основании изучения литературы, мы пришли к заключению, что различия в карьерных траекториях, характерных для разных отраслей, могут во многом объясняться фактором престижа. Соответственно, для анализа карьеры как социального феномена признак *«отраслевой принадлежности»* приобретает особое значение и выраженное социальное *«звучание»*.

Помимо отраслевой принадлежности, проделанная работа по анализу литературы показала, что целенаправленные меры, предпринимаемые бизнес-организациями по управлению карьерой сотрудников имеют существенное значение для карьерного процесса. Проблемой исследований этого направления является недостаток внимания к тому социальному контексту, который стимулирует организации проводить ту или иную *«карьерную политику»*. Выявление подобного влияние способно существенно обогатить наше понимание карьеры как социального феномена.

Соответственно встает вопрос об эмпирических индикаторах, позволяющих не только учесть существующие в российском бизнесе различия в карьерной политике между компаниями, но также определить ключевые социальные характеристики самих компаний, которые связаны с теми или иными системами практик управления карьерой (как целенаправленных, так и хаотичных).

С этой точки зрения, в первую очередь, интерес представляет сравнение компаний *отечественной и зарубежной собственности*. В контексте проблем формирования более продвинутых социальных институтов и форм вертикальной мобильности сравнение компаний отечественной и зарубежной формы собственности особенно актуально, поскольку позволяет сопоставить характеристики карьерного процесса, сформированного под влиянием различных институциональных условий: современного общества и развивающегося.

Более того, как показывают результаты многих исследований, принадлежность капитала играет важную роль в формировании социально-культурного профиля бизнес-организации (наиболее рельефно это показано в отношении организационной культуры). В частности З. Чен и др. [Chen и др., 2004] показали существенные различия в карьерном развитии руководителей в китайских предприятиях государственной собственности и смешанной собственности (с участием иностранного капитала). Подобно китайской экономике, для российского бизнеса до сих пор является высоко актуальной задача выявления сходств и различий в практиках менеджмента (и, в том числе, управления персоналом) между доморощенными предприятиями и компаниями, представляющие капитал из более развитых стран. Такие исследователи, как И. Бьеркман [Björkman, Ehrnrooth, 2000], Р. Роуз [Rose, Kumar, 2006], Ш. Чоудури [Chowdhury, Mahmood, 2012] на примере развивающихся стран приводят эмпирические свидетельства значительных различий между карьерным процессом в фирме в зависимости от типа ее собственности.

Другим важным организационным фактором является признак *столичного/регионального расположения* предприятия (на это указывают как результаты эмпирических исследований [Лебедева, Татарко, 2009] так и теоретическое различие деловой культуры мегаполиса и культуры села и малых городов, которое высоко релевантно проблематике перехода от традиционалистских к современным социальным институтам). Отечественные исследователи отмечают, что регион проживания может способствовать развитию карьеры [Митюнина, 2006 (1)]. Включение этого признака в число исследуемых переменных также продиктовано явными расхождениями в социально-экономическом и культурном отношении между Москвой и другими регионами России [Nureev, 2010]. Как связаны эти различия с карьерным процессом на уровне фирм? Изменяются ли в зависимости от территориального расположения компании состав и структура факторов карьерного успеха? Эти вопросы являются на сегодняшний день недостаточно изученными и требуют ответа.

Таким образом, с точки зрения проблематики макросоциальных процессов и изменений отечественная и зарубежная литература показывают актуальность изучения следующих характеристик карьерного процесса в российском бизнесе на организационном уровне:

1) отраслевая принадлежность (основной критерий различения отраслей – престижность (высокий уровень оплаты труда в среднем по отрасли));

2) тип собственности (основной критерий различения: доминирование иностранного капитала в структуре собственности компании, представляющего развитые страны, и связанные с этим особенности управления в компании);

3) столичное/региональное расположение предприятия (основной критерий различения: принадлежность к предположительно более продвинутой столичной или же более провинциальной деловой культуре).



Подчеркнем, что перечисленные характеристики не являются «социальными характеристиками карьерного процесса» (в буквальном смысле). Скорее эти параметры позволяют эмпирически «охватить» организации с наибольшими различиями в характеристиках карьерного менеджмента и других факторов (в частности, технологических), влияющих на карьерный процесс. Вопросы о сущностных характеристиках механизмов и факторов карьерного роста в конкретной фирме остаются без ответа: за что продвигают в организации? Каковы ключевые факторы карьерного успеха в конкретной фирме?

Таким образом, для комплексного определения степени «зрелости» (соответствия меритократическим принципам) карьерного процесса оказывается необходимой разработка специального аналитического инструмента. Этот инструмент мы назвали: «карьерной культурой организации».

### ***Карьерная культура организации: теоретическое обоснование и определение понятия***

Если рассмотренные выше организационные признаки скорее отражают разнообразие организационных структур, в рамках которых может осуществляться карьерный процесс, то «карьерная культура организации» - это содержательная характеристика организации как некоего «карьерного поля» со своими «правилами игры». Это понятие уже использовалось нами в публикациях и имеет особое значение. Оно изначально характеризует **именно карьерный процесс**, и подразумевает под собой *совокупность индивидуальных качеств, свойств и характеристик, которые, на взгляд самих респондентов, конкретной бизнес-организации, наиболее важны для карьерного роста в данной фирме*. Карьерная культура выступает как социально-культурный «фильтр» карьерного роста в организации, регулирующий основные социальные принципы и механизмы в области служебного продвижения и

достижения карьерного успеха. Вместе с тем, акцентируя внимание на принятых в данной организации стандартах, правилах карьерного продвижения, карьерная культура фирмы может рассматриваться, как, в определенной степени, проявление организационной культуры компании. В первую очередь это касается ценностей и норм организационной жизни, которые поддерживаются организационным менеджментом, и отражают интересы высшего руководства и собственников фирмы.

При определении «достиженческих» и «недостиженческих» элементов карьерной культуры целесообразно отталкиваться от тех критериев, которые были разработаны для анализа индивидуального «карьерного капитала»: профессионально-квалификационных характеристик и показателей обладания социальными связями неделового характера (см. выше). Иными словами, на теоретическом уровне мы условно можем выделить карьерные культуры, тяготеющие к меритократическим принципам карьерного продвижения и карьерные культуры, делающие акцент на традиционалистских факторах карьерного роста. Учитывая широкую вариативность организационных структур, локализирующих карьерный процесс и вероятные сложности с выделением «однозначно» меритократических или же напротив, традиционалистских карьерных культур, представляется целесообразным расширить набор теоретически различаемых типов карьерных культур организации. Поэтом, помимо «меритократической» и «традиционалистской» карьерных культур, мы выделяем «смешанный» тип карьерной культуры, сочетающий в себе элементы двух других типов. Отметим, что выделенные три типа карьерных культур позволяют посмотреть на карьерный процесс в организации лишь под достаточно узким углом зрения. Результаты анализа литературы по вопросам изучения «ресурсных» характеристик карьерного процесса, позволяют предположить, что весьма перспективным будет выделение особых типов карьерных культур: «инициативной», «исполнительской», «креативной» и т.п. Вместе с тем, именно

теоретическая ось различения «меритократия-традиционализм» является для нас центральной.

### **Выводы из первой главы:**

1. На основании анализа достоинств и ограничений как отечественных, так и зарубежных разработок в области определения и концептуализации понятия «карьера», выделены ключевые признаки карьеры как социального явления: интегративность (интегрирование различных сторон развития индивида в социальной среде), институализированная иерархичность (ключевое, системообразующее значение карьеры как механизма повышения позиции, статуса индивида в социальной структуре), социальная укорененность (в карьере отражаются стержневые характеристики макросоциальных изменений и процессов. Таким образом, карьера выступает «зеркалом» общественного устройства).
2. Выделены основные теоретические подходы и направления к изучению карьерной проблематики, характерные для социологической науки, определены их преимущества и ограничения. Показано, что направление исследований, которое фокусируется на проблемах макросоциальных изменений и процессов и, в частности, перехода общества от «традиционного» к «модерному» типу, представляется наиболее перспективным с точки зрения познания сущности карьеры как социального феномена. Выделено ключевое теоретическое ограничение, присущие данному подходу: недостаточное внимание к организации как основному полю реализации карьерного процесса в современном обществе.
3. Проведен критический анализ результатов эмпирических исследований карьеры как социального феномена, исходя из сформулированных теоретических предпосылок. Определены социальные аспекты карьерного процесса, представляющие особую



важность с точки зрения изучения карьеры как социального феномена, а также их ключевые индикаторы. К этим аспектам относятся: мотивационно-ценностный аспект карьерного процесса; индивидуальные социальные и профессиональные характеристики и их роль в карьерном процессе; организационный контекст и его влияние на карьерный процесс.

4. Выявлено существенное ограничение эмпирических исследований социальных аспектов карьерного процесса: недостаток внимания к вопросу о том, каковы реальные факторы карьерного продвижения в конкретных фирмах? В целях преодоления этого ограничения предложен и теоретически обоснован специальный конструкт: «карьерная культура организации».



## **Глава 2. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление: концепция и методология эмпирического социологического исследования**

### **§ 2.1. Исходные теоретические и методологические предпосылки изучения карьеры в российском бизнесе как социального феномена**

Ниже, основываясь на проделанной теоретической работе, мы излагаем авторскую концепцию карьеры как социального феномена, которая ляжет в основу последующего эмпирического исследования карьерной проблематики в российском бизнесе (результаты исследования изложены в третьей главе). Разрабатывая нашу концепцию, мы постарались максимально учесть как достоинства, так и недостатки представленных в социологической литературе исследований карьеры, которые были рассмотрены выше.

В основу предлагаемой концепции карьеры как социального феномена положены следующие теоретико-методологические предпосылки. Во-первых, карьера рассматривается как социальный феномен, в котором массовая социальная динамика преломляется на уровне конкретных личностных судеб и индивидуальных траекторий развития в организациях и обществе. Во-вторых, учитывая специфику сегодняшнего российского бизнеса и общества, а также состояние современного социологического знания, наиболее актуальным для социологического исследования представляется рассмотрение карьеры, в первую очередь, в контексте проблем перехода к модерному обществу и характерным для него достиженческим институтам. В-третьих, ключом к познанию социальной сущности современной карьеры станет изучение бизнес-организации, как непосредственной арены развертывания карьерного процесса.

Как было показано в первой главе, механизмы индивидуального карьерного продвижения в организации, по сути, оставались за пределами



внимания исследователей социальной мобильности на макроуровне с позиций теоретической дихотомии «аскриптивность-достиженчество» (которая представляется ключевой для познания социальной сущности карьеры в российском обществе). Таким образом, перед нами стоит сложная задача разработки такой исследовательской программы, которая позволит определить наиболее важные характеристики индивидуального карьерного развития в организации с точки зрения указанного теоретического различия. Для этого мы используем изученный опыт теоретических и эмпирических исследований карьеры.

На теоретическом уровне мы будем опираться на разработки двух направлений. Первое направление составляют идеи исследователей социальной стратификации и социальной мобильности (Дж. Голдторп, К. Бароне, Р. Брин и др.). Эта группа авторов сформулировала основную проблему исследований социальной мобильности (в контексте дихотомии «аскриптивность-достиженчество»), вклад в решение которой мы попытались внести, преодолев ряд теоретико-методологических затруднений (в первую очередь – недостаточное внимание организационному уровню карьерного процесса).

Второе направление включает в себя разработку карьерной проблематики последователями П. Бурдые (В. Майрхофер, Чудзиковски и др.). Прежде всего, это относится к идее локализации карьерного процесса на уровне «карьерных полей» (согласно нашей концепции, бизнес-организация и выступает своеобразным «карьерным полем», с характерными для него «правилами игры»). Также представляется перспективным выделение «карьерного капитала» как особого рода индивидуальных характеристик, заслуживающих наиболее пристального изучения. Наконец, значение, придаваемое указанными авторами индивидуальным установкам, ценностям, мотивационным ориентирам личности (которые они обобщают через понятие «карьерный габитус»),

придает их видению карьеры как социального феномена еще большую глубину.

В области определения индикаторов теоретических понятий мы базируемся на богатом опыте эмпирических исследований карьеры, накопленном в рамках широкого круга социальных дисциплин. В частности, значительный объем эмпирических находок накоплен исследователями карьеры с позиций психологии, экономики и менеджмента.

Социологическое постижение карьеры – это, прежде всего, исследование того, как, благодаря каким качествам достигается успех в данной социальной (организационной) среде. Через анализ факторов и условий индивидуальных карьерных успехов в организации мы пытаемся квалифицировать, охарактеризовать социальную реальность, которая определяет конкретные правила карьерного продвижения, принуждает, стимулирует проявление одних качеств личности и подавляет развитие других качеств. С этой точки зрения основной вопрос нашего исследования может быть рассмотрен на различных уровнях: социетальном (общество в целом); организационном (фирма); индивидуальном (работник). Для каждого из этих уровней характерен свой ракурс социологического анализа карьерной проблематики.

**Первым** и основным объектом изучения для нас выступает индивид. Показатели его мобильности в иерархической структуре выражают результат карьерного процесса. В значимости тех или иных его социальных характеристик для карьерного успеха проявляется содержательный (меритократический (достиженческий) или традиционалистский (недостиженческий)) характер карьеры как социального явления.

**Вторым** объектом рассмотрения выступает бизнес-организация. Именно организация является тем конкретным социальным пространством с его специфическими характеристиками, в котором локализуется

основная масса карьерных перемещений в современном мире. Социальное взаимодействие, связанное с трудовой деятельностью и борьбой за карьерное повышение сосредоточено, в основном, именно на уровне фирмы. Добавим, что организация обладает способностью сознательно, целенаправленно регулировать карьерный процесс, в частности, определять критерии карьерного продвижения и формировать соответствующие фильтры для индивидуального роста.

Наконец, **третьим** и, наверное, самым важным объектом нашего внимания является общество в целом. Макросоциальный контекст представляет собой среду, изучению которой посвящены теории масштабных социальных изменений и, в частности, теория модернизации. Именно на уровне общества в целом (а не отдельных организаций) исследователи изучают процессы трансформации социальных институтов, зарождения новых форм социальной организации. Следовательно, на этом уровне анализа должны делаться наиболее важные теоретические обобщения заключения, связанные с исследованием карьеры как социального феномена. Подобно тому, как разные организации представляют собой частично автономные арены реализации карьерного процесса с различными правилами, нормами и стандартами продвижения, общество также обладает специфическими социальными характеристиками, которые задают общие рамки возможных сценариев реализации карьерного процесса.

В настоящей работе эмпирический анализ макросоциальной среды карьерного процесса будет строиться через выявление тех характеристик, тенденций, противоречий, которые характерны для существенной доли организаций или же, для значительной части исследуемых индивидов.

Подчеркнем, что, выделяя различные уровни рассмотрения карьеры как социального явления, мы нацелены не на дробление изучаемого феномена на частные аспекты, но, напротив, на комплексное видение социального содержания карьеры, которое пронизывает индивидуальную

деятельность сотрудников, концентрируясь в организационных структурах, и, тем самым, задает макросоциальную динамику вертикальных перемещений.

Поэтому особенно важно отметить, что характеристики карьерного процесса на каждом из уровней взаимосвязаны между собой. В частности, за счет индивидуального поведения сотрудников (например, образовательных стратегий), а также специфических форм организационной карьерной политики, могут выстраиваться различные модели карьерного роста среди представителей разных социальных групп и разных организаций и таким образом, приводить к изменению профиля социальной мобильности на макро-уровне. Например, увеличение присутствия компаний с зарубежной формой собственности, а также активное продвижение идей «западного менеджмента» в деловых кругах, может приводить к распространению в национальном масштабе именно таких моделей карьерного успеха, которые характерны для этих фирм.

Характеристики карьерного успеха на индивидуальном и организационном уровне не только взаимосвязаны с характеристиками внешней социальной среды, но сами могут находиться в состоянии взаимозависимости. В частности, различные организации в разных объемах привлекают на работу сотрудников, обладающих теми или иными индивидуальными характеристиками, которые способны выступать значимыми факторами карьерного роста.

Таким образом, возникает задача разработки моделей **индивидуального** карьерного процесса **в организации**, которые позволяют определить характеристики карьеры как социального явления с точки зрения процессов **макросоциальных** трансформаций.



## § 2.2. Карьерный процесс руководителей нижнего и среднего звена в бизнес-организации: выделение основных показателей

Учитывая значимость карьеры как механизма вертикальной социальной мобильности, особую важность имеет вопрос об индикаторах «успешной карьеры». Поэтому, прежде всего мы обозначим индикаторы карьерного успеха, применяемые в настоящей работе: следуя мировой традиции определения карьерного успеха (см. вторую главу), мы применяем два показателя: «объективный карьерный успех» (определяется через наличие повышения в должности за определенный промежуток времени<sup>9</sup>) и «субъективный карьерный успех» (определяется через субъективную удовлетворенность карьерой)<sup>10</sup>.

Переходя к вопросу о моделях карьеры, в первую очередь, выделим те ограничения, с которыми мы столкнулись при разработке моделей карьерного процесса в рамках эмпирического исследования. Эти ограничения связаны со значительным количеством возможных сочетаний индивидуальных и организационных характеристик в карьерном процессе. Данное обстоятельство принудило нас к концентрации исследовательского внимания лишь на самых важных, ключевых вариантах сочетания социальных характеристик карьеры на уровне индивида и организации, 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

---

<sup>9</sup> На основе анализа литературы и собственного исследовательского опыта выбран рубеж в 2 года. Таким образом, индикатор наличия «объективного карьерного успеха»: повышение в должности за последние 2 года.

<sup>10</sup> Точные формулировки вопросов и вариантов ответа – см. в Приложении.

наиболее важными, ключевыми характеристиками, обладание которыми может способствовать индивидуальному карьерному росту и. 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<sup>11</sup>.

Б) Обладание неделовыми связями (показатель индивидуального «недостиженческого капитала») – определяется на основе двух вопросов, предполагающих самооценку респондентом<sup>12</sup>:

1) Вопрос о факторах трудоустройства на нынешнюю должность. Индикатором служило указание респондентом хотя бы одного из следующих вариантов ответа: «рекомендации близких знакомых, родственников», «репутация человека, который стремится иметь бесконфликтные, лояльные отношения с руководителем», «рекомендации, отзывы обо мне как о компанейском человеке, хорошо ладящем с людьми (в том числе, с начальством)»).

2) Вопрос об истории знакомства с начальством. Индикатором выступало указание респондентом наличия близких, дружеских, приятельских (вместе учились в школе) или родственных отношений с руководителем.

Подчеркнем, что, помимо двух названных характеристик, могут быть выделены и другие достаточно важные свойства и качества, влияющие на продвижение индивида в организации (например, личная деловая

---

<sup>11</sup> Точные формулировки вопросов и все предложенные варианты ответа представлены в Приложении.

<sup>12</sup> Точные формулировки вопросов и все предложенные варианты ответа представлены в Приложении.

репутация, профессиональные связи и др.). 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). Индикатором меритократических карьерных устремлений выступает указание респондентом в ответ на вопрос об ожиданиях от дальнейшего развития своей карьеры следующих вариантов ответа: «реализация своих профессиональных планов и идей», «более высокая должность позволит мне повысить свой уровень как профессионала»<sup>13</sup>. Добавим, что в ходе исследования были изучены и 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 основе лежит вопрос респондентам о решающих факторах успешной карьеры в их организации (разрешается указать не более трех вариантов ответа)<sup>14</sup>. Далее объединяются ответы респондентов по каждой из изученных организаций, таким образом, для каждой из фирм фиксируются

<sup>13</sup> Точная формулировка вопроса и все предложенные варианты ответа представлены в Приложении.

<sup>14</sup> Точная формулировка вопроса и все предложенные варианты ответа представлены в Приложении.

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).

Добавим, что, проецируя карьерную культуру организации на индивидуальный уровень, мы можем определить принадлежность каждого респондента (через информацию о компании, в которой он работает) к той или иной карьерной культуре.

На основе перечисленных выше базовых показателей и индикаторов были разработаны новые сводные показатели, которые позволили выделить респондентов, одновременно обладающих совокупностью определенных признаков.

Первым таким сводным показателем стал **«индивидуальный карьерный профиль»**, который соединяет данные по ключевым социальным характеристикам карьеры на индивидуальном уровне. В первую очередь, речь идет о «ресурсных характеристиках», а также о карьерных устремлениях личности. Всего мы выделяем восемь основных индивидуальных карьерных профилей (см. таблицу №1).



**Таблица 1. Признаки индивидуальных карьерных профилей**

Признаки Названия карьерных профилей	Достаточная квалификация	Связи неделового характера	Профессионально-ориентированные карьерные устремления
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 перечисленных в таблице профилей особое значение имеют два «достиженческих» профиля (№1-2), а также два «традиционалистских» профиля (№5-6).

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. Таким образом, 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 занятые в организациях с различной карьерной культурой. Путем

агрегирования 24 возможных моделей, мы определили 8 базовых моделей карьерного развития. Их характеристики представлены в таблице ниже.

**Таблица №2.** Признаки «моделей карьерного развития»

<b>Признаки</b>		<i>Индивидуальный карьерный профиль</i>	<i>Карьерная культура организации</i>
<b>Модели карьерного развития</b>			
Мериторатическая 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 традиционалистский тип	Меритократическая
Адаптивная модель		- Чистое достиженчество - Ресурсное достиженчество - Чистый традиционализм - Профессионально-ориентированный традиционалистский тип	Переходного типа
Комплексная профессионально-ориентированная модель		- Комплексный профессионально-ориентированный тип	- Меритократическая, - Переходного типа, - Клановая
Комплексная профессионально-неориентированная модель		- Комплексный ресурсный тип	- Меритократическая, - Переходного типа, - Клановая
Низкоресурсная профессионально-ориентированная модель		- Низко-ресурсный профессионально-ориентированный тип	- Меритократическая, - Переходного типа, - Клановая
Низкоресурсная профессионально-неориентированная модель		- Низко-ресурсный профессионально-неориентированный тип	- Меритократическая, - Переходного типа, - Клановая

Среди возможных моделей карьерного развития центральное значение имеют две. Первая модель: «меритократическая» (сочетание индивидуальных карьерных профилей достиженческого типа и карьерной

культуры организации, ориентированной на меритократические принципы). Вторая модель: «клановая» (сочетание индивидуальных карьерных профилей традиционалистского типа и карьерной культуры организации, ориентированной на клановые начала).

### **§2.3. Предмет, объект, цели, задачи и гипотезы исследования**

Задаваясь вопросом о том, какова карьера в российском бизнесе как социальное явление, крайне важно определить такую категорию работников, которая является наиболее показательной с точки зрения ключевых характеристик процессов вертикальной мобильности в фирмах. Исходя из этого, мы формулируем два критерия:

- 1) эта категория работников должна быть достаточно массовой (что делает ее социологический анализ статистическими методами возможным),
- 2) она должна быть технически доступной для проведения сбора социологических данных,
- 3) она должна быть включена в карьерный процесс, быть его активной частью и, по возможности, обладать компетенцией в вопросах карьеры в организации.

Исходя из названных трех критериев, мы выделяем в качестве категории работников для изучения вопросов карьеры *руководителей нижнего и среднего уровня в российских бизнес-организациях*. Характеристики указанной категории сотрудников являются отражением основных тенденций социальной динамики в обществе, свидетельствуя о состоянии социальных лифтов (их открытости, доступности, меритократическом или же традиционалистском характере и т.п.). Наряду с этой категорией сотрудников, представляется целесообразным изучить и руководителей высшего уровня, однако последние в силу их относительной немногочисленности и труднодоступности, не могут составлять основу эмпирической базы 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, а также сами эти бизнес-организации. Выбор названной категории респондентов обусловлен

тем, что, во-первых, руководители нижнего и среднего звена являются достаточно многочисленной группой и, следовательно, выступают удобным объектом для социологического исследования, основанного, прежде всего, на количественных методах. Во-вторых, именно в этой среде, в отличие от рядовых специалистов и работников, наиболее активно протекает карьерный процесс как, прежде всего, восходящая мобильность, связанная 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, элементов, 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 (в особенности, 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, с начальством). Г) «Организационная карьерная культура» (то есть совокупность индивидуальных качеств, свойств и характеристик, которые наиболее востребованы для карьерного роста в данной фирме).

#### *Гипотезы исследования*

На основе изучения теоретической и эмпирической литературы, мы предполагаем, что развитие современного российского социума носит переходный характер, а ключевой вектор его трансформации может быть

осмыслен, как процесс перехода к обществу современного типа (характеризующемуся, в частности, зрелой политической демократической системой, развитыми рыночными отношениями и конкуренцией (М.Вебер, Т. Парсонс, Дж. Александер и др. [Александер, Коломи, 1992])). При этом мы полагаем, что незавершенность данного перехода может порождать существование в российском бизнесе различных по степени своей социальной зрелости (измеряемой на основе критерия «традиционализм-достиженчество») моделей карьерного развития.

Итак, мы выделяем следующую основную гипотезу эмпирического исследования карьеры руководителей:

***В карьере руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций в значительной степени выражены и находятся во взаимном антагонизме как меритократические, так и традиционалистские элементы, что может отражать переходное состояние российского общества и, в частности, бизнеса.***

На основе этого общего научного предположения (в его продолжение и развитие) мы выдвигаем ряд частных гипотез:

- 1. Карьерные устремления руководителей нижнего и среднего звена в российских бизнес-организациях, являясь выражением ценностно-мотивационного аспекта карьерного процесса, носят сложный, отчасти, противоречивый характер, сочетая высокую распространенность как меритократических (стремление к профессиональному развитию), так и традиционалистских элементов (стремление к материальному обогащению, власти, признанию, не дополняемое ориентацией на профессиональный рост).*
- 2. Индивидуальные «ресурсные» характеристики у руководителей нижнего и среднего звена не отвечают в полной мере меритократическим стандартам, что проявляется, во-первых, в значительной роли неделовых социальных связей для карьерного продвижения и их высокой распространенности, во-вторых, в*

*отсутствии выраженной положительной связи между наличием достаточной квалификации и показателями карьерного успеха.*

- 3. Принципы, критерии и механизмы карьерного продвижения в современных российских бизнес-организациях в существенной степени дифференцированы, что проявляется в существовании различных организационных «карьерных культур» (в частности, ориентированных на меритократические или же на традиционалистские принципы и механизмы).*
- 4. В российском бизнесе существуют различные модели карьерного развития руководителей (сочетания индивидуальных (квалификация, обладание связями, карьерные устремления) и организационных (карьерная культура организации) характеристик карьерного процесса). В частности, можно выделить модели, основанные как на достиженческих (меритократических), так и на традиционалистских (клановых) или же смешанных началах, причем руководители, представляющие различные модели карьерного развития предположительно различаются показателями индивидуального карьерного успеха.*
- 5. Социальные характеристики карьерного процесса руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций будут существенно различаться в организациях в зависимости от следующих признаков: 1) уровень престижности предприятия и заработной платы (высокий или низкий), 2) форма собственности (российская или преимущественно иностранная), 3) территориальное расположение (Москва или регион).*

Данные гипотезы детализируют общее предположение о переходном характере социальной организации карьерного процесса в российском бизнесе, а также, механизмов социальной мобильности в целом. Проверять эти гипотезы в рамках эмпирического изучения различных аспектов карьеры руководителей (в частности, карьерных устремлений,

«ресурсных» характеристик, карьерной культуры организаций), мы постараемся приблизиться к пониманию карьеры в российской бизнес-среде как социального явления.

## § 2.4. Организация исследования и характеристики выборки

Для изучения на основе разработанной концептуальной карьеры руководителей российских бизнес-организаций как социального явления было последовательно проведено два эмпирических исследования (сбор данных осуществлен соответственно в 2008 и 2012 годах).

**1. Первое** эмпирическое исследование представляло собой стандартизованный опрос в рамках исследовательского проекта «Управление человеческими ресурсами в российских бизнес-организациях: реальное состояние, проблемы, тенденции развития»<sup>15</sup>, реализованного в 2008 году.

Стандартизованный опрос проводился на предприятиях и организациях частной формы собственности. Было отобрано по одному крупному городу в каждом из семи федеральных округов РФ; для г. Москва была определена отдельная квота в выборке.

В результате была обеспечена представительная выборка, как по регионально-отраслевому принципу, так и по группам работников внутри организаций. Это было реализовано посредством двух этапов:

- 1) отбор достаточного для статистического анализа количества *организаций*;
- 2) отбор достаточного количества респондентов *внутри* организаций.

Для этого нами была использована многоступенчатая выборка, рассчитанная на основе официальных данных Росстата ([www.gks.ru](http://www.gks.ru)) о численности занятых по видам экономической деятельности, уровне номинальных начисленных зарплат по отраслям по состоянию на 2006 год

---

<sup>15</sup> Исследование финансировалось грантом факультета менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», научный руководитель проекта А.Г. Эфендиев.



и численности населения по семи федеральным округам России и г. Москве на 1 января 2007 года.

Общее количество исследованных организаций составило 80. Они представляли различные отрасли экономики. В выборку не были включены бизнес-организации: а) в сфере образования и здравоохранения; б) добывающей промышленности и сельского хозяйства. В выборке присутствуют компании разного размера, от малых фирм с численностью до 50 человек до крупных предприятий с численностью более 1500 человек. Все же 70 из 80 компаний имеют численность более 50 человек, что позволяет отнести их к среднему и крупному бизнесу (согласно критериям оценки, применяемым в современных западных странах [Юдникова, 2008]). Распределение по этим основным характеристикам демонстрирует Таблица №3.

**Таблица №3.** Основные характеристики выборки предприятий (исследование 2008 г.)

<b>Численность занятых</b>	<b>Кол-во предприятий</b>	<b>Отрасли</b>	<b>Кол-во предприятий</b>
менее 50 человек	10	финансовый сектор	2
от 51 до 100 человек	12	Нефтепереработка	2
от 101 до 200 человек	13	Автотранспорт	7
от 201 до 500 человек	21	связь и телекоммуникации	6
от 501 до 1500 человек	11	энергетика и ЖКХ	3
более 1500 человек	13	недвижимость и услуги	9
<b>Итого</b>	<b>80</b>	машиностроение и металлообработка	9
<b>Регионы</b>	<b>Кол-во предприятий</b>	химическая промышленность	3
Москва	11	ремонт автомобилей и бытовых изделий	4
Санкт-Петербург и Ленинградская область	10	издательская и полиграфия	3
Урал	11	пищевая промышленность	3
Нижний Новгород	12	Торговля	17
Юг России	13	Строительство	9
Сибирь	9	легкая промышленность	3
Центральная Россия	7	<b>Итого</b>	<b>80</b>
Дальний Восток	7		
<b>Итого</b>	<b>80</b>		

На каждом из 80 выбранных предприятий был проведен стандартизированный опрос, по установленной квоте опрашивались 4 группы респондентов, включая 509 руководителей нижнего и среднего звена, приблизительно равномерно представленные в каждой бизнес-организации (в среднем 5-7 руководителей на каждом предприятии). Такое формирование выборки, на наш взгляд, отвечает целям максимально точного определения специфики карьерного развития руководителей в российском бизнесе. Именно руководители являются наиболее активными субъектами карьеры (то есть людьми, карьера которых уже в определенной степени состоялась). А значит их мнения, установки, практики поведения и т.п. отражают тот социокультурный опыт, который им удалось накопить в процессе своего движения вверх по служебной лестнице.

Кроме опроса сотрудников, по каждому из 80 предприятий были заполнены карты-«объективки», содержащие, среди прочего, информацию о типе собственности предприятий, предоставленную внутренними экспертами, преимущественно топ-менеджерами.

Таблица №4 представляет анализ 509 руководителей, по которым проводился анализ.

**Таблица №4.** Основные характеристики выборки респондентов (% к общему количеству опрошенных), (исследование 2008 года)

Основные характеристики выборки	Руководители (N=509 чел.), в %
Пол	
Мужской	51
Женский	49
Возраст	
25 лет и менее	7
26-30 лет	13

31-40 лет	35
41-50 лет	32
51 год и более	13
Регионы	
Москва	15
Санкт-Петербург и Ленинградская область	13
Урал	13
Нижний Новгород	16
Юг России	17
Сибирь	10
Центральная Россия	9
Дальний Восток	8
Отрасли	
<i>Престижные (высокооплачиваемые)</i>	
банки и страхование	3
Нефтепереработка	6
Химическая	4
связь и телекоммуникации	7
энергетика и ЖКХ	3
недвижимость и услуги	12
Строительство	11
<i>Непрестижные (низкооплачиваемые)</i>	
машиностроение и металлообработка	10
издательская и полиграфия	4
Автотранспорт	8
Пищевая	4
Торговля	22
ремонт автомобилей и бытовых изделий	5
Легкая	4

**Второе** эмпирическое исследование является углубляющим и развивающим по отношению к **первому** (см. выше) и было проведено в 2012 году в рамках проекта «Социальные факторы и механизмы карьерного продвижения руководителей в российских бизнес-организациях»<sup>16</sup>. Исследование было нацелено, в первую очередь, на проверку предположений о взаимосвязях между параметрами социальной организации отечественного бизнеса и рядом организационных признаков:

- 1) уровень престижности предприятия и заработной платы (высокий или

<sup>16</sup> Проект поддержан в рамках конкурса Программы «Научный фонд ГУ-ВШЭ» «Учитель-Ученики» 2011-2012 гг., научный руководитель проекта А.Г. Эфендиев.

низкий), 2) форма собственности (100% российская или преимущественно иностранная), 3) территориальное расположение (Москва или регион).

Поясним методику определения выборки: к «престижным» (высокооплачиваемым) отраслям были отнесены: финансы, ИТ, консалтинг, операции с недвижимостью. В свою очередь, пищевое, текстильное производство, тяжелое машиностроение были отнесены к непрестижным отраслям. По признаку «территориальное расположение» соотносились предприятия из Москвы с нестоличными предприятиями, представляющими Нижний Новгород и Ростов. По признаку «тип собственности» были выделены предприятия двух типов: иностранной собственности (не менее 75%) и российской (100%).

Исследование охватило 17 предприятий, отобранных, исходя из специально разработанной выборки по ортогональному плану. Были опрошены 640 респондентов (приблизительно 40 респондентов в каждой организации). Все компании имели численность более 100 человек. Для нужд настоящего исследования из выборки в 640 респондентов мы отобрали тех респондентов, которые указали, что являются руководителями (около 250 человек, в среднем по 15 руководителей с каждой организацией).

Таким образом, данное исследование было направлено на максимально точную проверку гипотез о различиях между предприятиями (в зависимости от названных выше признаков). Для этого были введены жесткие критерии отбора предприятий, а также было увеличено количество опрашиваемых на каждом предприятии. Сводные характеристики выборки представлены в таблице ниже:

**Таблица №5.** Основные характеристики выборки (исследование 2012 года)

Основные характеристики выборки	Предприятия (в шт.)	Руководители (в%)
<i>Территориальное расположение</i>		
Москва	8	54
Регионы (Нижний Новгород и Ростов-на-Дону)	9	46
<i>Тип собственности</i>		
Иностранные	9	55
Отечественные	8	45
<i>Престижность отрасли</i>		
Престижные	10	40
Непрестижные	7	60

Также было проведено 35 глубинных интервью в 12 компаниях с представителями среднего и высшего менеджмента для дополнения, углубления и детализации полученной информации.

Добавим, что оба исследования проведены под руководством А.Г. Эфендиева и имеют общий теоретико-методологический фундамент. Методики сбора данных также в существенной степени совпадают и были созданы одним и тем же авторским коллективом. Вместе с тем, при подготовке и проведении сбора данных в 2012 году, в инструментарий опроса были внесены некоторые усовершенствования, нацеленные на то, чтобы максимально полно описать организационный уровень развертывания социальных процессов в российском бизнесе.

Исследование 2008 года позволило увидеть, описать и проанализировать ключевые компоненты социальной организации российского бизнеса: трудоустройство, карьерное продвижение, уровень и качество жизни сотрудников организаций и многие другие аспекты. Изначальный замысел и принципы формирования выборки указанного исследования были нацелены на общий анализ российского бизнеса в целом, без специальной задачи по соотнесению социальных аспектов функционирования и развития бизнеса в различных организационных

условиях. Именно недостаточная ясность и точность наших представлений о роли организационных признаков в определении характеристик социальной организации бизнеса (в частности, в карьерном процессе) – стали важной причиной, побудившей нас провести исследование в 2012 году, нацеленное на восполнение этого относительного пробела. Другой причиной стало потребность уточнить, проверить, получить дополнительные подтверждения тем эмпирическим находкам и выводам, которые стали результатами анализа данных, собранных в 2008 году.

### **§2.5. Логика изложения результатов эмпирического исследования**

Подходя к непосредственному описанию результатов эмпирического исследования карьеры руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социального феномена, мы, прежде всего, опишем замысел, структуру и логику, согласно которым строится изложение этих результатов.

Напомним, что в карьерном процессе мы выделяем три крупных относительно самостоятельных аспекта (индивидуальные мотивационные характеристики, индивидуальные социально-профессиональные «ресурсы», а также «карьерная культура организации»). Каждый из этих аспектов затрагивался нами в обоих исследованиях (2008 и 2012 года), однако, естественно, на различных выборках и с применением не совсем идентичных инструментариев. Описанные обстоятельства обуславливают комплексную логическую структуру, по которой строится анализ ниже.

Итак, в рамках каждого из трех подразделов, посвященных тому или иному ключевому социальному аспекту карьерного процесса, мы проводим изучение по следующей логике.

Каждый из подразделов начинается с рассмотрения результатов исследования 2008 года с целью определить характеристики того или иного аспекта карьерного процесса (например, мотивационные характеристики) на уровне российского бизнеса в целом, без выделения

различий в зависимости от организационных признаков. Для решения этой задачи также будут привлекаться отдельные эмпирические результаты, полученные в 2012 году (прежде всего, данные, полученные на основе глубинных интервью с руководителями). Результаты исследования 2012 года в первой части каждого подраздела используются как дополнительная информация, позволяющая более рельефно представить ключевые характеристики, основные черты карьерного процесса на макросоциальном уровне.

Во второй части (логическом блоке) каждого из подразделов мы переходим к детальному рассмотрению результатов исследования 2012 года. Анализ проводится согласно (во многом) аналогичной логике, однако особый акцент делается на выявлении, изучении и интерпретации тех различий в карьерном процессе, которые фиксируются между организациями разного типа. Также, в тех случаях, где это уместно, мы дополнительно проверяем, уточняем и углубляем те идеи, заключения, выводы, которые были сделаны на основе анализа выборки 2008 года. Описанная логика анализа применяется для изучения каждого из трех основных аспектов карьеры как социального явления: мотивационный аспект, ресурсный аспект, карьерная культура. По завершении всей главы вниманию читателя предлагаются общие выводы и заключение.

### **Выводы из второй главы**

1. Разработана методология эмпирического социологического исследования карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социального явления, в основе которой лежит представление о карьере как таком социальном феномене, в котором массовая социальная динамика преломляется на уровне конкретных личностных судеб и индивидуальных траекторий развития в организациях и обществе в целом.

2. Разработана и теоретически обоснована структура изучения карьеры руководителей нижнего и среднего звена современных российских бизнес-организаций как социального явления. Предполагается комплексный анализ карьеры в трех ключевых аспектах: индивидуальные мотивационные характеристики, индивидуальные «ресурсные» характеристики, «карьерная культура» организации (авторский конструкт, характеризующий основные принципы и критерии карьерного продвижения, принятые в конкретной организации) и последующее обобщение полученных результатов.
3. Проведено теоретическое обоснование и разработана методология изучения специальных конструктов: индивидуальных «карьерных профилей», а также «моделей карьерного развития», имеющих особое значение для эмпирического изучения карьеры как социального явления. Индивидуальный «карьерный профиль» понимается нами как совокупность ключевых индивидуальных параметров сотрудника, с точки зрения его участия в карьерном процессе. Под «моделью карьерного развития» понимается комплексная характеристика карьерного продвижения, сочетающая в себе ключевые социальные параметры как индивидуального («карьерный профиль»), так и организационного уровня («карьерная культура»).



**Глава 3. Комплексное эмпирическое исследование карьеры  
руководителей нижнего и среднего звена в российских бизнес-  
организациях как социального явления: основные результаты**

**§3.1. Карьерные устремления руководителей нижнего и среднего  
звена российских бизнес-организаций**

***§ 3.1.1. Основные характеристики карьерных устремлений  
руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-  
организаций***

Индивидуальные устремления к карьере, как отмечалось нами в теоретическом разделе настоящей работы, являются одной из важнейших составляющих целостного явления – карьерного процесса. Чтобы глубоко осмыслить, проанализировать карьеру как социальный феномен, мы должны понять мотивацию участников карьерного процесса, ее внутренние противоречия, факторы, определяющие формирование тех или иных мотивов, их характеристики в зависимости от различных социальных условий.

Итак, перейдем к рассмотрению основных результатов эмпирического исследования 2008 года. Начнем с краткого анализа прямого распределения ответов респондентов на вопрос о желании делать карьеру, в зависимости от демографических признаков и уровня жизни (по каждому из которых показаны статистически значимые различия).

**Таблица № 6.** Ответы на вопрос «*Есть ли у Вас желание продвигаться по служебной лестнице, достигать более высоких должностей, позиций в своей организации, в бизнесе в целом, или такого желания нет?*», в % ко всем опрошенным (N = 509)

Показатели по основным единицам наблюдения	По всей выборке	Пол (*)		Возраст (**)					Материальное положение <sup>17(*)</sup>		
		мужчины	женщины	25 лет и менее	от 26 лет до 30 лет	от 31 года до 40 лет	от 41 года до 50 лет	51 год и более	Материальное положение ниже среднего	Материальное положение среднее	Материальное положение выше среднего
Безусловно, есть	44	47	41	67	72	49	35	15	32	48	56
скорее есть	29	30	28	21	16	37	32	21	36	28	19
скорее нет	18	14	23	3	9	9	26	40	20	16	21
Безусловно, нет	3	2	4	0	1	1	1	18	4	3	1
затрудняюсь ответить	6	7	4	9	2	5	7	7	8	5	3
<b>ВСЕГО</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(\*) – Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

(\*\*) – Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,01

Как видно, из таблицы №6, 73% опрошенных указали, что имеют желание карьерного продвижения (варианты ответа «безусловно, есть» и «скорее есть»). При этом для тех, кто указал, что подобного желаня у них нет («безусловно, нет» и «скорее нет»), характерны следующие статистически значимые отличия: большая доля женщин и более старший возраст.

Также бросаются в глаза статистически значимые различия в зависимости от уровня материальной обеспеченности респондентов. Те респонденты, кто указал уровень материального положения «выше среднего», демонстрируют существенно более выраженное стремление к дальнейшему карьерному росту, чем их менее обеспеченные коллеги.

Тот факт, что из опрошенных руководителей подавляющее большинство (73%) хотят делать карьеру, при этом чуть меньше половины (44%) указали, что «безусловно, стремятся» к карьерному росту, имеет

<sup>17</sup> Индикаторы, по которым определялся уровень жизни – см. Приложение

существенное значение. Это свидетельствует о том, что карьера, как социальное явление, является одним из важных массовых социальных процессов, пронизывающих отечественные бизнес-организации. В то же время респонденты различаются по силе своих карьерных устремлений в зависимости от базовых признаков: пол, возраст и уровень жизни.

Теперь перейдем к содержательному анализу карьерных стремлений наших респондентов. Сначала мы рассмотрим прямое распределение ответов респондентов по соответствующему вопросу.

Отметим, что на данный вопрос отвечали только те респонденты, кто указал, что имеет желание делать дальнейшую карьеру (варианты ответов «скорее да» и «безусловно, да» на вопрос «Есть ли у Вас желание продвигаться по служебной лестнице, достигать более высоких должностей, позиций в своей организации, в бизнесе в целом, или такого желания нет?»). Таких, напомним, оказалось 73% выборки.

**Таблица №7.** Ответы на вопрос «Чего Вы ожидаете от своего служебного роста, от перехода на более высокие должности?», в % к опрошенным, имеющим желание делать карьеру, N = 372, суммы ответов более 100%, т.к. респонденты могли выбрать до 3 ответов

Варианты ответа	Доли респондентов среди руководителей, имеющих желание делать карьеру
Увеличения материального вознаграждения, социальных льгот	74
Больших возможностей для реализации своих профессиональных, управленческих идей, замыслов, планов	47
Ответственности за более широкую сферу бизнес-деятельности компании	26
Роста уважения, авторитета среди коллег по работе	19
Более высокая должность позволит вращаться в соответствующих кругах, иметь связи с важными людьми	13
Возможности влиять на большее число людей, контролировать их деятельность	13
Роста уважения, признания среди приятелей, родственников	6
Возможность дополнительно обучаться за счет средств организации	3

Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Как видно из таблицы №7, из мотивационных составляющих карьерного роста, взятых в целом по массиву, доминируют соображения роста материального благополучия, что вполне согласуется с уже отмеченным российскими исследователями абсолютным преобладанием материалистических ценностей среди россиян (В.С. Магун [Магун, 2007]). Отметим также, что преобладание меркантильных карьерных ориентаций фиксируется исследователями и в развитых странах [Argyee, 1992], [DeMartino и др., 2006]. На втором месте находится стремление к профессиональной самореализации, остальные мотивационные составляющие оказываются далеко позади.

Как было показано в теоретической части настоящей работы, карьерная мотивация имеет важное значение для понимания карьерного процесса в современном российском бизнесе как социального явления, что требует углубленного анализа данного предмета. Для определения глубинных осей мотивационного поля, выявления соотношений и противоречий между различными карьерными устремлениями опрошенных, был проведен факторный анализ.

**Таблица №8.** Факторный анализ данных по вопросу «Чего Вы ожидаете от своего служебного роста, от перехода на более высокие должности?» на выборке 2008 года (методом главных компонент, без вращения) (общая объясненная дисперсия 60%)<sup>18</sup>.

Компоненты Варианты ответов	Общая объясненная дисперсия 60%			
	1-й компонент (17%)	2-й компонент (16%)	3-й компонент (14%)	4-й компонент (13%)
возможность влиять на большее число людей, контролировать их деятельность	,069	,144	-,689	,527
ответственность за более широкую сферу бизнес-деятельности компании	-,414	,386	-,451	-,042
рост уважения, авторитета среди коллег по работе	,172	,666	,096	-,114
большие возможности для реализации своих профессиональных, управленческих идей, замыслов, планов	-,738	-,056	,335	,058
увеличение материального вознаграждения, социальных льгот	,569	-,531	-,061	-,047
более высокая должность позволит вращаться в соответствующих кругах, иметь связи с важными людьми	,483	,379	,129	,190
рост уважения, признания среди знакомых, родственников	,200	,424	,476	,231
возможность дополнительно обучаться за счет средств организации	-,128	-,219	,248	,802

На основании представленных данных мы можем предположить, что основное противоречие, характерное для развития мотивационного поля руководителей в российском бизнесе отражено в **первом компоненте (17% объясненной дисперсии)**. Речь идет об антагонизме между ориентацией, с одной стороны, на деньги и влияние (условно говоря, «принадлежность к элите современного общества») и, с другой стороны, на профессиональный рост, реализацию профессиональных замыслов и планов. Вероятно, антагонизм в мотивационной сфере российских

<sup>18</sup> Факторный анализ проводится на основе данных, полученных, на базе опроса 509 руководителей в 2008 году.

руководителей отражает реальное противоречие между, с одной стороны, механизмами аккумуляции экономического капитала (увеличение дохода) и социального капитала (вхождение в особые круги), и, с другой стороны, стремлением к профессиональному развитию и соответствующими стратегиями поведения.

Первая компонента факторного анализа отражает основную «развилку» в выборе приоритетов своего карьерного развития современными российскими руководителями нижнего и среднего уровня. На ее основании мы формулируем две основных альтернативных стратегии карьерного развития респондентов: 1) профессиональное развитие через карьерный рост; 2) рост материального благополучия и социально-статусных позиций через карьеру.

**Вторая компонента (16% объясненной дисперсии)** является своеобразным продолжением того разрыва, который обозначен в первой компоненте и рассматривает следующий уровень развертывания мотивационного поля руководителей. Происходит определенная конкретизация альтернативных карьерных устремлений: материальное благополучие и социальное признание расходятся. Материальное благополучие («деньги») противостоит «уважению» со стороны коллег. Это еще одна дихотомия, которая в нашем прочтении (одном из возможных) получает следующую интерпретацию: или деньги (условно говоря, «любым возможным способом») или уважение товарищей (условно говоря, «чистая совесть»). По нашему мнению, в данном случае мы наблюдаем противоречие между логикой материального обогащения и горизонтального социального признания (среди знакомых и коллег) в российском бизнесе: те, кто ориентирован на материальное благополучие, – не стремятся к тому, чтобы их уважали окружающие. Данный антагонизм указывает на отсутствие четких и взаимно согласованных «правил игры» в борьбе за материальное вознаграждение и социальное признание.

**Третий компонент (14% объясненной дисперсии)** отражает еще одну плоскость альтернативного выбора в мотивационном поле российских руководителей. С одной стороны, мы наблюдаем стремление к «росту уважения, признания среди знакомых и родственников» (то есть в достаточной степени интимное проявление карьерного успеха, связанное с личной жизнью человека), с другой стороны, «ответственность» и «возможность влиять», как повышение значимости руководителя в рамках организации. Этот компонент мы трактуем как проявление следующей альтернативы в мотивации карьеры: карьера ради повышения статуса и значения человека в его личной жизни (семейном кругу) или же карьера как способ утвердиться в профессиональной и трудовой деятельности (служебный успех).

**Четвертый компонент (13% объясненной дисперсии)** свидетельствует о высокой специфичности карьерного устремления к обучению за счет средств организации. Выраженного внутренне антагонистического характера этот компонент, единственный из всех рассмотренных, не носит.

Теперь мы проведем кластерный анализ ответов на вопрос о карьерных устремлениях: выявим группы руководителей, наиболее различные по их карьерным устремлениям. Эта работа поможет нам понять характеристики реально представленных в российском бизнесе групп руководителей, различающихся по своим карьерным устремлениям. Подчеркнем, что анализируются только ответы респондентов, указавших, что они имеют желание делать карьеру (73% опрошенных, 372 респондента). Кластеризация проводилась в два этапа. На первом с помощью иерархического анализа определялось оптимальное число кластеров по точке «перелома» или скачка в таблице агломерации. Далее, с помощью кластерного анализа методом к-средних определялись группы респондентов по степени сходства ответов на вопрос о карьерных устремлениях.

**Таблица №9.** Кластерный анализ данных по вопросу «Чего Вы ожидаете от своего служебного роста, от перехода на более высокие должности?» на выборке 2008 года, , кластерные центры (N = 372).<sup>19</sup>.

Варианты ответов \ Кластеры	Преимущественные материалисты	Безусловные профессионалы	Социально-ориентированные материалисты	Материалисты-властолюбцы
возможность влиять на большее число людей, контролировать их деятельность	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>56</b>
ответственность за более широкую сферу бизнес-деятельности компании	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>22</b>
рост уважения, авторитета среди коллег по работе	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
большие возможности для реализации своих профессиональных, управленческих идей, замыслов, планов	<b>47</b>	<b>74</b>	<b>29</b>	<b>36</b>
увеличение материального вознаграждения, социальных льгот	<b>78</b>	<b>57</b>	<b>71</b>	<b>80</b>
более высокая должность позволит вращаться в соответствующих кругах, иметь связи с важными людьми	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>55</b>
рост уважения, признания среди знакомых, родственников	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>6</b>
возможность дополнительно обучаться за счет средств организации	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Перед тем, как переходить к рассмотрению и сопоставлению выделенных в результате кластерного анализа групп руководителей, заметим, что карьерное устремление к росту материального благополучия, в целом, характерно для всех выделенных групп (минимальное значение достигнуто во втором кластере, однако все равно превышает 50%). Таким образом, мы можем утверждать о центральном месте, которое

<sup>19</sup> Численность кластеров: «Преимущественные материалисты» 178 респондентов, «Безусловные профессионалы»: 68 человек, «Социально-ориентированные материалисты»: 64 человека, «Материалисты-властолюбцы»: 62 человека.



материалистическая компонента занимает в мотивационном поле наших респондентов вне существенной зависимости от принадлежности к какому либо кластеру.

Теперь перейдем к содержательному анализу выделенных групп респондентов. Итак, кластерный анализ позволил выделить 4 статистически различные группы руководителей относительно сочетаний индивидуальных карьерных устремлений.

**1.Преимущественные материалисты.** Данная группа – наиболее многочисленная: в нее вошло 178 респондентов (48% от общего числа руководителей, имеющих желание делать карьеру и, следовательно, отвечавших на данный вопрос, или 35% от всей выборки руководителей (если включать в 100% также руководителей, не имеющих желание делать карьеру)). Каковы же их карьерные устремления? Для этих людей характерно абсолютное преобладание материалистических ориентаций (78% указали, что ожидают «увеличения материального вознаграждения») в сочетании с относительно высокой заинтересованностью в профессиональном развитии (47%) и полным пренебрежением к социальным аспектам своего развития. Отметим, что сложность идентификации «преимущественных материалистов» состоит в том, что, вероятно, эти люди зачастую понимают социальную нежелательность столь примитивных карьерных устремлений. Поэтому лишь немногие респонденты охотно признаются в полном доминировании материалистических желаний. Это, в частности, подтвердилось в ходе глубинных интервью в исследовании 2012 года. Как сказал один из наших респондентов: *«Ради денег работаю... и за идею. Работа имеет начало и имеет конец. Сдала баланс и счастлива»*<sup>20</sup>. На взгляд другого руководителя: *«Карьера – это движение в деловой жизни с улучшением финансовых условий»*<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Интервью с руководителем из компании X (текстильная промышленность, г. Москва).

<sup>21</sup> Интервью с руководителем из компании Y (телекоммуникации, г. Москва).

**2. Безусловные профессионалы.** Эту группу составляют 68 человек (18% от общего числа руководителей, имеющих желание делать карьеру и, следовательно, отвечавших на данный вопрос, или 13% от всей выборки руководителей (если включать в 100% также руководителей, не имеющих желание делать карьеру)). Для данной группы характерны высокие показатели по устремлениям к наращиванию ответственности и профессиональному развитию («ответственность за более широкую сферу деятельности компании» и «реализация своих профессиональных планов и идей») при практически полном игнорировании других (помимо ответственности) возможных социальных последствий карьерного роста: «вращаться» в соответствующих кругах, влиять на большее число людей. Для более глубокого понимания мотивационных драйверов данного кластера, отметим, что если стремление к профессиональной самореализации указали 74% респондентов, а ориентацию на расширение ответственности – 100%, то стремление к росту материального благополучия отметили лишь 57%. Иллюстрацией подобных карьерных устремлений может служить следующее высказывание одного из наших респондентов: *«Карьера для меня – это самореализация в профессиональном плане, карьера может идти либо вверх, либо по горизонтали, между функциями»*<sup>22</sup>.

**3. Социально-ориентированные материалисты.** Эту группу составляют 64 человека (17% от общего числа руководителей, имеющих желание делать карьеру и, следовательно, отвечавших на данный вопрос, или 12% от всей выборки руководителей (если включать в 100% также руководителей, не имеющих желание делать карьеру)). От «преимущественных материалистов» их отличает сочетание стремления к увеличению достатка с наиболее высокой (относительно других групп) значимостью «уважения среди знакомых и родственников» и «уважения среди коллег по работе». Уважение коллег вообще составляет предмет

---

<sup>22</sup> Интервью с руководителем из компании Y (телекоммуникации, г. Москва).

устремлений каждого представителя этой группы. При этом, для данного кластера характерно минимальное желание развиваться в профессиональном отношении (всего 29% отметили желание реализовать свои профессиональные замыслы). Заметим, что если по значимости уважения, как коллег, так и родных и знакомых, данная группа занимает первое место среди всех кластеров, то ориентация на власть, влияние и вхождение в особые круги, для них существенно менее характерны. Основу мотивации данного кластера составляет стремление руководителя к утверждению себя среди себе равных (коллег и знакомых), а также, возможно к «чистой совести» перед товарищами по работе. На наш взгляд, высказывание одного из респондентов наших глубинных интервью, проведенных в 2012 году, хорошо отражает основные карьерные устремления этой группы руководителей: *«Карьера это самореализация человека в обществе. Материальное - на втором месте. Самое главное – это уважение, признание людей. Рекомендации от моих клиентов, например, для меня очень приятны»*<sup>23</sup>.

**4. Материалисты-властолюбцы.** Эту группу составляют 62 человека (17% от общего числа руководителей, имеющих желание делать карьеру и, следовательно, отвечавших на данный вопрос, или 12% от всей выборки руководителей (если считать также руководителей, не имеющих желание делать карьеру)). Сюда вошли руководители, стремящиеся расширить зону своего влияния и войти в «особые круги» внутри компании в сочетании с выраженной ориентацией на рост материального благополучия. Характерно, что для данной группы свойственно полное пренебрежение к уважению среди коллег. Мы наблюдаем свидетельство неоднозначного характера карьерных устремлений, имеющих социальную направленность. Властолюбцы не стремятся к уважению, а те, кто жаждет признания, отвергают власть. Этот кластер является особенно интересным, поскольку характеризует субъективное ощущение людьми карьеры как

---

<sup>23</sup> Интервью с руководителем из компании Z (металлообработка, г. Москва).

инструмента достижения власти и богатства (ключевых атрибутов социального статуса в современном российском обществе). Как сказал один из наших респондентов, опрошенных в 2012 году: *«Карьера - это движение человека в обществе, реализация себя среди других»*<sup>24</sup>.

Подчеркнем, что стремление к власти и к профессиональной самореализации не сочетаются ни в одном из кластеров. Это позволяет предположить фундаментальный разрыв между этими двумя векторами индивидуального развития в российском обществе, их несовместимость. Дополнительное подтверждение эта мысль получила в исследовании 2012 года, важный элемент которого составляли глубинные интервью с руководителями. Помимо материальных интересов, которые движут респондентами, руководители наиболее часто указывали, что стремятся к власти или же к профессиональному росту. Причем любопытно, что каждое из этих устремлений зачастую сопровождалось словами о материалистической мотивации (то есть карьерные ориентации, как на «власть», так и на «профессиональное развитие», как правило, дополнялись ориентацией на материальный достаток). При этом крайне редко встречались респонденты, сочетающие ориентации на профессиональное развитие и на власть. Для примера приведем несколько высказываний наших респондентов. Один из сотрудников престижной столичной компании с зарубежной формой собственности высказался следующим образом: *«В карьере человек движим двумя вещами – деньгами и властью. Но не во всех случаях это не эффективно для компании. Иногда человек движим деньгами или властью, но при этом он – грамотный менеджер, справляется»*<sup>25</sup>.

Другой руководитель, представляющий топ-менеджмент отечественного предприятия обувной промышленности, выразился

---

<sup>24</sup> Интервью с руководителем из компании Z (металлообработка, г. Москва).

<sup>25</sup> Интервью с руководителем компании А (консалтинг, г. Москва).

следующим образом: «я работаю исключительно ради профессионального интереса. Власть меня не интересует»<sup>26</sup>.

Теперь мы сформируем итоговую группировку руководителей российских бизнес-организаций по характеристикам карьерных устремлений. Для этого мы дополним 4 группы руководителей, выделенных на основе кластерного анализа, еще одной категорией респондентов - теми, кто указал, что у них нет желания делать дальнейшую карьеру (вопрос о наличии/отсутствии у респондента желанию делать карьеру предварял вопрос о том, чего именно ждут респонденты от карьеры). Таким образом, в данную группу респондентов входят все те опрошенные, кто не указал конкретных карьерных устремлений. В результате мы получим следующую группировку выборки руководителей, которая в совокупности образует 100% опрошенных:

- Преимущественные материалисты
- Безусловные профессионалы
- Социально-ориентированные материалисты (социальные материалисты)
- Материалисты-властолюбцы
- Не стремящиеся к карьере

Считаем необходимым пояснить основания для выделения дополнительной группы руководителей, получившей название «не стремящиеся к карьере». Несмотря на то, что эти респонденты не отвечали на вопрос о том, каковы их карьерные устремления (чего они ждут от развития своей карьеры), данная категория опрошенных все же участвует в карьерном процессе (получает повышение/понижение в должности, престиже, заработной плате и т.п.). Значит, она может быть изучена в

---

<sup>26</sup> Интервью с руководителем из компании X (текстильная промышленность, г. Москва).

отношении тех вопросов, которые логически не исключаются тем фактом, что эти руководители не указали, что имеют желание делать карьеру.

Теперь перейдем к детальному рассмотрению каждой из выделенных групп руководителей и их сравнительному анализу.

### ***§ 3.1.2. Сравнение групп респондентов, выделенных по характеристикам карьерных устремлений***

Начнем с анализа по демографическим характеристикам. По признаку «пол» статистически значимых различий не выявлено. Существенные (и статистически значимые различия) показаны по признаку «возраст». Наиболее явным оказалось различие между руководителями с негативной карьерной мотивацией (не стремятся делать карьеру) и остальными группами. Подчеркнем, что данный фактор, несомненно, не является единственной причиной, объясняющей нежелание руководителя развивать свою карьеру. В частности, к непосредственно «предпенсионному» возрасту (51 год и более) в данной группе относятся лишь 32% респондентов.

Для определения того места, которое карьера занимает в мотивационной структуре личности респондентов, обратимся к вопросу о значении карьеры в жизни опрошенных. Полученные данные помогут нам выявить те категории респондентов, в мотивационном поле которых соображения карьеры доминируют. Мы также сможем определить, в какой степени карьера как таковая важна для наших респондентов? Сначала проанализируем таблицу №10, в которой предложено распределение ответов респондентов по выделенным группам руководителей.

**Таблица №10.** Ответы на вопрос «Какое, значение, по-вашему, имеет в жизни человека карьера: решающее, существенное, второстепенное или совсем несущественное?» по группам руководителей, в % опрошенных (N = 509).

Группы руководителей / Значение карьеры	Преимущественные материалисты	Безусловные профессионалы	Социально-ориентированные материалисты	Материалисты-властолюбцы	Не стремящиеся к карьере	В среднем по выборке
Решающее	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
Существенное	<b>83</b>	<b>73</b>	<b>84</b>	<b>71</b>	<b>65</b>	<b>76</b>
Второстепенное	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
Совсем несущественное	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
Затрудняюсь ответить	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
Всего	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

На основе приведенной таблицы можно сделать несколько наблюдений. Во-первых, подтверждается представляющийся очевидным факт, что для тех, кто к карьере не стремится, последняя, зачастую, не имеет важного значения. Во-вторых, люди с выраженными властно-ориентированными карьерными устремлениями («материалисты-властолюбцы»), а также «безусловные профессионалы», напротив, демонстрируют наиболее высокие показатели в отношении важности карьеры в их жизни. Мы можем предположить, что как властные, так и профессиональные карьерные устремления свойственны людям, придающим большое значение карьере в своей жизни, ориентированным на ее активное развитие. При этом исключительно материалистические карьерные устремления, а также ориентация на уважение окружающих более свойственны руководителям, в жизни которых карьера не играет решающей роли.

Теперь перейдем к сравнению выделенных групп по социально-профессиональным и социально-экономическим характеристикам. В таблице ниже представлены характеристики по двум признакам: уровень жизни и роль рекомендаций близких для трудоустройства. По другим

проанализированным параметрам (в частности, наличие образования по специальности, а также стажа работы по специальности) статистически значимые различия не были показаны.

**Таблица №11.** Показатели уровня жизни и роли рекомендаций близких как решающего фактора трудоустройства в зависимости от групп карьерных устремлений, в % опрошенных (N = 509).

Показатели		Группы руководителей					
		Преимущественные материалисты (35% выборки)	Безусловные профессионалы (13% выборки)	Социально-ориентированные материалисты (12% выборки)	Материалисты-властолюбцы (13% выборки)	Не стремящиеся к карьере (27% выборки)	Среднее
Уровень жизни (*)	Ниже среднего	32	28	32	12	36	30
	Средний	57	54	55	70	51	57
	Выше среднего	11	18	13	17	13	13
<b>Всего</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Рекомендации близких как решающий фактор трудоустройства (**)	Есть	24	7	5	9	12	14
	Нет	76	93	95	91	88	86
<b>Всего</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(\*) – Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

(\*\*) – Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,01.

Остановимся на признаке «рекомендации близких, как решающий фактор трудоустройства». Резкий разрыв между, с одной стороны, группой «преимущественных материалистов» (24% респондентов указали решающую роль рекомендаций близких при трудоустройстве) и, с другой стороны, группами «безусловных профессионалов», «материалистов-властолюбцев» и «социально-ориентированных материалистов» (7%, 9%, 5% соответственно) демонстрирует, что «по связям» в исследованных фирмах наиболее активно трудоустраиваются, люди, не имеющие выраженных карьерных устремлений, кроме материальных. Напомним, что три названные выше группы, отличаются существенным развитием иных (помимо материалистических, или наравне с ними) карьерных



устремлений. Таким образом, можно предположить, что «блатные» руководители в российском бизнесе – это, в своей основной массе, не те люди, которые ориентированы на власть, признание или же профессиональные достижения. Их основная (и зачастую единственная) цель – материальное обогащение, а их мотивационная структура является в целом, неразвитой.

Другим признаком, по которому показаны существенные различия между выделенными группами, оказался «уровень жизни». Напомним, что именно по этому признаку были наиболее сильные расхождения по вопросу о принципиальном наличии/отсутствии желания делать карьеру. Наиболее высокий уровень жизни характерен для группы «материалистов-властолюбцев». Особенно четко это видно на группе респондентов с уровнем жизни «ниже среднего»: среди «материалистов-властолюбцев» таких оказалось всего 12% (при средней по выборке в 30%). Столь резкий разрыв позволяет предположить, что карьерное устремление к власти и влиянию не характерно для руководителей с относительно невысоким уровнем жизни.

Различаются ли выделенные группы руководителей по степени их карьерной успешности?

Напомним, что, в соответствии с концепцией, лежащей в основе настоящего исследования, при определении карьерного успеха за основу мы берем два критерия. Объективный критерий: «наличие карьерного продвижения» (за последние 2 года) и субъективный критерий: «субъективная удовлетворенность карьерой». Еще одним дополнительным параметром для сравнения выступит доля руководителей среднего звена в возрасте до 40 лет в каждой из групп.

Начнем с объективного индикатора карьерного успеха: наличия служебного продвижения.

**Таблица №12.** Служебное повышение/понижение у групп руководителей за последние 2 года, в % опрошенных (N = 509)

Группы руководителей	Руководители, желающие делать карьеру				В среднем (среди стремящихся к карьере)	Не стремящиеся к карьере	Среднее по всей выборке
	Преимущественные материалисты	Безусловные профессионалы	Социально-ориентированные материалисты	Материалисты-властолюбцы			
Показатели служебного роста							
Должностной статус повысился	33	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	39	18	33
Должностной статус понизился	0	1	0	2	1	1	1
Не изменился	64	53	52	47	57	77	62
Затрудняюсь ответить	3	3	5	5	3	5	4
Всего	100	100	100	100	100	100	100

Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,01

Итак, во-первых, мы наблюдаем, что те, кто не имеет желания делать карьеру, в 2 раза реже получают карьерное продвижение. Мы не станем подробно останавливаться на этом факте ввиду его самоочевидности. Во-вторых, как видно, люди с материально-властными, профессиональными и социально-ориентированными карьерными устремлениями значительно чаще других испытывают реальное карьерное продвижение: «преимущественные материалисты» и, в особенности, «не стремящиеся к карьере» показывают более низкие результаты. Иначе говоря, водораздел по критерию объективного карьерного успеха проходит между, с одной стороны, сугубо материалистически ориентированными и не стремящимися к карьере респондентами, и, с другой стороны, теми, кто придает карьере некий дополнительный смысл, видит ее как способ самореализации в профессиональном или же социально-статусном отношении.

В целом, по объективному критерию карьерного успеха (служебному продвижению) можно утверждать, что наиболее успешными, оказываются «материалисты-властолюбцы», «безусловные профессионалы» и «социально-ориентированные материалисты». «Преимущественные

материалисты» и люди, не стремящиеся к карьере, оказываются, напротив, наименее успешными. Добавим, что в зависимости от признаков «пол» и «возраст» все рассмотренные группы демонстрируют существенные различия по показателям должностного роста, из которых наиболее выраженным (и ожидаемым) является то, что более молодые респонденты чаще получают карьерное продвижение.

Добавим, что по критерию «субъективного карьерного успеха» (удовлетворенность карьерой) статистически значимых различий между выделенными группами не показано.

Также не выявлено значимых различий при сопоставлении той доли, которую в каждой из групп составляют молодые руководители (в возрасте до 40 лет), достигшие позиции среднего уровня управления.

Обобщая выше сказанное, отметим, что видимо, индивидуальные особенности ценностно-мотивационного блока формируют у индивидов такое восприятие собственной карьеры, такое к ней отношение, которое обеспечивает достаточно высокий уровень удовлетворенности у всех рассматриваемых групп даже при условии, что показатели объективного карьерного роста могут существенно различаться. Это в особенности примечательно для группы руководителей с отрицательной мотивацией карьеры (не стремящиеся к карьере): они ничуть не уступают другим группам по уровню удовлетворенности, при том, что реальное служебное продвижение испытывают значительно реже других. Таким образом, наиболее показательным признаком, позволяющим рельефно выявить различия между выделенными группами, оказывается именно реальное повышение в должности, объективный карьерный успех.

### § 3.1.3. Различия в карьерных устремлениях руководителей нижнего и среднего уровня в зависимости от организационных характеристик

Итак, мы переходим ко второй логической части анализа мотивационных характеристик карьерного процесса у изученных руководителей в российском бизнесе и фокусируемся на данных, собранных в 2012 году.

Перейдем к рассмотрению различий между руководителями нижнего и среднего звена, представляющими организации разного типа. При анализе всей выборки в целом статистически значимых различий не было выявлено. Однако, при исключении из анализа тех руководителей, которые отметили, что не имеют желания дальнейшего карьерного роста (12% выборки), мы обнаруживаем более явные, статистически значимые различия. Обратимся к таблице № 13.

**Таблица №13.** Ответы на вопрос: «Какое, значение, по-вашему, имеет в жизни человека карьера: решающее, существенное, второстепенное или совсем несущественное?» в зависимости от типа организации, в % опрошенных, (N = 254)

Типы организаций  Значение карьеры	Типы организаций						В среднем по выборке
	Территориальное расположение (*)		Тип собственности (*)		Тип отрасли		
	Москва	Регион	Отеч.	Заруб.	Престиж.	Непрестиж.	
Совсем неважное	1	0	1	0	0	1	1
Второстепенное	4	15	14	6	10	9	9
Затрудняюсь ответить	10	9	13	7	12	7	9
Существенное	64	59	57	65	64	60	62
Решающее	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	19
Всего	100	100	100	100	100	100	100

(\*) Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Как видно, статистически значимые различия в значении карьеры для руководителей показаны по отношению к признакам «территориальное расположение» и «тип собственности». Причем относительно большее значение карьера имеет для респондентов из организаций зарубежной формы собственности, а также, из столичных фирм.

Теперь мы переходим к сопоставлению различных групп руководителей по содержательным характеристикам карьерных устремлений. Обратимся к таблице ниже (методика ее формирования такова: в ячейках представлены доли руководителей из каждой группы, указавшие, что имеют конкретное карьерное устремление (всего можно было указать до трех вариантов ответа, поэтому ни по одному из столбцов сумма ответов не должна составлять 100%)).

**Таблица №14.** Ответы на вопрос «Есть ли у Вас желание продвигаться по служебной лестнице, достигать более высоких позиций на предприятии, в бизнесе в целом? Если да, то чего Вы ожидаете от своего служебного роста, от достижения более высоких должностей?» в зависимости от типа организации, в % опрошенных,<sup>27</sup> (N = 254)

Типы организаций  Карьерные устремления	Типы организаций						Средняя по выборке
	Территор. расположение		Тип собств-сти		Тип отрасли		
	Москва	Регион	Отч.	Заруб.	Престиж.	Непрестиж.	
нет желания достигать более высоких позиций	16*	8*	17*	9*	5*	17*	12
возможность влиять на большее число людей, контролировать их деятельность	11	19	11	17	19	12	15
ответственность за более широкую сферу бизнес-деятельности компании	18	22	17	22	30*	13*	20
рост уважения, авторитета среди коллег по работе	27	27	26	27	30	24	27
большие возможности для реализации своих профессиональных, управленческих идей, замыслов, планов	33	34	29	37	30	35	33
увеличение материального вознаграждения, социальных льгот	69	68	61*	74*	58*	77*	68
высокая должность позволит вращаться в соответствующих кругах, иметь связи с важными людьми	13	18	8*	21*	14	16	15
рост уважения, признания среди приятелей, родственников	11	14	9	15	10	13	12
возможность дополнительно обучаться за счет средств организации	11	7	9	10	11	9	9
более высокая должность позволит мне повысить свой уровень как профессионала	24*	38*	42*	22*	32	30	31

(\*) – Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

<sup>27</sup> Все пункты, кроме «нет желания...» рассчитывались при исключении респондентов, указавших вариант ответа «нет желания...»

Можно заметить, что вариантом ответа, по которому зафиксированы наиболее значимые различия по всем рассматриваемым признакам, оказался ответ «нет желания достигать более высоких позиций». Как видно, московские, «отечественные» (по типу собственности) и «непрестижные» организации насчитывают относительно большее количество людей, не заинтересованных в дальнейшем росте. Обращает на себя внимание тот факт, что в иностранных организациях, а также в престижных отраслях руководители нижнего и среднего уровня более заинтересованы в карьерном росте.

Добавим, что если сравнивать московских и региональных респондентов, то для вторых характерно не только большее стремление делать карьеру, но и более выраженное желание профессионального развития (38% против 24% указали стремление «повысить свой уровень как профессионала»). Эти данные, казалось бы, противоречат логике различия, с одной стороны, более современной деловой культуры, характерной для больших городов, и, с другой стороны, культуры сельской местности и малых городов. Их объяснение мы находим в том факте, что в выборку руководителей нижнего и среднего уровня в Москве попало большее количество женщин, чем в регионах (60% от числа опрошенных в Москве против 44% в регионах).

Теперь обратимся к различиям в зависимости от престижности отрасли. В престижных компаниях руководители значительно чаще стремятся к увеличению ответственности и менее ориентированы на материальное благополучие. Таким образом, мы получаем более социально-ориентированный портрет мотивационного поля руководителя в престижной компании: он менее заточен на увеличение дохода, но скорее ждет расширения ответственности и, в целом, стремится к карьерному росту. Эти данные подтверждают значимость социальной (помимо технологической) логики, обуславливающей различия в характеристиках карьерного процесса в организациях, представляющих различные отрасли

(данная проблема затрагивалась нами в теоретическом разделе настоящей работы). Добавим, что, исходя из концепции настоящего исследования, индикатором «престижных» отраслей был, в первую очередь, высокий уровень заработной платы. Данный факт также может выступать объяснением того, что в престижных отраслях руководители нижнего и среднего звена менее ориентированы на рост благосостояния: его рост в существенной степени обусловлен отраслевой спецификой.

Наконец, сравним руководителей из компаний с различным типом собственности. Различия между респондентами по данному организационному признаку оказываются наиболее сильными и отчасти неожиданными. Руководители из фирм зарубежной собственности оказываются не только более ориентированными на карьеру вообще, но также существенно чаще указывают стремление к «увеличению материального вознаграждения» и гораздо чаще отмечают желание «вращаться в соответствующих кругах, иметь связи с важными людьми». При этом вариант ответа «более высокая должность позволит мне повысить свой уровень как профессионала» эти респонденты выбирали существенно реже, чем руководители из фирм отечественной собственности (42% против 22%).

Наши интервью подтвердили изложенные выше предположения о материально-престижной «заточенности» руководителей из зарубежных фирм. Один из респондентов в московской компании с зарубежной собственностью отметила: *«У нас самое главное – это деньги. Мы все каждый месяц просматриваем «Хед-Хантер» и смотрим, кто сколько предлагает за нашу работу. Если вижу, что где-то предлагают больше заработную плату – мы идем к начальству и ставим условия: если не повышает, мы уходим»*<sup>28</sup>.

Таким образом, важным, и во многом, неожиданным дополнением к сравнительному портрету руководящего состава фирм с различным типом

---

<sup>28</sup> Интервью с руководителем из компании Z (металлообработка, г. Москва).

собственности является тот факт, что руководители в «зарубежных» фирмах в существенно меньшей степени ориентированы на профессиональное развитие и более других стремятся к росту материального благополучия и влияния. Таким образом, хотя общепризнанным является то, что иностранные фирмы более всего ценят профессионализм, на позициях нижнего и среднего менеджмента там заняты люди, ориентированные на престиж и материальное благополучие. Не случайно в глубинном интервью, проведенном в 2012 году в одной из московских «зарубежных» компаний, респондент признался, что *«если человек себя зарекомендует как профессионал – его продвинут. Даже если он интересуется только деньгами»*<sup>29</sup>.

Для более глубокого понимания мотивационной структуры респондентов, опрошенных в 2012 году (по аналогии с анализом, проведенным на выборке 2008 года), необходимо применение многомерного статистического анализа, в частности, проведение факторного анализа ответов респондентов по рассматриваемому вопросу.

---

<sup>29</sup> Интервью с руководителем в компании А (консалтинг, г. Москва)..



**Таблица №15.** Факторный анализ данных по вопросу «Чего Вы ожидаете от своего служебного роста, от перехода на более высокие должности?» на выборке 2012 года (методом главных компонент, без вращения) (общая объясненная дисперсия 57%)<sup>30</sup>.

<i>Компоненты</i>  <i>Варианты ответов</i>	<b>Общая объясненная дисперсия 57%</b>			
	1-й компонент (19%)	2-й компонент (15%)	3-й компонент (13%)	4-й компонент (11%)
возможность влиять на большее число людей, контролировать их деятельность	,644	,296	-,072	-,043
ответственность за более широкую сферу бизнес-деятельности компании	,482	,477	,023	,270
рост уважения, авторитета среди коллег по работе	,528	-,442	,194	-,047
большие возможности для реализации своих профессиональных, управленческих идей, замыслов, планов	-,371	,589	,080	,092
увеличение материального вознаграждения, социальных льгот	-,410	-,576	-,252	,364
более высокая должность позволит вращаться в соответствующих кругах, иметь связи с важными людьми	,134	-,198	,624	,304
рост уважения, признания среди знакомых, родственников	,213	-,100	-,640	-,410
возможность дополнительно обучаться за счет средств организации	-,360	,031	,480	-,695
более высокая должность позволит мне повысить свой уровень как профессионала	-,490	,298	-,174	,199

Итак, несмотря на то, что выборка 2012 года была ориентирована на выявление альтернативных моделей осуществления карьерного процесса в российском бизнесе в зависимости от типа организации, нельзя не отметить существенную степень повторяемости результатов. Сопоставим таблицы №8 и №15. Во-первых, первый компонент в двух представленных таблицах включает в себя антагонизм между профессиональной самореализацией и расширением социального влияния. Можно заключить,

<sup>30</sup> Факторный анализ проводится на основе данных, полученных, на базе опроса 222 руководителей в 2012 году.

что данное противоречие является одним из базовых для мотивационного поля руководителей в российском бизнесе: ориентация на власть оказывается в существенной степени не совместимой со стремлением к профессиональному развитию.

Во-вторых, противоречие между карьерными устремлениями к материальному благополучию и к профессиональной самореализации, представленное во втором компоненте факторного анализа по данным выборки 2012 года, повторяется в первом компоненте факторного анализа на основе данных 2008 года. Таким образом, наличие второго принципиального и устойчивого мотивационного антагонизма («деньги» или «профессиональный рост»), также подтверждается.

В-третьих, если сопоставить третьи компоненты, то они также оказываются в значительной мере аналогичными: уважению, признанию среди знакомых и родственников противостоит рост позиций в организации (расширение ответственности или же вхождение в особые круги). Итак, индивидуальное развитие или в семье или же в трудовой жизни также оказывается одним из важных антагонизмов, характеризующих мотивационное поле российских руководителей.

В-четвертых, выявлено, что ориентация на «обучение» (за счет средств организации) является высоко специфическим карьерным устремлением, что подтверждается характером четвертого компонента в каждом из столбцов.

В целом существенное сходство между результатами факторного анализа, проведенного на двух различных выборках, позволяет предположить наличие ряда фундаментальных стержневых антагонизмов, определяющих характер мотивационного поля руководителей в российском бизнесе. Среди этих противоречий (или же альтернатив мотивационного выбора) особенное место занимает антагонизм между ориентацией, с одной стороны, на профессиональную самореализацию и, с другой стороны, на материальное благополучие и/или на власть. Именно

данное противоречие, по нашему мнению, выступает важной характеристикой не только карьеры в отечественном бизнесе как социального явления, но и его социальной организации в целом.

Помимо факторного анализа мы также провели кластерный анализ руководителей по вопросу о карьерных устремлениях.

**Таблица №16.** Кластерный анализ данных по вопросу «Чего Вы ожидаете от своего служебного роста, от перехода на более высокие должности?» на выборке 2012 года, кластерные центры (N = 222).<sup>31</sup>

Кластеры	Преимущественные материалисты	Профессионалы	Комплексный социально-ориентированный тип	Властолюбцы
Варианты ответов				
возможность влиять на большее число людей, контролировать их деятельность	4	5	41	51
ответственность за более широкую сферу бизнес-деятельности компании	11	8	0	94
рост уважения, авторитета среди коллег по работе	33	8	47	54
большие возможности для реализации своих профессиональных, управленческих идей, замыслов, планов	0	100	0	43
увеличение материального вознаграждения, социальных льгот	93	75	39	21
более высокая должность позволит вращаться в соответствующих кругах, иметь связи с важными людьми	17	12	17	18
рост уважения, признания среди знакомых, родственников	6	9	44	15
возможность дополнительно обучаться за счет средств организации	13	15	6	0
более высокая должность позволит мне повысить свой уровень как профессионала	40	37	3	21

<sup>31</sup> Численность кластеров: «Преимущественные материалисты» 87 респондентов, «Профессионалы»: 73 человек, «Комплексный социально-ориентированный тип»: 31 человека, «Властолюбцы»: 31 человека.

Итак, результаты кластерного анализа данных, собранных в 2012 году, подтвердили идею о том, что среди заинтересованных в карьерном росте руководителей в российском бизнесе можно выделить 4 более или менее устойчивых группы, каждая из которых отличается характерными чертами мотивационной структуры:

- первая группа: доминирующее устремление – материальное обогащение;
- вторая группа: доминирующее устремление – профессиональное развитие;
- третья группа: доминирующее устремление – уважение окружающих;
- четвертая группа: характерное, выраженное устремление - власть и влияние.

Добавим, что, согласно нашей методике группировки опрошенных, пятой группой являются респонденты, у которых нет выраженного стремления к карьере (то есть респонденты, которые указали, что у них нет желания делать карьеру, либо затруднились с ответом на соответствующий вопрос).

Теперь постараемся определить, есть ли различия в представленности различных мотивационных групп руководителей в организации, в зависимости от ее типа?

**Таблица № 17.** Доли руководителей с различными типами карьерных устремлений в зависимости от типа организации, в % опрошенных, N = 254.

Типы организаций  Группы руководителей	Типы организаций						Средняя по всей выборке
	Территориальное расположение		Тип собственности		Тип отрасли(*)		
	Москва	Регион	Отеч.	Заруб.	Престиж.	Непрестиж.	
Преимущественные материалисты	32	36	33	35	36	32	34
Профессионалы	30	25	26	29	23	31	28
Комплексно социально-ориентированный тип	13	15	13	14	15	13	13
Властолюбцы	9	16	11	14	21	7	13
Не стремящиеся к карьере	16	8	17	9	5	17	13
Всего	100	100	100	100	100	100	100

(\*) – Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Как видно из таблицы №17, выделенные группы представлены в различных долях в зависимости от типа организации. Статистически значимые различия показаны только по признаку «тип отрасли»: непрестижные отрасли характеризуются большей долей руководителей-«профессионалов», а также людей, не стремящихся к карьере. Престижные отрасли, в свою очередь, отличаются в три раза большей долей руководителей-«властолюбцев» (21% против 7%). Этим результатам мы предлагаем следующее социологическое объяснение: престижные отрасли, характеризующиеся большими статусными возможностями, которые обеспечивает карьерный рост, в существенной степени привлекают людей, в мотивационной структуре которых первое место занимает власть и влияние. По аналогичным соображениям «властолюбцы» менее ориентированы на работу в непрестижных отраслях. С другой стороны, как показывает таблица выше, «профессионалы» тяготеют, напротив, к непрестижным отраслям. Возможно одна из причин, объясняющих этот факт, состоит в том, что в указанном типе отраслей у руководителей, в среднем, ниже заработная плата, ниже уровень социального статуса, и это способствует росту профессиональной мотивации (отчасти по «остаточному принципу»).

Рассмотрим распределение выделенных групп руководителей в зависимости от других организационных признаков (несмотря на отсутствие статистической значимости выделенных различий, на наш взгляд, последние заслуживают содержательного анализа). Помимо отмечавшегося выше факта большей «карьерной апатии» у респондентов в Москве и в отечественных организациях (см. таблицу №14), выделим следующее: в регионах ощутимо возрастает доля властолюбцев. Мы склонны объяснять этот факт несколько большей «закупоренностью» каналов социальной мобильности в столице в сравнении с регионами. Отметим, что еще одним объяснением этого факта может выступить упомянутая выше особенность московской выборки: там оказалась существенно большая доля женщин в сравнении с регионами. Однако в любом случае рассмотренные различия по признаку «территориальное расположение» не являются статистически значимыми.

Итак, проведенный анализ показал, что карьерные устремления руководителей, занятых в организациях разного типа, существенно различаются. Наиболее выраженные статистические различия показаны по признаку «престижность отрасли». Достоверно показано, что для руководителей, занятых в престижных отраслях, характерна большая выраженность стремлений к власти, влиянию, ответственности и, в целом, более активное отношение к собственной карьере (меньшая доля руководителей не желает делать карьеру).

По другим организационным признакам также были показаны значимые статистические различия между карьерными устремлениями руководителей. Анализ линейного распределения ответов показал, что руководителям из компаний с зарубежной формой собственности, свойственно большее желание делать карьеру, а также большая выраженность материалистических карьерных устремлений и стремления «вращаться в особых кругах». Этот факт представляется любопытным с

точки зрения сопоставления той роли, которую играет в формировании мотивационного поля руководителей, с одной стороны, макросоциальная среда и, с другой стороны, организационный контекст. Мы делаем предположение о том, что в выраженность устремлений к деньгам и власти у руководителей «зарубежных компаний» связана с особенностями институциональной среды российского общества, которая «признает» в качестве главных атрибутов высокого статуса деньги и власть, во многом, игнорируя профессиональную компоненту.

Помимо важных выводов о различиях между характеристиками карьерных устремлений у руководителей, занятых в организациях различного типа, изучение выборки 2012 года и сопоставление полученных результатов с результатами анализа выборки 2008 года, также привело нас к любопытным эмпирическим находкам.

В первую очередь, было показано существенное сходство между результатами факторного анализа ответов респондентов на вопрос об их карьерных устремлениях, проведенного на двух различных выборках. Это позволило нам выдвинуть предположение о наличии ряда фундаментальных антагонизмов мотивационного поля, характерных для руководителей в российском бизнесе. Среди них наиболее важное место занимает противоречие между, одной стороны, устремлением к профессиональному росту и, с другой стороны, ориентацией на власть (влияние) и/или на материальное благополучие. Также устойчивый антагонизм представлен противоречием между, с одной стороны, ориентацией на признание в семье и среди друзей (в не трудовой жизни), и, с другой стороны, устремлением к развитию в рамках организации (рост ответственности, признания в трудовой жизни). Воспроизводство этих антагонизмов в обоих эмпирических исследованиях (несмотря на специфический характер выборки 2012 года) позволяет предположить об их стержневом значении в развертывании мотивационного поля руководителей в отечественном бизнесе.

Теперь проведем анализ различий между показателями карьерного успеха у выделенных типов руководителей в зависимости от характеристик организации.

Сначала обратимся к данным об объективном критерии карьерного успеха (наличии должностного продвижения за 2 года) у выделенных групп респондентов на выборке 2012 года.

**Таблица №18.** Процент руководителей, имевших служебное продвижение за последние 2 года руководителей среди выделенных групп в зависимости от типа организации, в % опрошенных, N = 254.

Типы организаций Группы руководителей	Типы организаций						В среднем
	Территориальное расположение		Тип собственности		Тип отрасли		
	Москва	Регион	Отеч.	Заруб.	Престиж	Непрестиж	
Преимущественные материалисты	29	38	32	35	27	38	<b>34</b>
Профессионалы	34	47	27*	50*	40	39	<b>39</b>
Комплексно социально-ориентированный тип	39	24	31	32	33	30	<b>31</b>
Властолюбцы	46	26	23	42	29	45	<b>34</b>
Не стремящиеся к карьере	10	22	16	8	20	12	<b>13</b>
В среднем	30	35	26*	35*	31	33	<b>33</b>

(\*) – Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Как видно, среди рассмотренных организационных признаков значимые различия показаны только по признаку «тип собственности»: «профессионалы» и в среднем по выборке оказываются более успешными, но особенно рельефно данное различие проявляется при сопоставлении компаний различной формы собственности. Добавим, что для фирм с зарубежным капиталом, в целом, характерна несколько более высокая частота служебных продвижений.

Теперь сравним выделенные группы по субъективному критерию карьерного успеха: удовлетворенности карьерой.



**Таблица № 19.** Доля «безусловно удовлетворенных» своей карьерой руководителей среди выделенных групп в зависимости от типа организации, в % опрошенных, N = 254

Типы организаций Группы руководителей	Типы организаций						В среднем
	Территориальное расположение		Тип собственности		Тип отрасли		
	Москва	Регион	Отеч.	Заруб.	Престиж	Непрестиж	
Преимущественные материалисты	23	14	27*	12*	22	14	18
Профессионалы	17	17	27*	10*	28*	11*	17
Комплексно социально-ориентированный тип	33*	0*	38*	0*	40*	0*	17
Властолюбцы	15	37	38	21	29	27	28
Не стремящиеся к карьере	14	11	20	0	0	15	13
В среднем	20	16	28*	10*	26*	12*	18

(\*) – Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Представленные данные позволяют сделать вывод о том, что различия в удовлетворенности карьерой сильнее проявляются в зависимости от организационных признаков, чем в зависимости от групп руководителей, имеющих различные карьерные устремления. Вернее, влияние организационного признака носит более фундаментальный, более устойчивый характер. Выраженные статистически значимые различия показаны между руководителями из организаций, различающихся по признакам «тип собственности» (лучшие показатели в компаниях отечественной собственности) и «тип отрасли» (в престижных отраслях выше удовлетворенность). При анализе отдельных групп руководителей мы наблюдаем те же тенденции, что и при рассмотрении выборки в целом. Тот факт, что в компаниях иностранной формы собственности руководители демонстрируют существенно более низкие показатели удовлетворенности своей карьерой, требует отдельного рассмотрения. На наш взгляд, одно из возможных объяснений такого положения вещей состоит в том, что российским руководителям трудно уживаться с реалиями организации трудового процесса, характерными для фирм с зарубежной формой собственности. Также можно предположить, что в

компаниях зарубежной формы собственности заняты в основном руководители более амбициозные, более нацеленные на успех и не готовые «довольствоваться малым».

Если говорить о характеристиках субъективного карьерного успеха тех или иных конкретных групп руководителей (а не организаций), то отметим, что «властолюбцы» существенно чаще других групп отмечали «безусловную» удовлетворенность карьерой. Напомним, что анализ выборки 2008 года показал, что группа руководителей, отличающаяся выраженными властными карьерными устремлениями («материалисты-властолюбцы»), также демонстрировала высокие показатели удовлетворенности своей карьерой.

Обобщая результаты анализа карьерных устремлений руководителей нижнего и среднего звена в российских бизнес-организациях на основе двух выборок (2008 и 2012 года), отметим, что первая предварительная гипотеза нашего исследования подтверждается. В области мотивационных характеристик карьерный процесс у изученных руководителей, в действительности, носит переходный, недостаточно зрелый характер: с одной стороны, на уровне линейного распределения показана достаточно высокая распространенность «достиженческих» (стремление к профессиональному развитию) карьерных устремлений. С другой стороны, широко представлены и другие карьерные устремления (в частности, устремление к материальному обогащению, власти, признанию). Особенно примечательно то, что применение многомерного статистического анализа показало глубокий и устойчивый антагонизм между карьерными устремлениями, с одной стороны, к профессиональной самореализации и, с другой стороны, к власти и материальному благополучию.

Перейдем к следующему подразделу эмпирического изучения карьеры руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-

организаций как социального феномена: рассмотрению индивидуальных «ресурсных» характеристик.

### **§3.2. Индивидуальные «ресурсные» характеристики респондентов: анализ «карьерных профилей»**

#### **§ 3.2.1. Индивидуальные профессионально-квалификационные показатели, а также неделовые социальные связи: основные характеристики**

Данный подраздел посвящен другому важному блоку характеристик карьеры руководителей (помимо карьерных устремлений) как социального явления: их индивидуальным «ресурсам», среди которых мы фокусируемся на квалификации и связях неделового характера.

Начнем с профессиональных характеристик. В настоящей работе согласно разработанной теоретической концепции (см. главу №2), индивидуальная квалификация руководителя измеряется через две основных составляющих. Первая: наличие образования по специальности (профилю нынешней деятельности). Вторая: стаж работы по специальности (профилю нынешней деятельности) не менее 3 лет.

В соответствии с теоретической моделью, на основании данных об опыте работы, а также об образовании по специальности (опираясь на эмпирическую базу 2008 года) мы составили *сводный показатель профессиональной квалификации*. Соответственно были получены 4 группы руководителей (см. таблицу №20). Для каждой из групп представлены данные по индикаторам субъективного и объективного карьерного успеха. Также представлены показатели для подвыборки, в которую вошли руководители в возрасте до 40 лет, занимающие позицию в среднем звене управления (руководитель, заместитель руководителя департамента, управления). Иными словами, это люди, достигшие объективных карьерных высот в относительно молодом возрасте. Таких оказалось 22% опрошенных. В таблице ниже цветом выделены те два

признака, по которым показаны статистически значимые различия между выделенной группой руководителей и остальной частью выборки.

**Таблица №20.** Показатели квалификации респондентов, в % опрошенных, N = 509

Группы руководителей / Показатели квалификации	Руководители (100% выборки)	Руководители, у которых за последние 2 года должностной статус стал выше (*)	Руководители, безусловно удовлетворенные карьерой	Руководители до 40 лет в среднем звене управления (*)
образование по спец., стаж 3 года и более («достаточно квалифицированные руководители»)	52	44	46	48
образование не по спец., стаж 3 года и более	35	32	36	33
образование по спец., стаж менее 3 лет	5	9	6	7
образование не по спец., стаж менее 3 лет	8	15	12	12
<b>Всего</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(\*) – Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Теперь в соответствии с разработанной концептуальной моделью исследования перейдем к рассмотрению индивидуальных социальных связей (дружеского, родственного и иного неделового характера и, в первую очередь, включенности наших респондентов в сети социальных связей, знакомств и неделовых отношений с руководством и другими влиятельными лицами). (Более подробное описание индикаторов – см. в главе 2).

**Таблица №21.** Показатели респондентов по обладанию неделовыми социальными связями, в % опрошенных, N = 509

Группы руководителей / Показатели неделовых связей	Руководители по всей выборке	Руководители, у которых за последние 2 года должностной статус стал выше (*)	Руководители, которые безусловно удовлетворены карьерой (*)	Руководители до 40 лет в среднем звене управления
Есть	29	35	40	31
Нет	71	65	60	69
<b>Всего</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(\*) – Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Теперь на основании полученных результатов перейдем к группировке руководителей по их индивидуальным «ресурсным» характеристикам. Фундамент в этой работе составят теоретические выводы и эмпирические результаты, представленные выше. В качестве оснований для разделения групп выбраны два интегральных признака, разработанных и проанализированных ранее: 1) наличие/отсутствие достаточной квалификации; 2) Наличие/отсутствие социальных связей в форме дружеских, приятельских, родственных отношений. Итак, мы выделяем следующие группы руководителей:

**Таблица №22.** Основные характеристики групп руководителей, выделенных по показателям профессиональной квалификации и неделовых социальных связей, в % опрошенных, N = 509.

<i>Основные характеристики</i>	<i>Доля в выборке</i>	<i>Средний возраст (лет)</i>	<i>Доля мужчин (среди 100% по строке)</i>	<i>Руководители, у которых за последние 2 года должностной статус стал выше (*)</i>	<i>Руководители, которые безусловно удовлетворены карьерой (*)</i>	<i>Руководители до 40 лет в среднем звене управления</i>
<i>Название группы</i>						
<i>Блатные неквалифицированные (есть связи, нет квалификации)</i>	16	36	42	49	34	25
<i>Комплексный тип (есть связи, есть квалификация)</i>	13	40	59	51	35	19
<i>Квалифицированные без связей (нет связей, есть квалификация)</i>	39	42	57	35	17	19
<i>Низкоресурсные (нет связей, нет квалификации)</i>	32	39	45	42	25	23
<i>Среднее</i>		40	51	42	25	21

Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Рассмотрим ключевые характеристики каждой из выделенных групп:

- 1) «Блатные неквалифицированные». Эти руководители обладают социальными связями в форме родственных, дружеских, приятельских отношений (в первую очередь, с начальством), при

этом, не имея достаточного уровня квалификации (то есть сочетание опыта работы по специальности от 3-х лет, а также соответствующего образования). Далее мы условно будем именовать эту группу руководителей «блатными», они составляют 16% выборки. В этой группе респондентов большинство составляют женщины (58%).

- 2) «Комплексный тип руководителей». В данную группу вошли те респонденты, которые обладают как социальными связями, так и достаточным уровнем квалификации (с точки зрения сочетания опыта работы и образования). Таких «комплексно развитых» руководителей всего 13%, то есть меньше, чем «блатных». Иными словами, большинство среди тех руководителей, кто обладает социальными связями родственного и дружеского характера, не обладает при этом достаточной квалификацией. Это эмпирическое наблюдение представляется важным, поскольку не подтверждает расхожее в бизнес-среде мнение о том, что те сотрудники фирм, с кем руководители имеют близкие дружественные, родственные и т.п. отношения, как правило, выступают наиболее квалифицированными кадрами (чем, якобы, и объясняются их теплые отношения с руководством). Также отметим, что в этой категории респондентов существенно возрастает доля мужчин (59% против 51% в среднем по выборке).
- 3) «Квалифицированные без связей». Наиболее многочисленная группа руководителей (39% опрошенных). В нее вошли те респонденты, кто обладает достаточной квалификацией (то есть сочетанием опыта работы и образования по специальности), но при этом не имеет неделовых социальных связей. Соответственно, путем сопоставления траекторий карьерного развития в названных трех группах, мы можем определить, какие типы индивидуальных качеств или их комбинаций в современных российских бизнес-организациях играют

ведущую роль как факторы карьерного успеха. Кто более успешен: обладающий квалификацией, но не имеющий связей? Человек со связями, но без квалификации? Или же наилучшие карьерные результаты приходят к тому, кто обладает ресурсами обоих типов (квалификацией и выгодными социальными связями)?

- 4) «Низкоресурсные». Эту группу составляют руководители, не обладающие ни выгодными связями личного (неделового характера), ни достаточным уровнем квалификации (32% опрошенных). Заметим, что среди них большинство составляют женщины (55% при 49% в среднем по выборке). С точки зрения тех факторов карьерного успеха, которые занимают центральное место в теоретической концепции, предложенной в рамках настоящей работы (во-первых, квалификация и, во-вторых, социальные связи родственного, дружеского и другого неделового характера), эта группа представляет наименьший интерес. С другой стороны, вероятно, эти люди являются носителями других ресурсов, качеств и свойств, обусловивших те руководящие позиции, которые они занимали на момент опроса.

Как видно из представленной таблицы, выделенные группы значительно различаются по демографическим показателям. Вместе с тем, максимальное отклонение от среднего для выборки значения по возрасту составляет лишь 4 года, что указывает на не очень выраженный характер этих различий. Анализ различий по признаку «пол» показывает, что среди мужчин большее количество респондентов обладает достаточным уровнем квалификации, чем среди женщин. Обращает на себя внимание тот факт, что женщины чаще оказываются носителями неделового социального капитала в сочетании с недостаточной квалификацией («блатные неквалифицированные»). Для мужчин, напротив, более характерно сочетание квалификации и неделовых связей.

В целом, несмотря на значимые различия между группами по демографическим характеристикам, эти различия не являются принципиальными, на наш взгляд.

Теперь, опираясь на ту же таблицу, рассмотрим показатели карьерного успеха у выделенных групп (см. таблицу № 22). По обоим основным критериям карьерного успеха наиболее успешными оказываются обладатели выгодных связей. Любопытно, что, с одной стороны, по обоим критериям несколько более высокие показатели демонстрируют люди, сочетающие наличие неделовых связей и достаточную квалификацию. С другой стороны, среди молодых (до 40 лет) руководителей, достигших позиций в среднем звене управления, лучшие результаты показывает группа «блатных неквалифицированных». Среди них каждый четвертый добивается должности управленца среднего уровня в возрасте до 40 лет (в среднем по выборке таких 21%).

Приведенные данные указывают на то, что существует выраженная связь между индивидуальными «ресурсными» характеристиками и показателями карьерного успеха у современных руководителей. Причем решающее значение для карьерного успеха имеют именно неделовые социальные связи. Факторы наличие опыта работы по специальности и, в особенности, соответствующего образования, судя по всему, играют второстепенную роль.

О чем говорят эти факты? О том, что система профессиональной подготовки в российском обществе находится в настолько плачевном состоянии, что формально фиксируемый уровень квалификации не означает эффективность человека как сотрудника? А может быть причина в том, что сами бизнес-организации при формировании принципов и механизмов управления карьерой сотрудников не склонны придавать большое значение квалификации, поскольку существуют другие основания



для продвижения (в частности, связи, личная лояльность и т.п.), более органичные социальной природе нашего бизнеса и общества в целом?

На наш взгляд, обе предложенных интерпретации полученных данных отчасти верны. В частности это подтверждается глубинными интервью. Как выразился один из респондентов, *«образованный руководитель – это не тоже самое, что руководитель с дипломом об образовании.»*<sup>32</sup>.

С точки зрения отношения к неделовым социальным характеристикам в российском бизнесе очень показательны высказывания директора по персоналу одной из компаний, исследованных нами в 2012 году: *«Моя социальная жизнь широко освещена и всем известна. Я горжусь тем, что обо мне все знают», «Я испытываю абсолютный пиетет перед руководством, безграничное уважение и преклонение», «Очень много на работу приходит детей сотрудников. Знакомые и приятели тоже ради бога».* Возможно, наибольшее впечатление производит следующая фраза, носящая, возможно, пророческий характер: *«Американские системы – это чушь...Семейственность - это как бриллиант, который нужно хранить. Иначе традиции оказываются размытыми. Это плохо. Мы это поймем позже»*<sup>33</sup>.

Таким образом, вторая предварительная гипотеза настоящего исследования также подтверждается. В области индивидуальных «ресурсных» характеристик карьерный процесс у изучаемых руководителей, как показывают результаты эмпирического изучения, не отвечает в полной мере меритократическим стандартам. В частности, роль неделовых социальных связей для карьерного продвижения не только существенна, но также в значительной мере превосходит значение квалификационных характеристик. На этом фоне объяснимым представляется тот факт, что 48% опрошенных руководителей нижнего и

---

<sup>32</sup> Интервью с руководителем из компании X (текстильная промышленность, г. Москва)..

<sup>33</sup> Интервью с руководителем из компании X (текстильная промышленность, г. Москва)..

среднего уровня не имеют достаточного уровня квалификации, а 29% - обладают неделовыми социальными связями.

Заметим, что для полного представления о карьерном процессе на индивидуальном уровне невозможно ограничиваться информацией исключительно о «ресурсных» характеристиках. Дополнив наш анализ данными об индивидуальных карьерных устремлениях, мы сможем получить более целостную картину карьерного процесса в российском бизнесе.

### ***3.2.2. Взаимосвязь между индивидуальными характеристиками карьерных устремлений, квалификации и обладания социальными связями неделового характера; выявление и эмпирическое изучение индивидуальных «карьерных профилей»***

Итак, мы переходим к следующему шагу в нашем эмпирическом анализе: интегрированию данных о карьерных устремлениях и «ресурсных» характеристиках наших респондентов в единую аналитическую модель. В первую очередь, рассмотрим вопрос о взаимосвязи между этими характеристиками (см. таблицу №23). Напомним, что на протяжении данного подраздела мы, следуя заявленному в его начале плану, опираемся на количественные данные, собранные в 2008 году.

**Таблица №23.** Распределение групп руководителей, выделенных по индивидуальным «ресурсным» характеристикам, по группам, основанным на карьерных устремлениях, в % опрошенных, N = 509

Группы руководителей, выделенные по «ресурсным характеристикам» Группы, выделенные по карьерным устремлениям	Блатные неквалифицированные	Комплексный тип	Квалифицированные без связей	Низкоресурсные	Средняя по всей выборке
Преимущественные материалисты	46	49	29	31	36
Безусловные профессионалы	6	9	15	15	13
Материалисты-властолюбцы	13	13	14	10	12
Социально-ориентированные материалисты	8	14	14	12	12
Не стремящиеся к карьере	28	14	28	29	26
Всего	100	100	100	100	100

Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Отметим, что численность респондентов, попавших в различные ячейки, существенно различается. Все же лишь в 2 ячейках составляет менее 5 человек, а значит, представленные данные являются, на наш взгляд, достаточно достоверными для того, чтобы делать обобщающие суждения. Итак, из представленной таблицы мы делаем следующие основные наблюдения:

- 1) Руководители, обладающие неделовыми социальными связями, наиболее склонны к материалистическим карьерным устремлениям (чаще других являются «преимущественными материалистами»).
- 2) «Квалифицированные без связей», а также (в меньшей степени) «низкоресурсные» руководители реже других оказываются носителями материалистических карьерных устремлений.

- 3) Наиболее высокая мотивация к карьерному росту характерна для «комплексного типа» руководителей (лишь 14% указали, что не имеют желания делать дальнейшую карьеру).
- 4) Руководители с профессиональными карьерными устремлениями («безусловные профессионалы») существенно реже обладают неделовыми социальными связями.

Представленные факты, в целом, подтверждают противоречие между профессиональным и социальным началами в карьерном процессе в современном российском бизнесе. Видимо, сама логика социальной организации российского бизнеса такова, что наибольшие шансы для карьерного успеха имеют люди «со связями». Не случайно среди «комплексного типа» руководителей в 2 раза меньше тех, кто не нацелен на дальнейший карьерный рост, чем в среднем по выборке.

Продолжим анализ соотношения между индивидуальными карьерными устремлениями и социально-профессиональными характеристиками руководителя в контексте проблемы карьерного успеха. Обратимся к конструкту индивидуальных «карьерных профилей». Напомним, что данный конструкт был теоретически разработан и обоснован в теоретической части настоящей работы. Индивидуальный «карьерный профиль» понимается нами как совокупность ключевых индивидуальных параметров сотрудника (в нашем случае - руководителя), с точки зрения его участия в карьерном процессе. К этим характеристикам относятся: во-первых, показатели индивидуальной квалификации, во-вторых, показатели обладания выгодными связями родственного, дружеского и иного неделового характера, в-третьих, характеристики карьерных устремлений.

Для начала обратимся к таблице №24, в которой представлены показатели эмпирического анализа по всем типам карьерных профилей, теоретически выделенных в третьей главе настоящей работы (см. таблицу 1, стр. 89).

**Таблица №24.** Распределение опрошенных руководителей по выделенным типам индивидуальных карьерных профилей, в % опрошенных, N = 509

<i>Характеристики профилей</i>					
<i>Названия профилей</i>	<b>Доля в выборке</b>	Доля среди руководителей среднего уровня в возрасте до 40 лет(**)	Доля среди руководителей, безусловно удовлетворенных карьерой (**)	Доля среди руководителей, имевших повышение в должности за 2 года	Доля среди руководителей с уровнем жизни «выше среднего»
Чистое достиженчество (1)	<b>15</b>	21	10	14	17
Ресурсное достиженчество (2)	<b>25</b>	14	18	19	21
Комплексный профессионально-ориентированный тип (3)	<b>4</b>	5	7	5	3
Комплексный ресурсный тип (4)	<b>9</b>	7	11	10	8
Чистый традиционализм (5)	<b>13</b>	12	20	15	14
Профессионально-ориентированный традиционалистский тип (6)	<b>3</b>	7	2	4	8
Низко-ресурсный профессионально-ориентированный тип (7)	<b>12</b>	20	16	16	13
Низко-ресурсный профессионально-неориентированный тип (8)	<b>19</b>	14	16	16	16
Всего	<b>100</b>	100	100	100	100

\*Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

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

Обратим внимание на два наиболее показательных карьерных профиля с точки зрения их принадлежности к меритократическим («достиженческим», современным) или же традиционалистским («недостиженческим») формам социального продвижения (содержательные характеристики каждого профиля см. в таблице №1). Первый из них, карьерный профиль «чистое достиженчество», (имеется достаточная квалификация и ориентация на профессиональное развитие, при этом отсутствуют связи неделового характера) – составляет лишь 15% от выборки. Другой карьерный профиль: «чистый традиционализм» (отсутствие достаточной квалификации и ориентации на профессиональное развитие при наличии выгодных неделовых связей) - охватывает 13% выборки. Если сопоставить эти две группы руководителей, то можно заметить, что, хотя среди молодых (до 40 лет) руководителей среднего звена существенно больше представителей

«чистого достижения», чем в среднем по выборке, по показателю «удовлетворенность карьерой», безусловно, лидируют «чистые традиционалисты», при том, что представители «чистого достижения» показывают существенно худшие результаты.

Дальнейшее сопоставление представленных в таблице №24 «карьерных профилей» показывает следующие основные результаты:

Во-первых, показана эмпирическая релевантность (адекватность по отношению к характеристикам выборки) предложенной типологии. В действительности, мы наблюдаем относительно равномерное распределение выборки по выделенным типам карьерных профилей. Лишь два карьерных профиля составляют менее 5% выборки каждый: «комплексный профессионально-ориентированный тип» (4% выборки, для которых характерно сочетание профессиональных карьерных устремлений, наличия выгодных связей неделового характера, а также достаточной квалификации) и «Профессионально-ориентированный традиционалистский тип» (3% выборки, которые, не обладая достаточной квалификацией, имеют профессионально-ориентированные карьерные устремления, а также обладают выгодными неделовыми связями). Самый многочисленный профиль («ресурсное достижение») составляет 25% выборки. В эту группу вошли те руководители, кто не обладает связями, но имеет достаточную квалификацию, однако при этом не указал наличие профессионально-ориентированных карьерных устремлений.

Во-вторых, мы наблюдаем свидетельство переходного характера карьеры в российском бизнесе как социального явления. Лишь 28% опрошенных представляют в чистом виде «достиженческую» или же, напротив, «традиционалистскую» модель карьерного развития. Основная часть выборки занимает промежуточные позиции на оси «традиционализм-достижение».

В-третьих, показаны существенные различия в показателях карьерного успеха у руководителей разных «карьерных профилей». При

этом сопоставление двух наиболее показательных карьерных профилей позволяет судить о том, какие характеристики («достиженческие» или «традиционалистские») сильнее способствуют карьерному успеху. Особенно примечательно, на наш взгляд, то, что, в целом, карьерный профиль «чистого традиционализма» отличают самые высокие показатели удовлетворенности карьерой.

### **§ 3.2.3. Различия в «ресурсных» характеристиках респондентов и показателях индивидуальных «карьерных профилей» в зависимости от организационных характеристик**

Для получения комплексного представления о влиянии организационных признаков на социально-профессиональные характеристики руководителей и определения роли соответствующих факторов для карьерного продвижения, обратимся к эмпирическим данным, полученным в результате исследования, проведенного в 2012 году. Заметим, что отличием от методики, примененной в 2008 году, стало использование ряда более точных индикаторов обладания связями. В частности, мы выясняли не только наличие родственных, дружеских или приятельских связей респондента с непосредственным руководителем, но также с другими представителями руководящего состава организации, для чего в анкету был введен соответствующий вопрос. Обратимся к таблице ниже.

**Таблица №25.** Доли руководителей с различными индивидуальными характеристиками квалификации и обладания социальными связями неделового характера в зависимости от типа организации, в % опрошенных, N = 254

Типы организаций Группы руководителей	Вся выборка	Территориальное расположение		Тип собственности		Тип отрасли	
		Москва	Регион	Отеч.	Заруб.	Престиж.	Непрестиж.
Блатные неквалифицированные (есть связи, нет квалификации)	8	7	9	10	6	10	6
Комплексный тип (есть связи, есть квалификация)	17	10	24	25	10	21	14
Квалифицированные без связей (нет связей, есть квалификация)	62	62	61	54	69	49	70
Низкоресурсные (нет связей, нет квалификации)	14	21	6	11	15	20	10
Всего	100	100	100	100	100	100	100

Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Сразу подчеркнем, что абсолютные значения представленности в выборке 2012 года различных типов руководителей (то есть показатели всей выборки 2012 года) не являются адекватным отражением российского бизнеса в целом. Напомним, что данное исследование изначально задумывалось с целью проверить различия между социальной организацией фирм различного типа. С точки зрения реального распределения выделенных типов руководителей в российском бизнесе, значительно более точную картину дает исследование 2008 года, результаты которого по данному вопросу были разобраны выше. Поэтому при анализе данных, представленных в таблице №25, сконцентрируем внимание именно на различиях между организациями различного типа.

Основное заключение, которое мы делаем на основе рассмотрения указанной таблицы, состоит в антагонизме между «блатом» и «квалификацией». При рассмотрении различий по каждому из признаков мы наблюдаем, что с увеличением доли «блатных неквалифицированных» руководителей уменьшается доля «квалифицированных без связей».



Наиболее явно это проявляется при сопоставлении компаний по признакам «тип собственности» и «престижность отрасли».

В целом, основные различия между организациями разного типа таковы: существенно более меритократические («достиженческие») характеристики (большая доля «квалифицированных без связей» руководителей и меньшая доля «блатных неквалифицированных» респондентов) демонстрируют организации, обладающие следующими признаками: столичное расположение, зарубежная форма собственности, непрестижная отрасль. Наиболее выраженные различия по условной шкале «меритократизм-традиционализм» проявляются при сопоставлении по признаку «тип собственности». Как видно, в компаниях с доминированием иностранного капитала, не только значительная доля руководителей «квалифицированных и без связей» (69%), но также наименьшая представленность группы «руководителей со связями» (16%).

Любопытную характеристику системы трудоустройства и продвижения кадров дала директор по персоналу московской компании, находящейся в зарубежной собственности: *«Бывает сам руководитель (генеральный директор) жалуется, что «моих не берут». Мы ему на это отвечаем: «не берут, т.к. нет позиций, которым соответствует квалификация человека, которого Вы рекомендуете»*<sup>34</sup>. Вряд ли подобная ситуация может произойти в отечественной компании, тем более, если руководитель является собственником бизнеса.

Теперь посмотрим на показатели карьерной успешности руководителей с различными характеристиками профессиональной квалификации и показателями обладания неделовыми связями (согласно группировке, представленной в таблице №25) в зависимости от организационных факторов.

По субъективному показателю карьерного успеха («удовлетворенность карьерой») значимых различий между показателями

<sup>34</sup> Интервью с руководителем на предприятии А (консалтинг, г. Москва).

различных групп руководителей в зависимости от организационных признаков не обнаружено, что, возможно, объясняется, размером выборки. Рассмотрение показателей объективного карьерного успеха предлагает более любопытные результаты.

**Таблица №26.** Повышение в должности за последние два года у выделенных типов руководителей в зависимости от организационных признаков, в % ответивших, N = 84.

Организационные признаки Название группы	Вся выборка	Территориальное расположение		Тип собственности		Тип отрасли	
		Москва	Регион	Отеч.	Заруб.	Престиж.	Непрестиж.
Блатные некавалифицированные (8% выборки)	10	10	10	13	8	6	12
Комплексный тип (17% выборки)	22	23	22	35	13	22	22
Квалифицированные без связей (62% выборки)	46	35	58	29	58	34	54
Низкоресурсные (14% выборки)	22	32	10	23	21	38	12
Всего	100	100	100	100	100	100	100

Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

По объективному признаку карьерного успеха различия между выделенными группами руководителей оказываются значительно более рельефными (а также показывают статистическую значимость по каждому из организационных признаков):

По признаку «территориальное расположение»: показаны существенные различия в карьерном успехе двух групп руководителей: «квалифицированные без связей» и «низко-ресурсные». Несмотря на то, что как в Москве, так и в регионах, группа «квалифицированных без связей» руководителей составляет более 60% опрошенных (см. таблицу №25), среди руководителей, имевших карьерное продвижение, представленность этой группы составляет соответственно 35% и 58%. Таким образом, в столице шансы на карьерное продвижение у

руководителя без связей, но обладающего достаточной квалификацией, существенно ниже, чем в регионах.

Различие по группе «низко-ресурсных» не столько указывает на большую или меньшую успешность рассматриваемой группы руководителей в зависимости от организационного контекста, сколько отражает ее изначальную представленность в организациях разного типа. Как видно из таблицы №25, в регионах «низко-ресурсные» составляют 6% выборки, а в Москве – 21%. Таким образом, в организациях обоих типов «низкоресурсные» показывают достаточно высокие показатели объективного карьерного успеха. С другой стороны, в регионах руководителей этого рода существенно меньше, чем в Москве.

По признаку «тип собственности» мы наблюдаем явное соответствие между изначальной представленностью в этих организациях рассматриваемых типов руководителей, и показателями их карьерного успеха. В целом подтверждается более достиженческий, меритократический характер социальной организации фирм иностранной собственности.

Анализ показателей карьерного успеха у представителей организаций различной формы собственности показывает, что в отечественных фирмах практически половина (48%) руководителей, имевших карьерное продвижение, обладают выгодными социальными связями в форме родственных, дружеских и иных неделовых отношений (как подкрепленных достаточным уровнем квалификации, так и не подкрепленных). Для компаний иностранной формы собственности эта доля составляет 21%. Этот эмпирический результат представляется особенно важным, поскольку является доказательством той роли, которую имеют традиционалистские, недостиженческие, немеритократические факторы карьерного успеха в отечественном бизнесе.

По признаку «престижность отрасли» также показаны статистически значимые различия в показателях карьерного продвижения. Обратим

внимание на тот факт, что в компаниях непрестижных отраслей «блатные неквалифицированные» руководители составляют всего 6% выборки (см. таблицу №25), однако в подгруппе тех, кто в этих организациях имел служебное повышение, они составляют 12%. Соответственно, для организаций из престижных отраслей показана обратная тенденция. Таким образом, можно заключить, что реальные показатели должностного роста у «блатных неквалифицированных» руководителей выше в непрестижных отраслях, чем в престижных. Также отметим, что в престижных отраслях резко возрастает показатель объективного карьерного успеха среди «низко-ресурсных респондентов». Возможно, в организациях этого рода существуют, помимо изучаемых нами, другие аспекты карьерного продвижения. Вероятно, «низко-ресурсные» респонденты обладают другими свойствами, способствующими их карьерному росту. К сожалению, как было отмечено в пункте 2.2.1., ограничения наших возможностей по сбору эмпирических данных заставляют нас ограничиваться лишь двумя типами индивидуальных ресурсных характеристик респондентов, оставляя за пределами детального анализа другие аспекты.

Теперь мы переходим к последнему этапу (в рамках данного подраздела) сравнительного анализа на основе исследования 2012 года: сопоставлению представленности и показателей карьерного успеха у различных «карьерных профилей» в зависимости от характеристик организации (методика их разработки описана в главе 2).

Итак, обратимся к таблице ниже.

**Таблица №27.** Группировка руководителей по агрегированным карьерным профилям, в % опрошенных, N = 254

Характеристики Группы руководителей	Доля руководителей в выборке	Территориальное расположение (*)		Тип собственности (*)		Тип отрасли	
		Москва	Регион	Отеч.	Заруб	Престиж	Непрестиж
Руководители со связями профессионально-ориентированных карьерных устремлений без	13	9	19	25	4	20	10
Руководители с достаточной квалификацией и с профессиональными карьерными устремлениями	37	30	45	37	37	32	40
Прочие	49	61	36	38	58	48	50
Всего	100	100	100	100	100	100	100

(\*) Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Как видно, статистически значимые различия показаны по признакам «территориальное расположение» и «тип собственности».

Мы не станем подробно разбирать все представленные в таблице результаты, поскольку они в целом, подтверждают те суждения, которые были высказаны нами ранее. Однако отметим: в компаниях зарубежной собственности доля людей «со связями», но без профессионально-направленных карьерных устремлений составляет лишь 4%, в то время как в фирмах с отечественным капиталом таких каждый четвертый (25%).

Подчеркнем, что представленная выше группировка в значительной степени огрубляет собранный эмпирический материал (в частности, такие различные группы как «низко-ресурсные» руководители и респондентов «комплексного» типа, оказываются соединены в категории «прочих»). Вместе с тем, данное ограничение неизбежно вытекает из размеров выборки изученных респондентов в 2012 году (около 250 руководителей нижнего и среднего звена).

Изучение показателей карьерного успеха по трем выделенным группам оказалось затруднительным, поскольку, в частности, в зарубежных компаниях оказалось всего 4% руководителей со связями и без профессиональных карьерных устремлений, что составляет 6 человек из 139 опрошенных в фирмах с зарубежным капиталом. Поэтому мы сфокусировались на анализе карьерного успеха по группе «Руководители с достаточной квалификацией и с профессиональными карьерными устремлениями». Результаты анализа по этому признаку представлены в таблице №28.

**Таблица №28.** Показатели карьерного успеха у агрегированного карьерного профиля «Руководители с достаточной квалификацией и с профессиональными карьерными устремлениями», в % опрошенных, N = 94.

Организационные характеристики	В среднем	Территор. Распол-ние		Тип собст-ти		Тип отрасли	
		Москва	Регион	Отеч.	Заруб.	Престиж.	Непрестиж.
Группы руководителей							
Безусловно удовлетворенные карьерой рук-ли	20	27	15	26	16	30 (*)	15 (*)
Рук-ли, имевшие повышение в должности за последние 2 года	37	32	42	21(*)	49(*)	33	38
Рук-ли с уровнем жизни «выше среднего»	20	35 (*)	8(*)	12(*)	27(*)	36 (*)	11 (*)

(\*) Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

В среднем по всей выборке 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%. Иными словами, в компаниях с зарубежным капиталом рассматриваемая

группа показывает значительно лучшие показатели, чем это в среднем характерно для этих фирм.

Для компаний с отечественным капиталом мы наблюдаем обратную ситуацию: в среднем по выборке 27% руководителей имели за последние 2 года карьерное продвижение. Однако для рассматриваемой группы эта доля существенно ниже – 21%.

Таким образом, проведенный анализ показал, что в зависимости от признаков организационного уровня показатели карьерного успеха у представителей разных агрегированных «карьерных профилей» будут меняться. Также мы получили дополнительное подтверждение того, что в компаниях с зарубежным капиталом, руководителей, обладающих достаточным уровнем квалификации, а также профессионально-ориентированными карьерными устремлениями, карьерный успех в форме повышения в должности ждет с большей вероятностью, чем в фирмах с отечественным типом собственности.

### **§ 3.3. «Карьерная культура» исследованных бизнес-организаций; эмпирический анализ «моделей карьерного развития»**

#### **§ 3.3.1. Эмпирическое выделение карьерных культур: построение типологии**

Мы переходим к завершающему этапу эмпирического анализа карьеры как социального явления: эмпирическому выявлению и изучению карьерных культур в отечественных бизнес-организациях<sup>35</sup>.

Исходным пунктом для определения карьерной культуры изучаемых организаций, стал вопрос о том, что, по мнению респондентов, более всего необходимо, чтобы сделать успешную карьеру в их организации? В первом блоке данного подраздела мы опираемся, в первую очередь, на

---

<sup>35</sup> В данном подразделе мы в существенной степени опираемся на текст статьи, опубликованной с нашим участием в журнале «Мир России»: Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С., «Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования», Мир России, 2011, №4, с. 140-169.

эмпирические данные, собранные в 2008 году. Проанализируем распределение ответов по всей выборке.

**Таблица 29.** Распределение ответов на вопрос «Что, на Ваш взгляд, более всего необходимо, чтобы сделать успешную карьеру в Вашей организации?», в % опрошенных, N = 509 (сумма ответов больше 100%, так как разрешалось указать до 3 вариантов ответа)

Варианты ответа	Процент респондентов
Хорошее владение профессией, надо быть мастером своего дела	42
Инициативность, активность	33
Качественное образование	26
Коммуникабельность, умение ладить с людьми	26
Исполнительность, четкое выполнение задач вышестоящего руководства	26
Связи, дружба, знакомства и поддержка влиятельных лиц	21
Креативность, способность осуществлять нововведения в профессиональной деятельности	20
Удачное стечение обстоятельств, везение	14
Природная одаренность, способности	11
Преданность, верность руководству	5
Репутация «своего человека» в организации	6

Как видим, показатели прямого обсчета мнений респондентов относительно условий успешной карьеры руководителей в организациях рисуют, на первый взгляд, достаточно «достиженческую» картину. Такие «недостиженческие» факторы как связи, удача или лояльность к руководству, оказываются во второй половине списка.

На следующем этапе согласно авторской методике (см. главу 2) мы выделяем основные типы карьерной культуры исследованных российских организаций<sup>36</sup>. Напомним, что сначала мы объединяем ответы респондентов по каждой из изученных организаций, таким образом, для каждой из фирм 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

<sup>36</sup> В разработке методов выделения моделей карьерной культуры российских бизнес-организации активное участие принимала А.С. Гоголева.



на основе мнений руководителей нижнего и среднего звена, работающих в одной организации, о факторах карьерного успеха в данной фирме).

**Таблица №30.**

Характеристики карьерных культур изученных организаций, выделенных по результатам кластерного анализа ответов на вопрос «Что, на Ваш взгляд, более всего необходимо, чтобы сделать успешную карьеру в вашей организации?», % опрошенных по столбцу, N = 509, кластерные центры (сумма ответов больше 100%, так как разрешалось указать до 3 вариантов ответа)

Характеристики карьерных культур Варианты ответа	ТИПЫ КАРЬЕРНЫХ КУЛЬТУР С ПРОЦЕНТАМИ ВЫБРАННЫХ ОТВЕТОВ		
	Формально-достиженческая	Кланово-аскриптивная	Корпоративно-адаптивная
Качественное образование	66	12	16
Хорошее владение профессией	38	16	62
Инициативность, активность	33	18	43
Коммуникабельность, умение ладить	27	14	35
Природная одаренность, способности	25	7	7
Связи, дружба, знакомства	21	35	11
Креативность, способность осуществлять нововведения	15	13	26
Удачное стечение обстоятельств	15	14	12
Исполнительность, четкое выполнение задач	10	19	40
Преданность, верность руководству	3	4	7
Репутация «своего человека»	1	12	4
Следование корпоративным нормам	0	1	8

В первую очередь, отметим, что представленные данные свидетельствуют о подтверждении третьей предварительной гипотезы настоящего исследования: в области представлений опрошенных

руководителей о факторах карьерного роста в своих организациях, в действительности, существует значительная дифференциация между организациями, что проявляется в существовании различных организационных «карьерных культур». Добавим, что первичное рассмотрение таблицы №30 наглядно демонстрирует, что выделенные «карьерные культуры» существенным образом различаются по роли меритократических (например, образование), или же на традиционалистских факторов (например, связи). Теперь перейдем к более подробному рассмотрению каждой из выделенных «карьерных культур».

Первый тип карьерной культуры, делающей безусловный акцент на качественном образовании, можно назвать **«формально-достиженческим»**. Для этих карьерных культур характерно устойчивое представление о том, что успеха добиваются, прежде всего, хорошо образованные и талантливые сотрудники, которые к тому же обладают достаточным уровнем инициативности и коммуникабельности. Роль связей в этой карьерной культуре не превышает среднего показателя по выборке. Обращает на себя внимание относительно низкая значимость такого фактора как «исполнительность» и средний показатель по фактору «хорошее владение профессией». В сочетании с определяющей ролью, которую играет образование, этот пакет факторов продвижения характеризует организацию, с одной стороны, **достиженческую** (по формальным признакам), но, другой стороны, отчасти, недооценивающую реальные деятельностные характеристики сотрудников (что в зарубежной науке входит в понятие “performance” («результативность»)). Здесь не так важно, что реально человек умеет делать («хорошее владение профессией»), и насколько четко он справляется со своими обязанностями (исполнительность), зато уровень образования, зафиксированный в его аттестате в сочетании с репутацией «талантливого» сотрудника, ведет к карьерному росту.

Возможно, организации с подобной карьерной культурой работают на рынках с невысокой конкуренцией, где высокая индивидуальная результативность сотрудника не имеет принципиального значения для карьерного продвижения. Такая карьерная культура производит впечатление чрезмерно формализованной (хотя и носит выраженный меритократический характер), и преобладает почти в четверти компаний (19 предприятий из 79 исследованных (по которым, исходя из количества опрошенных, удалось достоверно определить тип карьерной культуры), 23% респондентов).

Вторая модель была названа нами **кланово-аскриптивной**. Она предполагает карьерный успех «человека со связями». Как видно из таблицы №30, в организациях с такой карьерной культурой преобладает представление, что успешный карьерист может и не обладать достоинствами вроде хорошего образования или профессионализма: эта модель выделяется высокими значениями лишь двух условий успеха – «связи, дружба, знакомства» и «репутация своего человека», все же остальные показатели выражены значительно слабее. Таким образом, мы фиксируем откровенно не-меритократический, традиционалистский характер данной карьерной культуры. Остается добавить, что кланово-аскриптивная карьерная культура характерна, практически, для трети исследованных предприятий (23 из 79, 30% респондентов).

Третья модель может быть условно названа **корпоративно-адаптивной**. Суть ее заключается в том, что в организациях, практикующих такую модель, безусловно доминирует триада: «практический профессионализм + исполнительность + активность». Самых высоких (в сравнении с другими моделями культуры) значений именно в этой модели достигают коммуникабельность и креативность. Несмотря на низкие показатели важности для карьерного роста «образования», для данной карьерной культуры все же не чужды меритократические принципы и достиженческие начала: здесь очень

востребованы «хорошее владение профессией», «инициативность», «исполнительность». Добавим, что от двух вышеупомянутых карьерных культур эта культура отличается самой низкой значимостью «*связей, знакомств*».

По нашему мнению, интрига и внутренняя драма рассматриваемой карьерной культуры заключается в том, что значение *образования и природных способностей* здесь существенно ниже, чем в среднем по выборке и, в особенности, чем в «формально-достиженческой» карьерной культуре. Попробуем объяснить этот факт. На наш взгляд, в рассматриваемых организациях, сами по себе талант и корочки престижного ВУЗа не рассматриваются как достаточное основание для карьерного продвижения. Успех компании проистекает не столько из профессионально-квалификационных характеристик сотрудников, сколько из реальной практической деятельности людей. Но какая же деятельность здесь востребована? Что означают «инициативность» и «исполнительность», не подкрепленные «образованием» и «способностями»? По нашему мнению, данная конфигурация элементов карьерной культуры показывает ее ориентацию не столько на профессиональную эффективность сотрудника, сколько, скорее, на его «социальную адаптивность». «Исполнительность» в данной конфигурации, по нашему мнению, должна трактоваться как беспрекословное выполнение указаний вышестоящих, а «инициативность» - как способность эти указания и желания предвосхищать.

Поэтому вряд ли можно утверждать, что индикатором готовности человека к продвижению в этих организационных условиях служат его подлинные *профессиональные достижения*. Скорее это наличие практического опыта работы (необязательно подкрепленного образованием) и высокая личная активность (необязательно делового характера).

Доминирование данной модели (ею охвачена почти половина всех исследованных бизнес-организаций (37 из 79, или 47%)) – говорит, на наш взгляд, о внутренней противоречивости не только бизнес-карьеры в современной России, но также самих механизмов социальной динамики в современном российском обществе. Думается, тот факт, что образование, природная одаренность в столь многих фирмах оттеснены на второй план как факторы карьерного продвижения, ставит серьезные преграды инновационному развитию общества, его модернизации. В то же время за счет этого, возможно, обеспечивается стабильность существования бизнес-организации, ее бесконфликтное, спокойное развитие.

Исходя из того, что для таких качеств, как образование и способности, в корпоративно-адаптивных карьерных культурах нет места, мы не склонны считать их «достиженческими» в полной мере. Более того, возможно, это обнажает их скрытый негуманный характер. Неслучайно именно в этой карьерной культуре наиболее велики трудозатраты респондентов (рабочая неделя более 50 часов).

Кратко резюмируем проделанный анализ: с точки зрения теоретической оси «достиженчество-недостиженчество» из всех выделенных карьерных культур по своим содержательным характеристикам наиболее «достиженческой» представляется «формально-достиженческая» карьерная культура, наименее «достиженческой» – «кланово-аскриптивная». «Корпоративно-адаптивная» карьерная культура занимает промежуточную позицию, поэтому ее условно можно назвать культурой «смешанного типа» (с точки зрения смешения, сочетания в ней элементов как меритократического, так и традиционалистского характера). Мы делаем особый акцент именно на разнесении выделенных карьерных культур на оси «меритократизм (достиженчество) – традиционализм (клановость, недостиженчество)» не только в силу особенностей разработанной нами теоретической концепции исследования. Это также имеет фундаментальное значение для выделения «моделей карьерного

развития», что является в значительной степени завершающей и решающей фазой нашего эмпирического анализа в рамках настоящей диссертационной работы.

Теперь перейдем к более детальному сравнению выделенных методом кластерного анализа карьерных культур. Начнем с индивидуальных характеристик руководителей нижнего и среднего звена, занятых в организациях с различными карьерными культурами.

### **§ 3.3.2. Сравнительный анализ карьерных культур по индивидуальным характеристикам руководителей; выделение моделей карьерного развития руководителей нижнего и среднего звена в российских бизнес-организациях**

Для начала определим, насколько успешно развивается индивидуальная карьера руководителей в различных карьерных культурах? Можно ли выделить с этой точки зрения более и менее «эффективные» карьерные культуры? Обратимся к таблице №31.

**Таблица №31.** Карьерный успех респондентов в различных карьерных культурах, в % опрошенных, N = 509

<i>Характер-ки</i> <i>Карьерная культура</i>	Доля респондентов, у которых за последние 2 года должностной статус стал выше (*)	Доля респондентов, безусловно удовлетворенных карьерой	Доля руководителей до 40 лет в среднем звене управления, (**)	Доля руководителей до 40 лет с уровнем жизни «выше среднего» (**)
Формально-достиженческая	27	27	10	8
Кланово-аскриптивная	24	22	20	13
Корпоративно-адаптивная (культура «смешанного типа»)	41	24	29	16
Среднее по всем карьерным культурам	33	24	22	13

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

\* Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Как видно, существенные различия показаны сразу по трем признакам: во-первых, по показателю объективного карьерного успеха (повышение в должности), и, во-вторых, по двум дополнительным признакам: уровень жизни, а также «доля руководителей до 40 лет с уровнем жизни «выше среднего». Эта совокупность эмпирических фактов позволяет предположить, что для организаций с «корпоративно-адаптивным» типом карьерной культуры характерно более активное структурное и кадровое развитие: они развиваются, расширяются. Поэтому там чаще возникают вакансии на руководящих позициях, что, приводит к более высоким темпам карьерного роста сотрудников, к массовому выдвижению на позиции среднего звена управления молодых руководителей, а также к более высокому уровню жизни работников.

Эти данные позволяют выдвинуть предположение о разных характеристиках конкурентной среды у компаний с различной карьерной культурой. Видимо, «формально-достиженческие» карьерные культуры находятся в условиях менее динамичного рынка, чем «корпоративно-адаптивные». Что же касается «кланово-аскриптивных» карьерных культур, то они по своим стержневым социальным основаниям вовсе не заточены по рыночную конкуренцию, что проявляется в самых низких темпах служебного продвижения занятых там руководителей. Приведенные выше результаты подтверждают это.

Мы получаем еще одно доказательство тому, что именно «корпоративно-адаптивный» тип карьерной культуры наиболее органичен российской бизнес-среде. Как видно, компании с такой карьерной культурой, во-первых, наиболее многочисленны, во-вторых, более активно развиваются (по крайней мере, по показателям развития карьеры сотрудников).

Доля «безусловно удовлетворенных» своей карьерой сотрудников примерно одинакова в каждой из карьерных культур. Соответственно по

субъективному показателю карьерного успеха сотрудников выделенные типы карьерных культур статистически значимо не различаются.

Теперь мы обратимся к распределению различных индивидуальных «карьерных профилей» в выделенных карьерных культурах, что позволит нам на следующем этапе исследования эмпирически выделить ключевые «модели карьерного развития» руководителей в российских бизнес-организациях.

В таблице №32 представлено распределение опрошенных по 8 базовым «карьерным профилям», эмпирически выделенным и обоснованным во втором разделе данной главы. Соответствующие показатели указаны в ячейках (вне скобок)

**Таблица №32.** Распределение опрошенных руководителей по выделенным типам карьерных профилей в различных карьерных культурах (в % опрошенных), N = 509

<b>Характеристики карьерных культур</b>	<b>Вся выборка</b>	Формально-достиженческая карьерная культура	Кланово-аскриптивная карьерная культура	Корпоративно-адаптивная карьерная культура (культура «смешанного типа»)
<b>Карьерные профили</b>				
Чистое достиженчество	<b>15</b>	12	11	19
Ресурсное достиженчество	<b>25</b>	39	22	19
Комплексный профессионально-ориентированный тип	<b>4</b>	1	3	5
Комплексный ресурсный тип	<b>9</b>	9	14	6
Чистый традиционализм	<b>13</b>	7	25	8
Профессионально-ориентированный традиционалистский тип	<b>3</b>	2	3	4
Низко-ресурсный профессионально-ориентированный тип	<b>12</b>	15	3	17
Низко-ресурсный профессионально-неориентированный тип	<b>19</b>	15	20	21
Всего	<b>100</b>	100	100	100

Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,01.



Заметим, что распределение различных «карьерных профилей» по выделенным «карьерным культурам», в целом, отвечает содержательным характеристикам по каждому из признаков. В частности, два «достиженческих» карьерных профиля (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%).

На следующем этапе нашего анализа путем агрегирования ячеек, представленных в таблице №32 и на основе теоретической модели, представленной в таблице №2 и описанной во второй главе, мы выделяем 8 базовых «моделей карьерного развития» руководителей в российском бизнесе. При этом мы ориентируемся на методику, обоснованную и описанную в разделе 2.2. В соответствии с этой методикой, определяется 8 базовых агрегированных моделей карьерного развития руководителей в российских бизнес-организациях. В таблице №33 представлены выделенные модели.

**Таблица №33.** Базовые модели карьерного развития руководителей

<i>Модели карьерного развития</i>	<i>Доля выборки (в %)</i>
Мериторатическая модель (1)	12
Клановая модель (2)	8
Конфликтная модель (3)	12
Адаптивная модель (4)	24
Комплексная профессионально-ориентированная модель (5)	4
Комплексная профессионально-неориентированная модель (6)	9
Низкоресурсная профессионально-ориентированная модель (7)	12
Низкоресурсная профессионально-неориентированная модель (8)	19
<b>Всего:</b>	<b>100</b>

Итак, путем агрегирования согласно разработанной методике, мы теоретически выделили 8 моделей карьерного развития (содержательная

характеристика каждой из них представлена в пункте 2.2). Эмпирическое изучение этих моделей по их количественной распространенности в российском бизнесе показывает, что условные «крайние» формы моделей карьерного развития («меритократическая» и «клановая») охватывают лишь 20% от общего количества респондентов. Таким образом, наше суждение о переходном, не до конца зрелом характере карьеры в российском бизнесе как социального феномена – подтверждается. Вместе с тем, именно эти две модели составляют основные полюсы карьерного процесса в отечественных фирмах, а значит, заслуживают наиболее пристального анализа. Какая же модель оказывается более выигрышной, более эффективной с точки зрения показателей индивидуального карьерного успеха? Обратимся к таблице №34.

**Таблица №34.** Показатели карьерного успеха среди респондентов, представляющих выделенные модели карьерного развития, в % опрошенных, N = 509.

<i>Характеристики</i> <i>Модели карьерного развития</i>	Доля руководителей, у которых было повышение в должности за последние 2 года (*)	Доля руководителей с уровнем жизни выше среднего (*)	Доля руководителей до 40 лет в среднем звене управления (**)	Доля руководителей, безусловно удовлетворенных карьерой (*)
<b>Меритократическая модель</b>	29	5	11	19
<b>Клановая модель</b>	53	15	28	38
Конфликтная модель	43	14	14	15
Адаптивная модель	38	18	27	21
Комплексная профессионально-ориентированная модель	61	11	28	22
Комплексная профессионально-неориентированная модель	47	11	16	44
Низкоресурсная профессионально-ориентированная модель	53	13	35	31
Низкоресурсная профессионально-неориентированная модель	35	10	15	21
<b>В среднем по всем моделям карьерного развития</b>	<b>42</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>25</b>

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

\* Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05

Итак, по всем критериям карьерного успеха выделенные модели статистически значимо различаются. Проанализируем представленные данные содержательно.

Основное внимание (исходя из теоретической концепции, лежащей в основе данной работы) необходимо уделить соотношению двух «моделей карьеры»: «меритократической» и «клановой». Каждая из этих моделей описывает наиболее гармоничную, сбалансированную (пусть и несколько одностороннюю) траекторию карьерного развития руководителя. Наиболее очевидный факт, который с первого взгляда бросается в глаза при сопоставлении показателей этих двух моделей, состоит в том, что «меритократическая» модель карьерного развития оказывается не только менее эффективной в сравнении с «клановой» моделью, но также существенно уступает всем остальным выделенным моделям практически по каждому из представленных критериев.

Таким образом, мы получаем убедительное доказательство того, что в российском бизнесе следование меритократическим принципам (одновременно как на уровне организации (в форме карьерной культуры), так и на уровне индивида (в области индивидуальных характеристик квалификации и карьерных устремлений)) - не только не способствует карьерному успеху, но напротив, связано с самыми низкими показателями последнего. Представление, распространенное в обывательской среде, о том, что квалифицированный профессионал без связей имеет хорошие шансы сделать успешную карьеру в том случае, если окажется в организации, поощряющей, в первую очередь, квалификацию и образование, - оказывается несостоятельным. Как видно из таблицы №34, соответствующая модель явно уступает другим моделям по эффективности, в частности (что наиболее показательно) – «клановой» модели карьерного развития.

Второе важное наблюдение касается «конфликтной» модели карьерного развития. Эта модель оказывается одной из наименее

эффективных (с точки зрения достижения индивидом карьерного успеха): наиболее остро это проявляется в области удовлетворенности карьерой: лишь 15% руководителей, отнесенных к этой модели, «безусловно удовлетворены» своей карьерой (при 25% в среднем по выборке). Вместе с тем, эта модель превосходит по эффективности «меритократическую модель». Как показал дополнительный анализ, это объясняется следующим образом. «Блатные неквалифицированные» руководители в фирмах с «достиженческой» карьерной культурой демонстрируют показатели карьерного успеха, существенно более высокие, чем показатели «квалифицированных без связей» в компаниях с «клановой» карьерной культурой. Таким образом, «конфликтная модель», несмотря на свою общую невысокую эффективность, оказывается несколько более успешной, чем «меритократическая модель».

В-третьих, показатели эффективности «адаптивной» модели находятся на среднем уровне, по признакам «доля руководителей в среднем звене управления в возрасте до 40 лет» и «уровень жизни» - даже несколько превосходят среднее значение по выборке. Это объясняется, в первую очередь тем, что в фирмах с «корпоративно-адаптивной» карьерной культурой (культура «смешанного» типа, сочетающая меритократические и традиционалистские элементы) показатели карьерного успеха сотрудников наиболее высокие в сравнении с двумя «крайними» типами карьерных культур. Другим фактором является высокая «пробивная» способность фактора «связей», который играет достаточно значимую роль в этой организационной культуре.

В-четвертых, представители двух «комплексных» моделей карьерного развития, в целом, оказываются более эффективными с точки зрения карьерного успеха, в сравнении с «низкоресурсными» моделями (однако не превосходят по общей совокупности показателей успеха «клановую модель»). Таким образом, общая логика выделения различных моделей карьерного развития по принципу обладания ресурсами того или

иного рода, оправдывается. Вместе с тем, любопытно, что как для «комплексных», так и для «низкоресурсных» моделей характерен общий более высокий уровень эффективности у моделей, дополняемых ориентацией к профессиональному развитию. Этот факт внушает определенный оптимизм и позволяет предполагать, что для той категории руководителей, которые не относятся напрямую к «меритократическому» или же «традиционалистскому» полюсу карьерного процесса, характерны такие условия реализации карьерного процесса, которые стимулируют у них тенденцию к развитию по достиженческому вектору (по крайней мере, в области карьерных устремлений). Заметим, однако, что эта тенденция носит невыраженный, во многом противоречивый характер, поскольку по критерию «удовлетворенность карьерой» «комплексная профессионально-ориентированная модель» в два раза уступает «комплексной профессионально-неориентированной модели».

Для завершения анализа выделенных моделей карьерного развития отметим различия по демографическим признакам. По признаку «пол» статистически значимых различий не выявлено. По признаку «возраст» существуют статистически значимые различия между рассматриваемыми моделями. В частности, существенное различие между «меритократической» и «традиционалистской» моделями состоит в следующем. Если для первой характерно значительна меньшая, чем в среднем по выборке, доля молодых руководителей (10% имеют возраст до 30 лет, при средней по выборке в 20%) , то для второй – напротив: 35% ее представителей находятся в возрасте до 30 лет. Также представляет интерес тот факт, что выделенные пары «комплексных» и «низкоресурсных» моделей существенно различаются по возрасту: для представителей «профессионально-ориентированных» комплексной и низкоресурсной моделей характерен значительно более молодой возраст, чем для «профессионально-неориентированных» моделей.

Итак, более молодой состав отличает, с одной стороны, «традиционалистскую» модель, а с другой стороны, характерен для двух выделенных «профессионально-ориентированных» моделей. Таким образом, невозможно сделать однозначный вывод о тяготении более молодых руководителей к моделям карьерного развития, основанным на меритократических или же на традиционалистских началах.

Представленные данные указывают на подтверждение четвертой предварительной гипотезы настоящего исследования: в области «моделей карьерного развития» у руководителей, на самом деле, существует дифференциация, выражающаяся в наличии как «меритократических», так и «клановых», а также «смешанных» моделей. Важным дополнением является то, что различные модели демонстрируют существенно разные показатели эффективности с точки зрения индивидуального карьерного успеха.

Обобщая, заметим, что проведенный анализ подтверждает более широкое предположение о переходном характере карьеры в российском бизнесе в целом, его не совсем зрелом с точки зрения критериев меритократии состоянии. Более того, сравнение выделенных моделей по показателям индивидуального карьерного успеха однозначно показало, что «клановая» модель является существенно более эффективной.

### ***§ 3.3.3. Сравнительный анализ характеристик карьерных культур в зависимости от организационных признаков***

Теперь мы переходим к анализу проблематики карьерной культуры на основе эмпирических данных, полученных в 2012 году. Напомним, что характер полученных в 2012 году данных не позволяет рассматривать карьерную культуру организации как таковую на данной выборке. Вместе с тем, мы имеем возможность изучить мнения респондентов о конкретных факторах карьерного успеха в их организациях, агрегированных в зависимости от типа компании.

Итак, в таблице №35 представлены доли респондентов, указавших тот или иной элемент карьерной культуры в ответе на вопрос о факторах карьерного успеха в их организации. Подчеркнем, что согласно формулировке вопроса, респондентов просили высказаться именно в отношении своей организации. Таким образом, мы имеем дело не столько с выражением респондентами субъективного мнения, сколько с отражением некоей объективной реальности карьерного процесса в конкретном типе организаций в сознании опрошенных руководителей.

**Таблица №35.** Различия в высказываниях респондентов из различных организаций о факторах карьерного успеха в их фирме, в % опрошенных, N = 254

Организационные характеристики Варианты ответа	Территориальное расположение		Тип собственности		Престижность отрасли		Среднее
	Москва	Регионы	Отечественные	Иностраные	Престижные	Непрестижные	
природная одаренность, способности	19(*)	11(*)	11(*)	19(*)	19	13	16
инициативность, активность	47	48	36(*)	58(*)	47	48	48
качественное образование	37(*)	26(*)	25(*)	37(*)	34	30	32
связи, дружба, знакомства и поддержка влиятельных лиц	34	28	36	28	20(*)	39(*)	31
удачное стечение обстоятельств, везение	19	20	20	19	17	21	19
исполнительность, четкое выполнение задач вышестоящего руководства	31(*)	42(*)	40	33	33	38	36
креативность, способность осуществлять нововведения в профессиональной деятельности	25	22	15(*)	30(*)	25	23	24
коммуникабельность, умение ладить с людьми	24(*)	35(*)	32	27	35(*)	25(*)	29
следование корпоративным нормам, традициям организации	10	6	9	9	12	7	8
хорошее владение профессией, надо быть мастером своего дела	28	30	33	25	38(*)	22(*)	29
преданность, верность руководству	4(*)	15(*)	13(*)	6(*)	6	12	9
репутация «своего человека» в организации	4(*)	11(*)	12(*)	3(*)	3(*)	10(*)	7

(\*) Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0,05.

Приведенные выше данные позволяют нарисовать достаточно целостный характер особенностей карьерных культур, характерных для

организаций различного типа. Более того, эти результаты могут быть сопоставлены с конкретными типами карьерных культур, выделенных на этапе анализа данных, собранных в 2008 году.

Итак, руководители, занятые в столичных организациях, описывают, в целом, более достиженческий характер карьерных культур, чем их коллеги из регионов. Сфокусируемся на тех факторах карьерного продвижения, по которым показаны статистически значимые различия. В Московских фирмах, в среднем, менее значимы «преданность руководству», «репутация своего человека», а также «коммуникабельность» и «исполнительность». При этом «качественное образование» и «природная одаренность» существенно более важны для карьерного роста. Учитывая, выраженность деловых формально-квалификационных (образование) и врожденных (способности) качеств, а также сравнительно низкие позиции деятельностных характеристик, связанных с социальной активностью (коммуникабельность, исполнительность), данных черт карьерной культуры, в целом повторяет характеристики «формально-достиженческой» карьерной культуры, выделенной на выборке 2008 года.

Теперь перейдем к сравнению характеристик карьерных культур предприятий с различным типом собственности. Зафиксированы следующие статистически значимые различия. В компаниях с иностранной собственностью существенно более важны для карьерного развития: природная одаренность, инициативность, образование, креативность. «Преданность начальству» и репутация «своего человека» имеют меньшую важность. В отличие от столичных предприятий, иностранные фирмы демонстрируют сочетание достиженческих факторов трех различных видов: врожденные качества (способности), формально-квалификационные качества (образование), деятельностные качества (инициативность, креативность). Таким образом, мы наблюдаем, в целом, в высшей степени «достиженческий» профиль карьерной культуры фирм с



иностранной собственностью. Можно с уверенностью сказать, что для карьерных культур этих компаний характерен синтез положительных характеристик «формально-достиженческой» и «корпоративно-адаптивной» карьерной культуры, при нивелировании неделовых элементов.

Сравним компании по отраслевому признаку. Вновь мы наблюдаем характерные различия между карьерными культурами, которые хорошо описываются на основе теоретической дихотомии «достиженчество-недостиженчество». В компаниях из престижных отраслей менее важны связи и репутация «своего человека», в то время как хорошее владение профессией и коммуникабельность играют более важную роль. В целом, фирмы из престижных отраслей характеризуются лучшими показателями «достиженчества» (на уровне деятельностных характеристик) при относительно невысоком значении «недостиженческих» факторов.

Различаются ли показатели карьерного успеха у руководителей, обладающих различными индивидуальными характеристиками и занятые в организациях с различной карьерной культурой, в зависимости от типа бизнес-организации? В рамках выборки данного исследования мы не можем дать исчерпывающий ответ на этот вопрос (в силу количества опрошенных респондентов и изученных бизнес-организаций в исследовании 2012 года). И все же те результаты, которые нам удалось получить на предыдущих этапах анализа, позволяют предположить, что различия в показателях успеха в зависимости от типа организации существуют.

Резюмируя сопоставление характеристик карьерного процесса в организациях разного типа, мы можем заключить, что подобные различия получили эмпирическое подтверждение.

Таким образом, пятая предварительная гипотеза настоящего исследования подтверждается: социальные характеристики карьерного процесса руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-

организаций в существенной степени различаются в зависимости от таких признаков, как уровень престижности предприятия и заработной платы (высокий или низкий), форма собственности (российская или преимущественно иностранная), территориальное расположение (Москва или регион).

Таким образом, на основе представленных эмпирических данных (собранных в 2008 и 2012 годах) и согласно авторской теоретической концепции, мы постарались дать развернутую характеристику «карьерных культур» российских бизнес-организаций. Изучение организационной «карьерной культуры» имело не только существенное самостоятельное значение, оно также стало важным этапом на пути к эмпирическому выделению и исследованию «моделей карьерного развития» руководителей в российских бизнес-организациях.

### **Выводы из третьей главы**

В результате проделанной работы мы получили, структурировали и проанализировали большое количество эмпирических фактов, касающихся карьеры руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социального явления. Основные выводы из анализа эмпирических данных можно разделить на несколько смысловых блоков.

**Первая** группа наших находок касается самого факта наличия статистически значимой взаимосвязи между основными изучаемыми социальными характеристиками карьерного процесса. На наш взгляд, наиболее важными являются взаимосвязи между выделенными в рамках концептуальной модели исследования ключевыми аспектами и реальным карьерным успехом руководителей. Напомним, что в качестве основных социальных аспектов карьеры как социального явления рассматривались:

На индивидуальном уровне: карьерные устремления, а также индивидуальные характеристики квалификации и обладания социальными связями родственного, дружеского и иного неделового характера;

На организационном уровне: карьерная культура бизнес-организации.

Также была показана взаимосвязь между выделенными характеристиками, как в рамках одного уровня анализа (индивидуального), так и между различными уровнями анализа. В частности, выделим следующие взаимосвязь между индивидуальными карьерными устремлениями, индивидуальными характеристиками квалификации и показателями обладания социальными связями неделового характера.

Таким образом, комплексная концептуальная модель изучения карьеры как социального феномена, предполагающая не только взаимосвязь между каждой из выделенных (как на индивидуальном, так и на организационном уровне) характеристик и карьерным успехом, но также и взаимозависимость между самими выделенными характеристиками, получила эмпирическое подтверждение.

**Второй** блок ключевых эмпирических результатов проведенного исследования связан с содержательным анализом карьеры в российском бизнесе как социального явления и попыткой определить степень его зрелости с точки зрения становления и развития современных социальных форм и механизмов.

Согласно концептуальной модели настоящего исследования, теоретическую основу этого анализа составляет представление о карьере как о таком механизме социальной мобильности, который формируется и развивается на этапе становления общества «модерного» типа. В соответствии с этим, основной осью переменных для изучения карьеры выступает дихотомия «достиженчество (меритократизм)-недостиженчество (клановость, традиционализм)».

В рамках данного смыслового блока основные эмпирические результаты заключаются в следующем:

- 1) Показана общая недооценка и низкая значимость профессионализма и квалификации для карьеры в российском бизнесе. Эта тенденция проявляется в следующих основных аспектах: недостаточный уровень квалификации руководителей в изученных фирмах; отсутствие положительной взаимосвязи между профессионально-квалификационными характеристиками респондентов и их карьерным успехом; низкая распространенность профессионально-ориентированных карьерных устремлений; недооценка профессионально-квалификационных характеристик как факторов карьерного роста в карьерных культурах российских бизнес-организаций
- 2) Показана высокая распространенность и значимость социальных связей неделового характера для карьерного успеха в изученных бизнес-организациях. В качестве подтверждения приведем следующие эмпирические факты: широкая распространенность социальных связей родственного, дружеского и иного неделового характера в российском бизнесе; сильная взаимосвязь между характеристиками обладания связями родственного, дружеского и иного неделового характера респондентами и их карьерным успехом; высокое значение неделовых социальных связей руководителей как факторов карьерного роста в изученных карьерных культурах
- 3) Показано, что мотивационно-ценностная структура у руководителей в российских бизнес-организациях является незрелой с точки зрения логики современных социальных форм и механизмов. В частности зафиксировано доминирование материалистических карьерных устремлений среди респондентов. Добавим, что люди со связями, неориентированные на профессиональную самореализацию, оказались существенно более удовлетворенными своей карьерой,

чем квалифицированные руководители без связей, обладающие профессионально-ориентированными карьерными устремлениями.

- 4) На основе теоретически обоснованных и эмпирически разработанных «моделей карьерного развития» руководителей в изученных организациях (объединяющих индивидуальные и организационные параметры карьерного процесса), проведен комплексный анализ альтернативных форм реализации карьеры и их эффективности с точки зрения индивидуального карьерного успеха. Показано, что «меритократическая» модель карьерного развития оказывается не только менее эффективной в сравнении с «клановой» моделью, но также уступает всем остальным выделенным моделям. Таким образом, можно заключить, что в российском бизнесе следование меритократическим принципам (как на уровне организации (в форме карьерной культуры), так и на уровне индивида (в области индивидуальных характеристик квалификации и отсутствия связей неделового характера)) - не только не способствует карьерному успеху, но напротив, связано с самыми низкими показателями последнего.

Если резюмировать результаты проверки предварительных гипотез исследования, то соответствующие данные представлены ниже:

**Таблица №36. Результаты эмпирической проверки предварительных гипотез исследования**

<p>1. Карьерные устремления руководителей нижнего и среднего звена в российских бизнес-организациях, являясь выражением ценностно-мотивационного аспекта карьерного процесса, носят сложный, отчасти, противоречивый характер, сочетая высокую распространенность как меритократических (стремление к профессиональному развитию), так и традиционалистских элементов (стремление к материальному обогащению, власти, признанию, не дополняемое ориентацией на профессиональный рост)</p>	<p align="center">Гипотеза подтвердилась</p>
<p>2. Индивидуальные «ресурсные» характеристики у руководителей нижнего и среднего звена не отвечают в полной мере меритократическим стандартам, что проявляется, во-первых, в значительной роли неделовых социальных связей для карьерного продвижения и их высокой распространенности, во-вторых, в отсутствии выраженной положительной связи между наличием достаточной квалификации и показателями карьерного успеха.</p>	<p align="center">Гипотеза подтвердилась</p>
<p>3. Принципы, критерии и механизмы карьерного продвижения в современных российских бизнес-организациях в существенной степени дифференцированы, что проявляется в существовании различных организационных «карьерных культур» (в частности, ориентированных на меритократические или же на традиционалистские принципы и механизмы).</p>	<p align="center">Гипотеза подтвердилась</p>
<p>4. В российском бизнесе существуют различные модели карьерного развития руководителей (сочетания индивидуальных (квалификация, обладание связями, карьерные устремления) и организационных (карьерная культура организации) характеристик карьерного процесса). В частности, можно выделить модели, основанные как на достиженческих (меритократических), так и на традиционалистских (клановых) или же смешанных началах, причем руководители, представляющие различные модели карьерного развития предположительно различаются показателями индивидуального карьерного успеха.</p>	<p align="center">Гипотеза подтвердилась</p>
<p>5. Социальные характеристики карьерного процесса руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций будут существенно различаться в организациях в зависимости от следующих признаков: 1) уровень престижности предприятия и заработной платы (высокий или низкий), 2) форма собственности (российская или преимущественно иностранная), 3) территориальное расположение (Москва или регион).</p>	<p align="center">Гипотеза подтвердилась</p>

Таким образом, все предварительные гипотезы настоящего исследования подтвердились, что соответствует основным выводам из эмпирического анализа карьеры в российском бизнесе как социального феномена.

**Третий** содержательный блок наших эмпирических результатов связан с практической значимостью, которую имеют результаты проведенной работы. С точки зрения применения полученных результатов для управления карьерой в современных бизнес-организациях, особый интерес представляют отличительные черты карьерного процесса в фирмах иностранной формы собственности. Неслучайно эти компании зачастую рассматриваются как носители наиболее продвинутых и эффективных форм организации работы с персоналом. В этой связи отметим следующее:

- 1) Данные фирмы отличаются значительно более квалифицированным кадровым составом, меньшей распространенностью неделовых социальных связей и более «достиженческими» карьерными культурами. В сравнении с компаниями отечественной формы собственности, значительно реже фактором карьерного успеха респонденты называли «связи».
- 2) Вместе с тем, карьерные устремления респондентов в «иностранных» компаниях не характеризуются большей выраженностью профессиональной компоненты. Напротив, значительно чаще, чем в компаниях отечественной собственности, назывались устремления к «увеличению материального вознаграждения» и «вращению в особых кругах».

Мы связываем эти факты со спецификой социальной организации российского бизнеса и общества в целом, которая носит недостаточно зрелый характер, не соответствует логике современных социальных институтов. Как было отмечено, профессионализм и квалификация фундаментально недооценены в российском обществе. В этих условиях амбициозные и нацеленные на рост в социальной иерархии сотрудники «зарубежных» фирм имеют устремления, которые наиболее полезны с точки зрения укрепления позиций в социальной иерархии на макро-уровне.

В российском обществе эти устремления связаны с властью и деньгами, а не с профессиональной квалификацией.

По нашему мнению, руководителям современных организаций следует учитывать эти особенности карьерного процесса в российском бизнесе при разработке и реализации кадровой политики.





## Заключение

На теоретическом уровне наиболее важным результатом проделанной работы стала разработка и эмпирическая апробация теоретической модели карьеры руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социального явления. Основные характеристики этой модели выражаются в следующем:

Во-первых, данная модель является социологической по своей сути – то есть рассматривает карьеру как социальный феномен и массовый социальный процесс. Таким образом преодолевается однобокость узко-психологических, менеджеральных и экономических подходов к изучению карьеры, которые не учитывают того влияния, которое оказывает макросоциальная среда на карьерный процесс в организации и недостаточное внимание уделяют осмыслению роли карьеры как механизма социальной мобильности.

Во-вторых, мы рассматриваем карьеру в контексте процесса социальной мобильности и теоретического представления о переходе общества от «традиционалистского» к «модерному» типу социальной организации, представленного в трудах М. Вебера, Т. Парсонса, Дж. Александера и других. Согласно нашей концепции, появление и развитие карьеры как социального явления выполняет ключевую роль в становлении социальных факторов и механизмов повышения социального статуса за счет индивидуального трудового вклада и личностных квалификационных, деловых качеств (а не за счет кланово-аскриптивных механизмов, свойственных традиционалистским обществам). Таким образом, путем выявления характеристик карьеры как социального феномена (в частности, доминирования в нем меритократических («достиженческих») или же традиционалистских («недостиженческих») принципов), мы можем приблизиться к ответу на вопрос о степени социальной зрелости бизнеса и, возможно, общества в целом.

В-третьих, предлагаемая нами модель носит комплексный и дифференцированный характер. Согласно разработанной концепции, реализация карьеры как массового социального процесса, связанного с социальной мобильностью, осуществляется одновременно на трех уровнях: общество, организация, индивид. Наша концепция предполагает сбор, обработку и анализ полевых данных о карьерном процессе на уровне индивида и организации и выявление на основе сопоставления полученных результатов тех характерных признаков, которые свойственны карьере на макро-уровне. В соответствии с этим подходом была разработана и применена система соответствующих показателей и индикаторов социальных характеристик карьеры как социального явления.

Основным результатом применения описанной модели к изучению карьеры в российском бизнесе как социального феномена стало выявление недостаточной зрелости карьерного процесса с точки зрения теоретической оси «меритократизм-достиженчество». В частности, это проявляется:

- в области мотивационно-ценностных характеристик респондентов (низкая распространенность профессиональных карьерных устремлений);
- в сфере характеристик квалификации и обладания неделовыми социальными связями у руководителей и их роли для карьерного успеха. Руководители без связей, но обладающие достаточной квалификацией являются относительно малочисленными, и резко уступают по показателям карьерного успеха своим многочисленным недостаточно квалифицированным коллегам, обладающим связями.
- в «карьерных культурах» изученных организаций. В более чем трети компаний карьерное продвижение основано на связях, в то время как «формально-достиженческая» модель карьерной культуры характерна лишь для 19 из 79 обследованных фирм.

- в «моделях карьерного развития» руководителей в исследованных фирмах. Показано, что «меритократическая» модель карьерного развития оказывается не только менее эффективной в сравнении с «клановой» моделью, но также уступает всем остальным выделенным моделям.

Таким образом, мы видим явное подтверждение «недостиженческого» (в существенной степени) характера карьеры в российском бизнесе как социального явления. 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.

На наш взгляд, приведенные результаты указывают на необходимость скорейшего оздоровления социальных принципов, форм и механизмов социальной мобильности: не только в российском бизнесе, но и в обществе в целом.

Результаты проведенной работы имеют значение с практической точки зрения. Особый интерес представляют отличительные черты карьерного процесса в фирмах с иностранной формой собственности, которые зачастую рассматриваются как носители наиболее продвинутых и эффективных форм организации работы с персоналом.

## Библиография

### Монографии

1. Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. – М.: УРСС, 2005.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество. – М.: ЛОГОС, 2002.
3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. – М.: Прогресс-Традиция, 2000.
4. Бендюков М.А. Кризисы профессионального развития личности, обусловленные негарантированностью трудовой занятости. // Сборник материалов международного форума «Образ российской психологии в регионах страны и в мире» (24-28 сентября 2006 г.). – М.: ИПРАН, 2006.
5. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость в российской экономике. – Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.
6. Данилова Е.Н., Ядов В.А., Пан Давэй и др. Россияне и китайцы в эпоху перемен. М. 2012.
7. Егоршин А. П., Филимонов С. Г. Карьера одаренного менеджера. – 2007.
8. Заславская Т. И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации. – Дело, 2004.
9. Заславская Т. И., Крылатых Э. Н., Шабанова М. А. Новое поколение деловых людей России. – М.: Дело, 2007.
10. Ильин В.И. Социальная стратификация. Сыктывкар, 1991. 221 с.
11. Ильин В.И. Государство и социальная стратификация. Сыктывкар, 1996. 349 с.
12. Ильин В.И. Социальное неравенство. М., 2000. 280 с.
13. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2002.
14. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация //М.: ИНФРА-М. – 2005. – С. 301.
15. Лебедева Н. М., Татарко А. Н. Сравнительный анализ стратегий взаимодействия мигрантов и населения России в Москве и Ставропольском крае // Стратегии межкультурного взаимодействия мигрантов и населения России: сб. научн. ст. / под ред. Н. М. Лебедевой, А. Н. Татарко. М.: РУДН, 2009. С. 334-374.
16. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия //М.: Инфра-М. – 1999. – С. 295-301.
17. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. // СПб.: Речь. – 2007.



18. Могилёвкин Е.А. Определение целей и планирование карьеры в системе государственного и муниципального управления // Актуализация потребности в личностно-профессиональном развитии государственных служащих / Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2001. – С.116-125.
19. Могилёвкин Е.А., Щербина М.В., Кленина А.Н., Бажин А.С. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления. Владивосток: изд-во ВГУЭС, 2006.
20. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера- СПб.: Питер, 2003. - 352 с.
21. Наумова Н.Н. Типология карьерного поведения. Сб. научных трудов. Политические и социальные проблемы современной России. Таганрог. 2004. – с. 1.
22. Новое поколение предпринимателей и менеджеров./ Под ред. Заславской Т.И. М.: АНХ при Правительстве РФ, Московская высшая школа социальных и экономических наук, 2005.
23. Паутова Л., карьерные и профессиональные устремления нового поколения, М., 2009.
24. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Издательство “Институт практической психологии”; Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996. – 256 с.
25. Пушкарева Г.В. Социальная стратификация//Основы социологии (под ред. Эфендиева А.Г.) Ч. II. М., 1994. - С.15
26. Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация. – М. : Аспект Пресс, 1996.
27. Романов В. Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика //М.: РАГС. – 1997.
28. Сеннет Р. Коррозия характера. - М., 2004.
29. Сотникова С.И. Управление карьерой: учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2001.
30. Ушаков А. А. Особенности национальной карьеры (Как сделать карьеру в России. Тайны менеджера по персоналу)-М //ЗАО Бизнес-школа «Интел-синтез. – 1999. – Т. 240.
31. Филиппов Ф. Р. От поколения к поколению: Социальная подвижность. – " Мысль", 1989.
32. Чередниченко В.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь. М.: Мысль, 1985
33. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. – М. : ЗАО" Бизнес-шк." Интел-синтез", 2000.
34. Шкаратан О. И. Российский порядок: вектор перемен. – Вита-Пресс, 2004.
35. Шкаратан О. И., Ильин В. И. Социальная стратификация России и Восточной Европы: сравнительный анализ. – Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.



36. Шкаратан О.И. Социология неравенства. Теория и реальность, М. Изд-во ВШЭ, 2012.
37. Энциклопедический социологический словарь. // под ред. Г.В. Осипова - М.: РАН ИСПИ, 1995.
38. Общая социология // под ред. А.Г. Эфендиева - М. 2000
39. Arthur M. B. Career frontiers: New conceptions of working lives. – Oxford University Press, USA, 2000.
40. Arthur M. B., Hall D. T., Lawrence B. S. (ed.). Handbook of career theory. – Cambridge University Press, 1989.
41. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting by Daniel Bell. – 1999.
42. Bendix R. Kings or people: Power and the mandate to rule. – University of California Press, 1980.
43. Blau P. and Duncan O. The American occupational structure, New York, 1967.
44. Breen R. (ed.). Social mobility in Europe. – Oxford : Oxford University Press, 2004. – С. 37-76.
45. Burt R. S. Structural holes: The social structure of competition. – Harvard University Press, 1995.
46. Castells M. et al. The rise of the network society. – Oxford : Blackwell Publishers, 1996. – Т. 1. – №. 996. – С. 1-25.
47. Crompton R. Employment and the family: the reconfiguration of work and family life in contemporary societies. – Cambridge University Press, 2006.
48. Davidson P. E., Turner B. S., Anderson H. D. Occupational mobility in an American community. – Taylor & Francis, 1937. – Т. 5.
49. Erikson R., Goldthorpe J. H. The constant flux: a study of class mobility in industrial societies. – Oxford University Press, USA, 1992.
50. Finch, J. Married to the job: Wives' Incorporation Into Men's Work. London: Allen and Unwin. 1983.
51. Flecker J., Hofbauer J. Capitalising on subjectivity: The ,new model worker 'and the importance of being useful //Workplaces of the Future. – 1998. – С. 104-123.
52. Glucksmann, M. A. 'Shifting Boundaries: The 'Total Social Organisation of Labour Revisited.' Pettinger L. et al. A new sociology of work?. – Wiley-Blackwell, 2006. С 19 – 36.
53. Goffman E. Essays on the social situation of mental patients and other inmates. – Doubleday, 1961.



54. Halford S., Leonard P. Negotiating gendered identities at work: Place, space and time. – Palgrave, 2006.
55. Hall J. To achieve or not: The manager's choice. – Teleometrics Int'l., 1976.
56. Hochschild A., Machung A. The second shift: Working parents and the revolution at home. New York: Viking. – 1989.
57. Hughes E. C. Cycles //Turning Points, and Careers. In D. Riesman & HS Becker (Hrsg.), The sociological Eye. Selected Papers. Chicago, New York. – 1971.
58. Kanter R. M. Men and Women of the Corporation. – New York: Basic Books, 1977. – Т. 5049.
59. Mainero L. A., Sullivan S. E. The Kaleidoscope Career //Mountainview, CA: Davies-Black Publishing. – 2006.
60. Miller D. C., Form W. H. Industrial sociology. – New York : Harper, 1951.
61. Olson M. The rise and decline of nations: Economic growth, stagflation, and social rigidities. – Yale University Press, 1982.
62. Schein E. H. Individuals and careers. Handbook of Organizational Behavior. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1987 – С. 155-171.
63. Schein, E. H. Career anchors: Discovering your real values. San Diego, Calif.: University Associates. 1985
64. Sutherland E. H. The professional thief. – University of Chicago Press, 1988.
65. Urry J. Mobilities. – Polity, 2007.
66. Walby, S. Gender Transformation. London: Routledge. 1997.

#### **Авторефераты и диссертационные работы**

67. Васильева Е.О. Автореферат диссертации на соискание степени к.с.н. 22.00.08. Карьерный успех в жизненных стратегиях управленческого персонала современной организации, М. 2009.
68. Инясевский С.А. Автореферат диссертации на соискание степени к.с.н. Ресурсные характеристики менеджеров как социально-профессиональной группы современного российского общества, 22.00.04. - М, 2009.
69. Канаматова А.К. Межличностные отношения студентов вуза как детерминанта развития карьерных устремлений: автореферат диссертация на соискание степени кандидата психологических наук: 19.00.07.- Пятигорск, 2010 – С.10.
70. Канаматова А.К. Межличностные отношения студентов вуза как детерминанта развития карьерных устремлений: диссертация на соискание степени кандидата психологических наук: 19.00.07.- Пятигорск, 2010.



71. Кушнарера И.Ю. Личностные аспекты построения карьеры руководителя: социально-философский анализ: диссертация на соискание степени кандидата философских наук: 09.00.11.- Краснодар, 2006.- 190 с.
72. Митюнина С. В. Модели профессиональной карьеры личности : диссертация на соискание степени кандидата социологических наук : 22.00.08.- Нижний Новгород, 2006.
73. Митюнина С. В. Модели профессиональной карьеры личности : авторечерат диссертации на соискание степени кандидата социологических наук : 22.00.08.- Нижний Новгород, 2006.- 168 с. С. 72
74. Плотников М.А. Карьера как акмеологический механизм профессиональной самореализации кадров управления: диссертация на соискание степени кандидата психологических наук: 19.00.13. М.2010, 149 с.
75. Ткач Д.А. Автореферат диссертации на соискание степени к.с.н. 22.00.03. Профессиональная карьера современной молодежи, Саратов. 2004.
76. Klein H. Career Satisfaction--Dissatisfaction in Professional Dual Career Couples: Psychological, Socioeconomic and Background Factors .Dissertation Abstracts International, 1986, Vol. 47. – University of Illinois at Urbana-Champaign, 1986.

### **Периодические издания**

77. Александер, Дж., Коломи, П. Неофункционализм сегодня: восстанавливая теоретическую традицию // Социологические исследования. — 1992. — № 10. — С. 112—120
78. Барсукова С. Ю. Неформальные способы регулирования трудовых отношений //ЭКО. – 2006. – №. 5. – С. 180-191.
79. Беляева Л. А. Социальная стратификация и бедность в регионах России //Социологические исследования. – 2006. – №. 9. – С. 52-63.
80. Волкова Н. В. Типология карьерных стратегий молодых специалистов //Социологические исследования. – 2006. – №. 1. – С. 142-147.
81. Гимпельсон В. Е., Магун В. С. Найм и карьера молодых чиновников: идеи М. Вебера и российская реальность //Россия реформирующаяся: Ежегодник-2004/Отв. ред. ЛМ Дробижева.-М.: Институт социологии РАН. – 2004.
82. Грановеттер М. (интервью) // Экономическая социология. Том 3, № 1, 2002, С. 7.





83. Дэвис К. Концептуальный анализ стратификации //Социальная стратификация: Сб. статей. – 1992. – №. 1. С. 139-159.
84. Задорожникова Е. Б. Социально–психологическая характеристика современных женщин–руководителей в России //Личность. Культура. Общество. – 2004. – Т. 6. – №. 1. – С. 129-141.
85. Заславская Т. И. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект //Социологические исследования. – 2006. – №. 5. – С. 3-14.
86. Иванов В. Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание //Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – №. 5. – С. 49.
87. Ильин В. И. Классовая структура: классические концепции и современная Россия //Отечественные записки. – 2003. – №. 4. – С. 13.
88. Комаров Е. Управление карьерой // Управление персоналом. — 1999. — №1. — С. 37—42.
89. Магун В. С. Как меняются российские трудовые ценности //Отечественные записки. – 2007. – Т. 37. – №. 3.
90. Парсонс Т. Социальные классы и классовый конфликт в свете современной социологической теории //Социальная стратификация: Сб. статей. – 1992. – №. 1. – С. 230-242. С. 233.
91. Рощин С.Ю., Слесарева А.А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда, Препринт НИУ ВШЭ, WP15/2012/03, М. 2012.
92. Рощина Я. М. Моделирование факторов склонности семьи к рождению ребенка в России //SPERO, 2006г. – 2006. – Т. 5. – С. 98-133.
93. Рощина Я.М. Профессиональное образование в России: образовательные и трудовые стратегии студентов// Платное образование, 2007. № 5. С. 36—43.
94. Руткевич М.Н. Изменения в социальном составе и профессиональной ориентации студенчества в СССР //Советская социология. Т. 11. М., 1982
95. Сорокин П. С. Бизнес-карьера как предмет анализа социальных наук: подходы и направления //Вестник Нижегородского государственного университета им. НИ Лобачевского. – 2011. – №. 4. – С. 68-74.
96. 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.

97. Сорокин П.С., Эфендиев А.Г., Балабанова Е.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.
98. 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 / Науч. ред.: М.Ю. Шерешева. М.: НИУ ВШЭ, 2012. С. 470-484.
99. 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. Выпуск 4 / Сост.: У.В. Ломакова; науч. ред.: М.Ю. Шерешева. . Вып. 4. М.: НИУ ВШЭ, 2011. С. 494-506.
100. Сорокин П.С., Эфендиев А.Г. Инновационное поведение сотрудников российских бизнес-организаций: теоретические и методологические основы эмпирического исследования // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2012. № 3. С. 82-93.
101. Сорокин П.С. Психологические аспекты бизнес-инноваций: подходы и направления исследований // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. Серия: Экономика. 2011. С. 67-77.
102. 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.
103. 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.
104. Тюрина И.О. Современные тенденции профессиональной сегрегации и мобильности работников (опыт гендерного анализа российских компаний) // Россия реформирующаяся: Ежегодник - 2003 / Отв. ред. Л.М. Дробижева. М.: Институт социологии РАН, 2003. С. 238-260.
105. Укке Ю. В. Разработка психологических проблем профессиональной ориентации в США // Вопросы психологии. – 1971. – №. 1. – С. 175.

106. Шабанова М. А. Бизнес-образование в России. Особенности нового поколения деловых людей //Социологические исследования. – 2009. – Т. 100.
107. Шабанова М. А. Российский бизнес на пути к более цивилизованному? // Общественные науки и современность, № 5, 2008, – С. 18-35.
108. Шкаратан О. И., Инясевский С. А. Профессионалы и менеджеры в сфере занятости–положение и реальное поведение //Социологические исследования. – 2006. – Т. 1.
109. Шкаратан О. И., Инясевский С. А. Социально-экономическое положение профессионалов и менеджеров //Социологические исследования. – 2006. – Т. 2.
110. Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С., Сорокин П. С. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования //Мир России. – 2011. – Т. 20. – №. 4. – С. 140-169.
111. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования, 2010. № 2. С. 100—110.
112. Эфендиев А.Г., Ребров А.В., Управление человеческими ресурсами как зеркало социального устройства российского бизнеса // Мир России, 2013.(принято в печать)
113. Юдникова Е.С. Проблемы конкурентоспособности в современной экономике // Проблемы современной экономики. 2008, - № 1.
114. Acker J. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations //Gender & society. – 1990. – Т. 4. – №. 2. – С. 139-158.
115. Aneshensel C. S. Mental Illness as a Career //Handbook of the sociology of mental health. – 1999. – С. 585-603.
116. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. M. Career success in a boundaryless career world //Journal of organizational behavior. – 2005. – Т. 26. – №. 2. – С. 177-202.
117. Arthur M. B., Rousseau D. M. Introduction: The boundaryless career as a new employment principle //The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. – 1996. – С. 3-20.
118. Aryee S. Career orientations, perceptions of rewarded activity, and career strategies among R&D professionals //Journal of Engineering and Technology Management. – 1992. – Т. 9. – №. 1. – С. 61-82.
119. Barley S. R. Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology //Handbook of career theory. – 1989. – Т. 41.



120. Baron J. N., Pfeffer J. The social psychology of organizations and inequality //Social Psychology Quarterly. – 1994. – С. 190-209.
121. Barone C., Lucchini M., Schizzerotto, A., Career mobility in Italy: a growth curves analysis of occupational attainment over the 20th century //European Societies. – 2011. – Т. 13. – №. 3. – С. 377-400.
122. Barone C., Schizzerotto A. Introduction: career mobility, education, and intergenerational reproduction in five European societies //European Societies. – 2011. – Т. 13. – №. 3.
123. Baroudi J. J. The career needs of IS personnel: does the dual career ladder work? //System Sciences, 1988. Vol. IV. Applications Track., Proceedings of the Twenty-First Annual Hawaii International Conference on. – IEEE, 1988. – Т. 4. – С. 171-180.
124. Beattie C., Spencer B. G. Career attainment in Canadian bureaucracies: unscrambling the effects of age, seniority, education, and ethnolinguistic factors on salary //American Journal of Sociology. – 1971. – С. 472-490.
125. Becker H. A. Managerial careers // International Studies of Management & Organization. – 1975. – Т. 5. №4. – С. 29-42.
126. Björkman I., Ehrnrooth M. HRM in Western subsidiaries in Russia and Poland //Journal of East-West Business. – 2000. – Т. 5. – №. 3. – С. 63-79.
127. Björkman I., Fey C. F., Park H. J. Institutional theory and MNC subsidiary HRM practices: evidence from a three-country study //Journal of International Business Studies. – 2007. – Т. 38. – №. 3. – С. 430-446.
128. Breen R. Social mobility in Europe. – Oxford : Oxford University Press, 2004. – С. 37-76.
129. 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.
130. Brickson S. L. Organizational identity orientation: Forging a link between organizational identity and organizations' relations with stakeholders //Administrative Science Quarterly. – 2005. – Т. 50. – №. 4. – С. 576-609.
131. Britton D. M. The epistemology of the gendered organization //Gender & Society. – 2000. – Т. 14. – №. 3. – С. 418-434.
132. Brody E. M. Parent care as a normative family stress //The Gerontologist. – 1985. – Т. 25. – №. 1. – С. 19-29.
133. Brousseau K.L., Driver M.J., Eneroth K., Larsson R. Brousseau K. R. et al. Career pandemonium: Realigning organizations and individuals //The Academy of Management Executive. – 1996. – Т. 10. – №. 4. – С. 52-66.

134. Chen Z., Wakabayashi M., Takeuchi N. A comparative study of organizational context factors for managerial career progress: focusing on Chinese state-owned, Sino-foreign joint venture and Japanese corporations //The International Journal of Human Resource Management. – 2004. – T. 15. – №. 4-5. – C. 750-774.
135. Chowdhury S. D., Mahmood M. H. Societal institutions and HRM practices: an analysis of four European multinational subsidiaries in Bangladesh //The International Journal of Human Resource Management. – 2012. – T. 23. – №. 9. – C. 1808-1831.
136. Chreptaviciene, V.; Starkute, J. Relationship between Career and Competency: Verification of Theoretical Model Validity // Engineering Economics. 2012. T. 23, № 2. – C. 163-173.
137. Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice //Human Relations. – 2011. – T. 64. – №. 1. – C. 19-36.
138. Coleman J. S. Social capital in the creation of human capital //American journal of sociology. – 1988. – C. 95-120.
139. Cuzzocrea V., Lyon D. Sociological Conceptualisations of 'Career': A Review and Reorientation //Sociology Compass. – 2011. – T. 5. – №. 12. – C. 1029-1043.
140. Cuzzocrea, V. Careers in Shaping. Experiencing the Graduate Career Propaganda in Italy and England. // Emerging systems of work and welfare. – Peter Lang Pub Incorporated, 2009. – T. 66.- C. 43–63.
141. Dalton M. Informal factors in career achievement //American Journal of Sociology. – 1951. – C. 407-415.
142. Dany F. 'Free actors' and organizations: critical remarks about the new career literature, based on French insights //International Journal of Human Resource Management. – 2003. – T. 14. – №. 5. – C. 821-838.
143. DeMartino R., Barbato R., Jacques P. H. Exploring the career/achievement and personal life orientation differences between entrepreneurs and nonentrepreneurs: the impact of sex and dependents //Journal of Small Business Management. – 2006. – T. 44. – №. 3. – C. 350-368.
144. Dette D. E., Abele A. E., Renner O. Zur Definition und Messung von Berufserfolg //Zeitschrift für Personalpsychologie. – 2004. – T. 3. – №. 4. – C. 170-183.
145. Dries, N., Pepermans, R., Hofmans, J., Rypens, L.. Development and validation of an objective intra-organizational career success measure for managers //Journal of Organizational Behavior. – 2009. – T. 30. – №. 4. – C. 543-560.



146. Evetts J. Dimensions of career: avoiding reification in the analysis of change //Sociology. – 1992. – Т. 26. – №. 1. – С. 1-21.
147. Feldman D. C., Bolino M. C. Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences //Human Resource Management Review. – 1996. – Т. 6. – №. 2. – С. 89-112.
148. Ferjan, M.; Vukovic, G.; Kern, T. Influential Factors of Employee Careers in Slovenia // Ekonomicky Casopis/Journal of Economics. – 2004. Т.52, №1. – С. 91-107.
149. Floyd S. W., Wooldridge B. Middle management's strategic influence and organizational performance //Journal of Management Studies. – 2003. – Т. 34. – №. 3. – С. 465-485.
150. Foladare I.S. A clarification of "ascribed status" and "achieved status" // The Social quarterly review. – 1969. – Т. 10. № 1. – С. 53-61.
151. Foster, L.W., Kolinko T. Choosing. To Be a Managerial Woman: An Examination of Individual Variables and Career Choice // Sex roles. – 1979. Т. 5, № 5. – С.627-634.
152. Gartrell C. D. Network approaches to social evaluation //Annual review of sociology. – 1987. – С. 49-66.
153. Gemmill G., DeSalvia D. The promotion beliefs of managers as a factor in career progress: An exploratory study //Sloan Management Review. – 1977. – Т. 18. – №. 2. – С. 75-81.
154. Gerhardt U. Patient careers in end-stage renal failure //Social Science & Medicine. – 1990. – Т. 30. – №. 11. – С. 1211-1224.
155. Gerpott T. J., Domsch M., Keller R. T. Career orientations on different countries and companies: An empirical investigation of West Germany, British and US industrial R&D professionals //Journal of Management Studies. – 1988. – Т. 25. – №. 5. – С. 439-462.
156. Goos M., Manning A. Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain //The Review of Economics and Statistics. – 2007. – Т. 89. – №. 1. – С. 118-133.
157. Granrose C. S., Portwood J. D. Matching individual career plans and organizational career management //Academy of Management Journal. – 1987. – Т. 30. – №. 4. – С. 699-720.
158. Grusky O. Career Mobility and Organizational Commitment //Administrative Science Quarterly. – 1966. – С. 488-503.
159. Gunz H. Organizational logics of managerial careers //Organization Studies. – 1988. – Т. 9. – №. 4. – С. 529-554.
160. Gunz H., Mayrhofer W. Re-conceptualizing career success: A contextual approach //Journal for Labour Market Research. – 2011. – Т. 43. – №. 3. – С. 251-260.



161. Hall D. T., Schneider B. Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type //Administrative Science Quarterly. – 1972. – C. 340-350.
162. Hochschild A. R. Emotion work, feeling rules, and social structure //American journal of Sociology. – 1979. – C. 551-575.
163. Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields: a small step towards a grand career theory? //International Journal of Human Resource Management. – 2003. – Т. 14. – №. 5. – C. 728-750.
164. Igbaria M., Baroudi J. J. A short-form measure of career orientations: a psychometric evaluation //Journal of Management Information Systems. – 1993. – C. 131-154.
165. Igbaria M., Greenhaus J. H., Parasuraman S. Career orientations of MIS employees: an empirical analysis //MIS quarterly. – 1991. – C. 151-169.
166. Igbaria M., Kassicieh S. K., Silver M. Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals //Journal of Engineering and technology management. – 1999. – Т. 16. – №. 1. – C. 29-54.
167. Inkson, K., Gunz, H. , Ganesh, S. , Roper, J. The boundaryless career a productive concept that may have outlived its usefulness//Academy of Management Proceedings. – Academy of Management, 2010. – Т. 2010. – №. 1. – C. 1.
168. Juntunen C. L., Cline K. Culture and self in career development: Working with American Indians //Journal of Career Development. – 2010. – Т. 37. – №. 1. – C. 391-410.
169. Khapova S. N., Arthur M. B. Interdisciplinary approaches to contemporary career studies //Human Relations. – 2011. – Т. 64. – №. 1. – C. 3-17.
170. Kirschenbaum A. B., Goldberg A. I. Organizational behavior, career orientations, and the propensity to move among professionals //Work and Occupations. – 1976. – Т. 3. – №. 3. – C. 357-372.
171. Lips-Wiersma, M., Hall, D.T. Organizational career development is not dead: a case study on managing the new career during organizational change // Journal of Organizational Behavior. - 2007. Т. 28. - № 6, - C.771-792.
172. Madero G. S. M. Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador //Contaduría y administración. – 2010. – №. 232. – C. 109-130.
173. Maimunah, I., Efizah Sofiah, R. Career aspirations of R and D professionals in government research institutions and multinational corporations in Malaysia.// Organizations & Markets in Emerging Economies. – 2010 – Т. 1, №2. – C. – 32 - 47.
174. Martin N. H., Strauss A. L. Patterns of mobility within industrial organizations //Journal of Business. – 1956. – C. 101.



175. McNay L. Gender, Habitus and the Field Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity //Theory, Culture & Society. – 1999. – Т. 16. – №. 1. – С. 95-117.
176. Mohd Rasdi, R., Ismail, M., Uli, J., Mohd Noah, S. Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector //Research Journal of International Studies. – 2009. – Т. 9. – №. 3. – С. 21-35.
177. Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., Feldman, D. C. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis //Personnel psychology. – 2005. – Т. 58. – №. 2. – С. 367-408.
178. Nureev R. M. Human capital and its development in present-day Russia //Russian Education & Society. – 2010. – Т. 52. – №. 3. – С. 3-29.
179. Ostroff C. The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis //Journal of Applied Psychology. – 1992. – Т. 77. – №. 6. – С. 963-974.
180. Ozbilgin, M. and Tatti, A. Book review Essay: Understanding Bourdieu’s contribution to organization and management studies // Academy of management Review. - 2005. Т. 30 № 4 - С. 855-877.
181. Pas B. et al. Explaining career motivation among female doctors in the Netherlands: the effects of children, views on motherhood and work-home cultures //Work, Employment & Society. – 2011. – Т. 25. – №. 3. – С. 487-505.
182. Pazy A. Sex differences in responsiveness to organizational career management //Human Resource Management. – 2006. – Т. 26. – №. 2. – С. 243-256.
183. Petersen T., Saporta I., Seidel M. D. L. Offering a Job: Meritocracy and Social Networks1 //American Journal of Sociology. – 2000. – Т. 106. – №. 3. – С. 763-816.
184. Pfeffer J. Toward an examination of stratification in organizations //Administrative Science Quarterly. – 1977. – С. 553-567.
185. Podolny J. M., Baron J. N. Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace //American sociological review. – 1997. – С. 673-693.
186. Poggio B. Editorial: Outline of a theory of gender practices //Gender, Work & Organization. – 2006. – Т. 13. – №. 3. – С. 225-233.
187. Portwood J. D., Granrose C. S. Organizational career management programs: What’s available? What’s effective //Human Resource Planning. – 1986. – Т. 9. – №. 3. – С. 107-119.
188. Pringle J., Mallon M. Challenges for the boundaryless career odyssey //International Journal of Human Resource Management. – 2003. – Т. 14. – №. 5. – С. 839-853.



189. Rose R., Kumar N. Blockade for career advancement in Japanese organization abroad: The case of Malaysian subsidiaries //Pranjana: The Journal of Management Awareness. – 2006. – Т. 9. – №. 2. – С. 53-64.
190. Rosenbaum J. E. Tournament mobility: Career patterns in a corporation //Administrative Science Quarterly. – 1979. – С. 220-241.
191. Rothman R. A., Perrucci R. Organizational careers and professional expertise //Administrative Science Quarterly. – 1970. – С. 282-293.
192. Schabel, F. Managers' Career Expectations Are an Individual Matter.// Zeitschrift für Personalforschung. – 2012. – Т. 26, №. 1. – С. 87-92.
193. Schein, E. H.; McKelvey, W. W.; Peters, D. R.; Thomas, J. M. Career orientations and perceptions of rewarded activity in a research organization //Administrative Science Quarterly. – 1965. – С. 333-349.
194. Sharabi M. Promotion according to who or what you know: managers' and workers' perception of factors influencing promotion //Human Resource Development International. – 2008. – Т. 11. – №. 5. – С. 545-554.
195. Sharabi, M.; Arian, O.; Simonovich, J. High-Tech and Public Sectors Employees' Perception of Factors Influencing Promotion. // International Journal of Business & Social Science. – 2012. – Т. 3. - № 1. – С. 128-135.
196. Simpson I. H. The sociology of work: where have the workers gone? //Social Forces. – 1989. – Т. 67. – №. 3. – С. 563-581.
197. Stahl M.J., McNichols C.W., Manley T.R. Cosmopolitan-local orientations as predictors of scientific productivity, organizational productivity, and job satisfaction for scientists and engineers //Engineering Management, IEEE Transactions on. – 1979. – №. 2. – С. 39-43.
198. Stewart L. P., Gudykunst W. B. Differential Factors Influencing the Hierarchical Level and Number of Promotions of Males and Females Within an Organization //Academy of Management Journal. – 1982. – Т. 25. – №. 3. – С. 586-597.
199. Stovel K., Savage M., Bearman P. Ascription into achievement: Models of career systems at Lloyds Bank, 1890-1970 //American Journal of Sociology. – 1996. – С. 358-399.
200. Swinyard, A. W.; Bond, F. A. Who gets promoted? // Harvard Business Review. – 1980. – Т. 58. №5. – С. 6-18.
201. Tice, T. N. Afro-American Career Paths // Education Digest., Т. 56 № 6. 1991. С 51.
202. Tréanton J. R. Organizational careers, a sourcebook for theory, edited by Barney G. Glaser //Revue française de sociologie. – 1969. – Т. 10. – №. 2. – С. 223-224.



203. Treiman D. J. Industrialization and Social Stratification\* //Sociological Inquiry. – 1970. – Т. 40. – №. 2. – С. 207-234.
204. Van der Heijden B.I.J.M. Individual career initiatives and their influence upon professional expertise development throughout the career // International Journal of Training & Development. – 2002. Т. 6, № 2. – С. 54-80.
205. Van Maanen J., Katz R. Individuals and their careers: Some temporal considerations for work satisfaction // Personnel Psychology. - 1976. Т. 29. № 4. – С. 601-616.
206. Vardi Y., Hammer T. H. Intraorganizational mobility and career perceptions among rank and file employees in different technologies //Academy of management journal. – 1977. – Т. 20. – №. 4. – С. 622-634.
207. Wilensky H. L. Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass //American Sociological Review. – 1961. – С. 521-539.
208. Yeung I.Y.M. Tung R.L. Achieving Business Success in Confucian Societies: The Importance of Guanxi’// Organizational Dynamics. - 1996. – Т. 25, № 2. – С. 54-65.
209. Zakarevicius, P., Zukauskas, P. A Comparative Study of Managers' Career Factors in Selected EU Countries // Transformations in Business and Economics. – 2008. – Т. 7. № 2. – С. 84-97.
210. Zhang L., Jones M. C. Can Social Capital Enhance the Careers of IT Professionals? //Information Resources Management Journal (IRMJ). – 2009. – Т. 22. – №. 2. – С. 69-82.



## Приложения

Приложение №1. Формулировки основных вопросов, анализируемых на базе эмпирических данных 2008 года

**7. Какие из названных Вами видов образования полностью совпадают со специальностью, по которой Вы работаете на данном предприятии?** (Карточка №1. Любое число ответов.)

**8. А какие виды образования совпадают с этой специальностью лишь частично?** (Карточка №1. Любое число ответов.)

<i>Карточка №1</i>	5. Имею сейчас	6. Учусь сейчас	Совпадает...	
			7. ...пол- ностью	8. ...час- тично
1. начальное среднее общее (ранее 7, затем 8, сейчас 9 классов) образование и ниже	1.	1.		
2. первое начальное профессиональное образование (ПТУ, профессиональный лицей и т.п.)	2.	2.	2.	2.
3. второе, третье и т.д. начальное профессиональное образование	3.	3.	3.	3.
4. полное среднее общее (ранее 10, сейчас 11 классов)	4.	4.		
5. первое среднее профессиональное образование (техникум, колледж)	5.	5.	5.	5.
6. второе, третье и т.д. среднее профессиональное образование	6.	6.	6.	6.
7. первое высшее образование	7.	7.	7.	7.
8. второе, третье и т.д. высшее образование	8.	8.	8.	8.
9. аспирантура, докторантура	9.	9.	9.	9.
10. защита диссертации на соискание степени кандидата или доктора наук	10.	10.	10.	10.
11. бизнес-образование (МВА, Executive MBA, DBA)	11.	11.	11.	11.
12. профессиональная переподготовка для получения новой или дополнительной специальности сроком не менее 1 года	12.	12.	12.	12.
13. нигде не учусь в настоящее время		13.		

**11-14. Каков Ваш стаж (число полных лет за вычетом длительных перерывов)...**

*(Интервьюер! Запишите ответы числом.)*

11. ... общий трудовой? \_\_\_\_\_ лет
12. ... по специальности, по которой Вы сейчас заняты? \_\_\_\_\_ лет
13. ... на данном предприятии? \_\_\_\_\_ лет
14. ... в этой должности на данном предприятии? \_\_\_\_\_ лет

**15. Какая из фраз лучше всего отражает материальный уровень жизни Вашей семьи?**

*(Карточка №2. Один ответ.)<sup>37</sup>*

**Карточка №2**

1. **Можем ни в чем себе не отказывать:** приобретать недвижимость, товары и услуги престижных марок.
2. **Можно сказать, что живем обеспеченно.** Можем позволить себе покупку нового автомобиля иностранной марки, дорогостоящие отпуск, ремонт или обстановку квартиры, модную одежду, хорошую аудио-, видео- или бытовую технику. Пожалуй, лишь приобретение недвижимости для нас проблематично.
3. **Живем неплохо.** Можем приобрести подержанный автомобиль, обновлять мебель, аудио-, видео- или бытовую технику, ориентируясь при этом на качественные, но не самые дорогие товары.
4. **Живем средне, хватает на самое необходимое.** Нормально одеваемся, хорошо питаемся. Можем позволить себе покупку товаров длительного пользования, что, как правило, требует от нас экономии, ограничений в других расходах.
5. **Удастся сводить концы с концами.** Более или менее нормально питаемся, но покупать одежду или товары длительного пользования можем только в случае острой необходимости и при жесткой экономии.
6. **Можно сказать, что живем бедно.** Часто не хватает денег на необходимые продукты питания и на текущие повседневные расходы.

**19. Где Вы познакомились со своим нынешним непосредственным руководителем?**

*(Карточка №4 к вопросам 18 и 19. Любое число ответов.)*

**Карточка №4**

1. на нынешнем рабочем месте, после моего (или его) прихода на работу
2. ранее работали вместе на другом предприятии (в организации)
3. на совещаниях, конференциях вне предприятия (организации)
4. во время прохождения дополнительного обучения, повышения квалификации (на тренингах, курсах, семинарах и т.п.)
5. учились в одном вузе, школе
6. мы - старые друзья, знакомые, родственники

7. другое (*напишите, что именно*) \_\_\_\_\_

8. затрудняюсь ответить

<sup>37</sup> Варианты ответа №1 и №2 – индикаторы уровня жизни «выше среднего», вариант ответа №3 – индикатор «среднего» уровня жизни, варианты ответа № 4-6 – индикаторы уровня жизни «ниже среднего».

**20. Что из перечисленного сыграло, на Ваш взгляд, решающую роль при Вашем назначении, трудоустройстве на должность, которую Вы занимаете сегодня?**  
(Карточка №5. Не более трех ответов.)

**Карточка №5**

1. опыт работы (стаж) по специальности
2. образование, уровень квалификации, зафиксированной в аттестатах
3. опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов
4. репутация человека, который стремится иметь бесконфликтные, лояльные отношения с руководителем
5. рекомендации близких знакомых, родственников
6. отзывы о моей квалификации, деловых качествах, умении работать с людьми со стороны коллег, руководства на нынешней работе
7. рекомендации, отзывы с прежнего места работы о моей квалификации, деловых качествах, умении работать с людьми
8. рекомендации, отзывы обо мне как о компанейском человеке, хорошо ладящем с людьми
9. никого не могли найти, кто согласился бы на предлагаемые условия (зарплата, график работы, условия труда)
10. случай («оказался(-ась) в нужное время в нужном месте»)

11. другое (*напишите, что именно*) \_\_\_\_\_
12. не помню, это было давно

**113. Есть ли у Вас желание продвигаться по служебной лестнице, достигать более высоких должностей, позиций в своей организации, в бизнесе в целом, или такого желания нет?** (Один ответ.)

1. безусловно есть
2. скорее есть
3. скорее нет
4. безусловно нет
5. затрудняюсь ответить

-переход к В. №117

**114. Чего Вы ожидаете от своего служебного роста, от перехода на более высокие должности?** (Карточка №28. Не более трех ответов.)

**Карточка №28**

1. возможность влиять на большее число людей, контролировать их деятельность
2. ответственность за более широкую сферу бизнес-деятельности компании
3. рост уважения, авторитета среди коллег по работе
4. большие возможности для реализации своих профессиональных, управленческих идей, замыслов, планов
5. увеличение материального вознаграждения, социальных льгот
6. более высокая должность позволит вращаться в соответствующих кругах, иметь связи с важными людьми
7. рост уважения, признания среди знакомых, родственников
8. возможность дополнительно обучаться за счет средств организации

9. другое (*напишите, что именно*) \_\_\_\_\_

**118. Что, на Ваш взгляд, более всего необходимо для успешной карьеры в Вашей организации?** (Карточка №30. Не более трех ответов.)

**Карточка №30**

1. природная одаренность, способности
2. инициативность, активность
3. качественное образование
4. связи, дружба, знакомства и поддержка влиятельных лиц
5. удачное стечение обстоятельств, везение
6. исполнительность, четкое выполнение задач вышестоящего руководства
7. креативность, способность осуществлять нововведения в профессиональной деятельности
8. коммуникабельность, умение ладить с людьми
9. следование корпоративным нормам, традициям организации
10. хорошее владение профессией, надо быть мастером своего дела
11. преданность, верность руководству
12. репутация «своего человека» в организации

13. другое (напишите, что именно) \_\_\_\_\_

**119. Изменился или нет за последние два года Ваш должностной статус?**  
Если да, то он стал выше или ниже? (Один ответ.)

1. выше
2. ниже
3. не изменился
4. отказ от ответа, затрудняюсь ответить

-переход к В. №122

**124. На сегодняшний день в целом Вы удовлетворены или не удовлетворены своей карьерой?** (Один ответ.)

1. безусловно удовлетворен(-а)
2. скорее удовлетворен(-а)
3. скорее не удовлетворен(-а)
4. безусловно не удовлетворен(-а)
5. затрудняюсь ответить

-переход к В. №126

**126. Какое, значение, по-вашему, имеет в жизни человека карьера: решающее, существенное, второстепенное или совсем несущественное?** (Один ответ.)

1. решающее
2. существенное
3. второстепенное
4. совсем несущественное
5. затрудняюсь ответить

## Приложение №2. Формулировки основных вопросов, анализируемых на базе эмпирических данных 2012 года

**1. Какие виды профессионального образования Вы получили или продолжаете получать?**  
(Любое число ответов в столбце вопроса №6).

**2. Какие из указанных Вами видов профессионального образования соответствуют специальности, по которой Вы работаете на данном предприятии?** (Любое число ответов в столбце вопроса №7)

	<b>6. Получил(-а) или продолжаю получать.</b>	<b>7. Соответствуют специальности.</b>
начальное и среднее профессиональное (профессионально-техническое училище, профессионально-технический лицей, техникум, колледж)	1	1
высшее, неоконченное высшее	2	2
второе, третье и т.д. высшее образование; бизнес-образование (MBA, Executive MBA, DBA)	3	3
степень кандидата, доктора наук	4	4

**9-12. Каков Ваш стаж работы (за вычетом длительных перерывов)...**

**3. ... общий трудовой \_\_\_\_\_ лет**

**4. ... по специальности, по которой Вы сейчас заняты? \_\_\_\_\_ лет**

**5. ... на данном предприятии? \_\_\_\_\_ лет**

**6. ... на этой должности на данном предприятии? \_\_\_\_\_ лет**

**7. Как Вы получили назначение на нынешнюю должность?**

(Один ответ.)

1. получил(-а) назначение, уже работая на этом предприятии

2. получил(-а) назначение, придя на это предприятие «со стороны»

*переход к в.№19*



**8. Как Вы считаете, что сыграло решающую роль при Вашем назначении на нынешнюю должность? (Не более трех ответов.)**

1. стаж работы на этом предприятии на прежней должности или должностях
2. отсутствие других желающих занять эту должность
3. мое образование, диплом престижного вуза
4. мои трудовые успехи
5. мы с моим руководителем знакомы еще по прежней работе; он знает мою квалификацию, умение работать
6. свою роль сыграли близкие отношения с одним из руководителей – мы старые друзья (родственники, вместе учились в школе, вузе и т.п.)
7. репутация «своего» человека, который лояльно относится к руководству
8. активность в выдвижении новых идей, подходов
9. я никогда не подведу, всегда делаю все в срок, а не в авральном режиме
10. ходатайство моих знакомых, родственников – высокопоставленных лиц
11. другое

*переход к в.№20*

**9. Что, на Ваш взгляд, сыграло решающую роль при принятии Вас на работу на это предприятие? (Не более трех ответов.)**

1. опыт работы по специальности
2. образование, уровень квалификации, зафиксированный в дипломах, аттестатах
3. репутация среди партнеров, коллег как «надежного профессионала»
4. опыт работы по специальности в престижной, ведущей компании
5. содействие близких, знакомых, родственников
6. личные знакомства среди руководства компании
7. мнение руководителя, который по прежней работе знал меня как «мастера своего дела»
8. мнение руководителя, который по прежней работе знал меня как бесконфликтного человека, на которого можно положиться в личном плане
9. содействие высокопоставленных лиц
10. результаты собеседования с работниками службы по управлению человеческими ресурсами (УЧР), с будущим руководителем
11. случай: «оказался в нужное время в нужном месте»
12. другое

**10. Имелись ли у Вас на этом предприятии близкие знакомые или родственники до Вашего прихода на это предприятие? И если да, то какую позицию они занимали? (Отметьте все подходящие варианты ответа.)**

1. нет
2. да, среди рядовых сотрудников
3. да, был(а) знаком(а) со своим непосредственным руководителем
4. да, среди других руководителей нижнего и среднего уровня
5. да, среди топ-менеджеров компании
6. другое





**11. Стала ли нынешняя должность для Вас должностным повышением? (Один ответ.)<sup>38</sup>**

1. нет
2. скорее нет
3. и да, и нет
4. скорее да
5. да

**12. Какая из фраз лучше всего отражает материальный уровень жизни Вашей семьи?**

(Один ответ)<sup>39</sup>

1. **Можно сказать, что живем бедно.** Часто не хватает денег на необходимые продукты питания и на текущие повседневные расходы.
2. **Удастся сводить концы с концами.** Более или менее нормально питаемся, но покупать даже одежду, не говоря о товарах длительного пользования можем только в случае острой необходимости и при жесткой экономии.
3. **Живем средне, хватает на самое необходимое.** Более или менее нормально одеваемся, питаемся. Можем позволить себе покупку товаров длительного пользования, но это, как правило, требует от нас определенной экономии, некоторого ограничения в других расходах.
4. **Живем неплохо.** Можем приобрести неплохой автомобиль (как правило, иномарку), обновлять мебель, аудио-, видео- или бытовую технику, ориентируясь при этом на качественные, но не очень дорогие товары.
5. **Можно сказать, что живем обеспеченно.** Можем позволить себе покупку нового автомобиля достаточно престижной марки, дорогостоящие отпуск, ремонт или обстановку квартиры, модную одежду, хорошую аудио-, видео- или бытовую технику. Пожалуй, лишь приобретение недвижимости для нас проблематично.
6. **Можем ни в чем себе не отказывать:** приобретаем недвижимость, а также товары, услуги и автомобили самых престижных марок.

**13. Есть ли у Вас желание продвигаться по служебной лестнице, достигать более высоких позиций на предприятии, в бизнесе в целом? Если да, то чего Вы ожидаете от своего служебного роста, от достижения более высоких должностей?**

(Не более трех ответов.)

1. нет желания достигать более высоких позиций
2. возможность влиять на большее число людей, контролировать их деятельность
3. ответственность за более широкую сферу бизнес-деятельности компании
4. рост уважения, авторитета среди коллег по работе
5. большие возможности для реализации своих профессиональных, управленческих идей, замыслов, планов
6. увеличение материального вознаграждения, социальных льгот
7. высокая должность позволит вращаться в соответствующих кругах, иметь связи с важными людьми
8. рост уважения, признания среди приятелей, родственников
9. возможность дополнительно обучаться за счет средств организации
10. более высокая должность позволит мне повысить свой уровень как профессионала
11. другого (напишите, чего именно) \_\_\_\_\_

<sup>38</sup> Индикатором «объективного карьерного успеха» (наличия повышения в должности за последние 2 года) стало указание респондентом вариантов ответа №4 или №5 по данному вопросу в сочетании с указанием стажа работы в данной должности не более 2-х лет.

<sup>39</sup> Варианты ответа №5 и №6 – индикаторы уровня жизни «выше среднего», вариант ответа №4 – индикатор «среднего» уровня жизни, варианты ответа № 1-3 – индикаторы уровня жизни «ниже среднего».

**14. Как Вам кажется, насколько важное значение имеет в жизни человека карьера? (Один ответ.)**

1. совсем неважное
2. второстепенное
3. затрудняюсь ответить
4. существенное
5. решающее

**15. Что, на Ваш взгляд, более всего необходимо, чтобы сделать успешную карьеру на вашем предприятии? (Не более трех ответов.)**

1. природная одаренность, способности
2. инициативность, активность
3. качественное образование
4. связи, дружба, знакомства и поддержка влиятельных лиц
5. удачное стечение обстоятельств, везение
6. исполнительность, четкое выполнение задач вышестоящего руководства
7. креативность, способность осуществлять нововведения в профессиональной деятельности
8. коммуникабельность, умение ладить с людьми
9. следование корпоративным нормам, традициям организации
10. хорошее владение профессией, надо быть мастером своего дела
11. преданность, верность руководству
12. репутация «своего человека», приближенного к руководителю в организации
13. другое (напишите, что именно) \_\_\_\_\_

---

14. затрудняюсь ответить

**16. Если говорить в целом, Вы удовлетворены или не удовлетворены на сегодняшний день своей карьерой? (Один ответ.)**

1. безусловно, нет
2. скорее нет
3. отчасти да, отчасти нет
4. скорее да
5. безусловно, да
6. затрудняюсь ответить

