

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И ПРОФЕССИЙ

УДК 316.334.22

Линейные руководители как социально-профессиональная группа*

В. Э. Деминская

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Российская Федерация, 101000, Москва, Мясницкая ул., 20

Для цитирования: Деминская В. Э. Линейные руководители как социально-профессиональная группа // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2020. Т. 13. Вып. 3. С. 272–291. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2020.302>

Статья посвящена анализу роли и положения линейных руководителей в современном российском бизнесе, а также принадлежности руководителей первого уровня к социально-профессиональной группе менеджеров. Линейные руководители были рассмотрены с точки зрения наличия соответствующего уровня капиталов, характерных для социально-профессиональной группы менеджеров: физического, человеческого, социального и административного. Особое внимание автор уделит исследованию административного капитала линейных руководителей (прав и возможностей, доступных в сфере управления). Эмпирическая часть работы основана на результатах стандартизированного опроса 1115 руководителей первого звена из 11 отраслей. Результаты исследования продемонстрировали, что современные линейные руководители обладают высоким уровнем человеческого, физического и социального капитала, а главное, достаточно высоким факторному анализу 26 повседневных практик были выделены четыре группы административного капитала: организация и контроль, планирование, управление сотрудниками и управление финансами. Линейные руководители обладают очень высокими полномочиями в сфере контроля, организации и планирования, а также довольно высокими полномочиями в сфере управления своими подчиненными и финансами. Такие результаты демонстрируют эволюцию линейного руководителя от супервайзера-контролера к полноценному менеджеру с соответствующим уровнем образования, материальным достатком и социальными связями, имеющему довольно широкий спектр полномочий, не уступающий менеджерам более высокого уровня, что позволяет причислить линейного руководителя к социально-профессиональной группе менеджеров. По этой причине линейных руководителей стоит не только включать в исследования по социально-управ-

* Исследование осуществлено при поддержке Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ под руководством А. Г. Эфендиева.

ленческой тематике, но и исследовать как отдельный феномен, заслуживающий особого внимания как со стороны науки, так и со стороны практики. Практики линейного руководителя могут стать основополагающим потенциалом в борьбе за конкурентное преимущество в эпоху кризиса и нестабильной экономики.

Ключевые слова: линейные руководители, социально-профессиональная группа менеджеров, повседневные практики управления, административный капитал, управленческие практики.

Введение

Переход от плановой экономики к рыночной послужил предпосылкой изменения как экономической, так и социальной структуры общества и привел к становлению новой социально-профессиональной группы — менеджеров, которая сформировалась на Западе еще в начале XX в. Сначала отечественные исследователи рассматривали менеджеров исключительно с точки зрения принадлежности к среднему классу. Т. Заславская выделяла группу менеджеров в качестве элемента бизнес-слоя [1]. Однако впоследствии менеджеры стали носителями специфических капиталов, характерных для своей группы. Интересно, что при этом отличительной чертой исследований на тему менеджеров как особой социально-профессиональной группы стало исключение линейных руководителей как объектов анализа. Исследователи обосновывали это стремлением изучать «чистых» менеджеров, неопределенность роли линейных руководителей могла повлиять на релевантность полученных результатов. Положение линейных руководителей неоднозначно: некоторые исследователи утверждают, что их роль крайне ограничена, они занимаются лишь контролем, их деятельность с трудом можно назвать управленческой и по своему социально-профессиональному статусу они скорее приближены к рабочим, чем к менеджерам.

Другие исследователи отмечают стратегически важную роль линейного руководителя, увеличение его административного капитала и рост профессионального статуса, обращают внимание на незаменимость и важность линейных руководителей как особой социально-профессиональной группы. Ведь именно они напрямую взаимодействуют с исполнителями, а иногда клиентами, поставщиками и партнерами, и от них зависит успех компании.

Цель работы состоит в исследовании социально-профессионального статуса современных линейных руководителей, а также в аргументации принадлежности управленцев данного уровня к социально-профессиональной группе менеджеров. Объектом исследования являются линейные руководители российских компаний, предметом — уровень социально-профессионального капитала. Важно уточнить, по какой причине в контексте исследования используется термин «линейный руководитель». Линейный руководитель — это руководитель первого уровня управления, которому подчиняются сотрудники, не имеющие подчиненных. Во многих работах данного направления понятия «линейный менеджер» и «линейный руководитель» являются синонимами, например в исследованиях С. Кларка, Н. Гончаровой, А. Субочевой, В. Черепановой, О. Устиновой [2–5]. Но цель работы состоит в демонстрации эволюции социально-профессионального статуса линейного руководителя от «контролера» к «менеджеру», по этой причине автор использует термин «линейный руководитель».

В первой части статьи рассмотрена социально-профессиональная группа менеджеров, т.е. привилегированная группа наемных работников управленческого труда, которых от остальной части экономически активного населения отличает высокий уровень физического, человеческого, социального и административно-го капитала [5–7]. Затем линейные руководители проанализированы как носители этих капиталов, показана эволюция их роли и социально-профессионального статуса. Во второй части приведены результаты количественного исследования по уровню физического, человеческого, социального и административного капитала линейных руководителей, выводы и обсуждение полученных результатов, а также ограничения и перспективы дальнейших исследований.

Менеджеры как социально-профессиональная группа

Впервые обособление менеджеров как особой социально-профессиональной группы произошло в процесс появления фабричного производства. В частности, речь идет о сегрегации рабочих и менеджеров по условиям труда: менеджеры более не ассоциировали себя с рабочими по причине того, что занимались умственным, а не физическим трудом, хотя и продолжали работать вместе в одном пространстве. Идею по выделению менеджера как особой социальной группы продолжил К. Маркс. Он доказал, что наличие иерархии в трудовых отношениях есть инвариант, и тем самым менеджеры как особый класс отличны от рабочих и внутри собственной иерархии они будут стремиться занять наиболее высокую позицию. Интересную отличительную характеристику отметил Ч. Миллс — у менеджеров появляется возможность продавать свои услуги на рынке. Умение организовывать труд людей, осуществлять контроль деятельности и управлять рассматривались как отличительные характеристики по аналогии с другими профессиями [5].

Следующим шагом по укреплению позиции менеджеров как особой социальной группы стала «революция менеджеров» на Западе в 1950–1960-х годах, когда частная собственность на средства производства стала переходить в акционерную. Переход к акционерному обществу означало ускользание власти из рук буржуа (который был одновременно владельцем и главным управляющим бизнеса) к менеджерам. Постепенно вся власть по управлению перешла от собственника к менеджеру, и последние приобрели огромный ресурс власти, который способствовал быстрому увеличению их социального и административного капитала [7].

После возникновения группы менеджеров в постсоветском пространстве отечественные исследователи рассматривали их исключительно с точки зрения принадлежности к среднему классу. Т. Заславская выделяла группу менеджеров в качестве специфического элемента бизнес-слоя. В своей работе по анализу бизнес-слоя российского общества Т. Заславская включила в группу менеджеров собственников — владельцев бизнеса, полупредпринимателей и собственно менеджеров [8]. Согласно результатам ее работы, главное отличие наемных менеджеров от предпринимателей состоит в управлении чужим капиталом и принятии решений в ограниченных рамках.

В либерализованной экономике положение менеджера ближе к статусу предпринимателя. Разрушение традиционных экономических устоев, всеобщая ком-

мерциализация государственных предприятий, инфляция, прекращение финансовой поддержки государством ставили перед организациями, в первую очередь перед менеджерами, задачу «на выживание»: недопущения банкротства и повышения эффективности производства [1]. Деятельность, которая могла справиться с этими задачами, сильно отличалась от планового управления «функционированием» в рамках налаженной управленческой иерархии в целях развития и сохранения существующих организационно-хозяйственных структур» [1, с. 25]. Она требовала нового образа мышления, преобразования управленческих отношений, профессиональных знаний, мобилизации всех творческих сил и способностей. В тот момент слабый контроль государства обеспечивал большому количеству менеджеров свободу деятельности, схожую со свободой владельцев собственных фирм [1]. Т. Заславская также отмечает, что истинными менеджерами можно считать лишь руководителей производственных, коммерческих и финансовых сфер, в то время как бюджетные организации продолжают жить по законам административной экономики. Менеджеры приобрели особенные черты, отличающие их от остальных профессиональных групп.

Помимо упомянутых выше подходов, социально-профессиональную группу менеджеров также можно рассматривать в рамках теории капиталов [6; 7]. Согласно западным концепциям, менеджеры — это наиболее привилегированная группа наемных работников управленческого труда, которых от остальной части экономически активного населения отличает высокий уровень человеческого капитала и инновационно-ориентированное поведение [5]. И если раньше уровень дохода был одной из главных характеристик менеджеров как социальной группы, то сейчас обладание человеческим капиталом определяет менеджеров как представителей нового среднего класса. Основоположник понятия человеческого капитала Т. Шульц определял его как приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями. Позже Г. Беккер также называл человеческий капитал совокупностью умений человека, и одна из его форм — уровень образования [9]. Менеджеры начали обладать большими перспективами карьерного развития, востребованностью на рынке. Исследования демонстрируют, что стремление к саморазвитию и обучению как особенность человеческого капитала менеджеров является отличительной чертой данной социально-профессиональной группы [5; 7]. Помимо человеческого, В. Черепанова и О. Устинова выделили социальный капитал, специфичный для менеджеров, который характеризуется наличием социальных связей. Наличие профсоюзов, клубов, ассоциаций может стать источником социальных связей представителей профессии, в данном случае существует Ассоциация менеджеров [5]. С. Иняевский также рассматривает менеджеров как обладателей капиталов особого рода — физического, человеческого и административного. Под физическим капиталом подразумевают в основном материальные ресурсы, такие как уровень дохода, материальное положение семьи, владение собственностью и товарами длительного пользования [6; 7].

Особенно интересен административный капитал, который редко становится объектом внимания при анализе капиталов. В. Радаев отмечает, что, в отличие от горизонтального построения социальных сетей, административный капитал мобилизует скорее вертикальные связи. В инкорпорированном состоянии он связан со способностью одних хозяйственных агентов регулировать доступ к ресурсам

и видам деятельности других агентов, используя особые позиции власти и авторитета. В объективированном состоянии такой вид капитала воплощается в организационных иерархических структурах. Имеются в виду организации корпоративного типа, в которых четко закрепляются формальные позиции руководителей и подчиненных, имеющих или не имеющих право на принятие определенных решений. В институциональном состоянии он проявляется в структуре должностных позиций, каждой из которых принадлежит определенный круг прав и обязанностей [6, с. 27]. Соответственно административный капитал находит свое отражение в спектре функциональных обязанностей, доступных менеджеру. Важно разграничить понятия «административный капитал» и «административный потенциал». Административный потенциал *руководителя представляет собой наличие деловых контактов и умение их создавать для успешной деятельности организации во внешней среде*. Административный потенциал представляет собой часть коммуникативного потенциала, принадлежащий непосредственно индивиду, в то время как административный капитал предоставляется руководителю в зависимости от его социально-профессионального положения в организации [10]. Помимо того что менеджеры являются носителями капиталов, они также имеют доступ к капиталу особого свойства [5]. Соответственно социально-профессиональная группа менеджеров может быть рассмотрена с точки зрения обладания высоким уровнем физического, человеческого, социального и административного капитала.

Р. Абрамов, рассуждая о преимуществах и ценностях менеджеров как социальной группы, представляет социум как механизм, где менеджер выступает в роли часовщика, регулирующего его работу [11]. Р. Абрамов отмечает, что повышенная социальная значимость работы отражается в экономическом эквиваленте в виде гонораров топ-менеджеров. Однако значит ли это, что только топ-менеджеры как представители социальной группы несут реальную пользу обществу? Значит ли это, что руководители, которые не занимаются разработкой стратегии, а являются непосредственными реализаторами поставленных планов, — всего лишь исполнители, но никак не менеджеры?

С большой осторожностью исследователи относятся к анализу линейного руководителя. П. Друкер одним из первых сделал акцент на необходимости исключения управленцев, занимающих линейную позицию, из анализа практик менеджмента в силу отсутствия соответствующих требований, предъявляемых к менеджерам [12]. С. Иняевский нарочито исключает линейного руководителя из своего исследования по анализу социальной группы менеджеров в целях изучения «чистых менеджеров» [7], Р. Абрамов в глобальном исследовании социально-профессиональной группы менеджеров делает акцент на руководителях высшего уровня иерархии [11]. Тенденция продолжается и в других исследованиях [13; 14]. В. Щербина делает вывод о том, что линейные руководители не могут быть причислены к группе менеджеров, потому что менеджеры в первую очередь отличаются инновационностью, свободой определения, в то время как линейные руководители являются лишь исполнителями [15]. Это могло бы быть верным, если бы в обязанности линейных руководителей не входило повышение экономических показателей в отделе [2; 16].

Положение линейных менеджеров до сих пор неоднозначно, и многие исследователи задаются вопросом: кем же все-таки являются руководители первого звена — простыми исполнителями или двигателями компании, ведущими локомотив

бизнеса по рельсам успеха? Анализ уровня капиталов линейного руководителя, характерных для социально-профессиональной группы менеджеров, таких как физический, человеческий, социальный и административный, позволит ответить на вопрос о возможности включения линейного руководителя в социально-профессиональную группу менеджеров. Проблема исследования состоит не столько в терминологии, сколько в понимании роли группы линейных руководителей в социально-экономических процессах современного российского общества, необходимости специального выделения этой группы в исследованиях. Особое внимание стоит уделить анализу административного капитала, т.е. тому уровню властных полномочий, который доступен линейному руководителю. Именно он способен продемонстрировать тот факт, что линейные руководители действительно занимаются управленческой, а не исполнительской деятельностью. Рассмотрим эволюцию линейного руководителя и его административного капитала.

Линейный руководитель и его административный капитал

Линейный руководитель — это руководитель нижнего уровня управления, которому подчиняются сотрудники, не имеющие подчиненных [17]. Несмотря на то что линейный руководитель выполняет важную связующую функцию между бизнесом и исполнителями, его социально-профессиональное положение все еще остается загадкой.

Впервые систематизировать управленческие полномочия линейного руководителя попытались американские исследователи в середине прошлого века. Одними из первых, кто по крупицам собрал наблюдаемые практики из разных источников, были Д. Данкерли в 1975 г. и С. Кэрра с коллегами в 1986 г. Они выделили следующие повседневные практики: составление расписания и распределение работы; контроль результатов и способов исполнения работы; проверка оборудования, безопасности и чистоты; контроль введения нового оборудования; мгновенная реакция на непредвиденные проблемы с персоналом и/или оборудованием; поддержка дисциплины; разрешение спорных ситуаций; ведение записей операционной работы [16].

На протяжении достаточно долгого времени (на Западе до 1980-х годов) линейный руководитель скорее ассоциировался с таким понятием, как «супервайзер». Считалось, что «менеджмент» — это не прямое и стратегическое управление, в то время как «супервайзерство» — это прямое операционное управление и контроль исполнения работы и сотрудников. Супервайзеры непосредственно взаимодействовали с исполнителями, в то время как менеджеры управляли ими через супервайзеров. Супервайзеры выступали лишь инструментом формальной власти менеджеров: у них были обязательства, но не власть. Супервайзеры также отличались от менеджеров в социально-профессиональном срезе: чаще всего супервайзеры обладали низким уровнем образования и квалификации, не владели специальными знаниями в области управления, соответственно и уровень заработка у них был ниже, чем у менеджеров.

Однако с 1980-х годов наблюдается постепенная эволюция руководителей «первой линии». Некоторые исследователи отметили, что роль супервайзера становилась более «менеджеральной»: помимо контроля, для линейного руководителя

стали также характерны такие традиционные функции, как планирование (составление расписания, графика, режима), организация работы, помощь в повседневной деятельности, предоставление советов и рекомендаций. Но расширенные возможности в сфере управления подчиненными, например их материальным вознаграждением, скорее были исключением [16, с. 478]. Другие же исследователи отметили яркое преобразование линейных руководителей: в целях повышения конкурентоспособности некоторые компании не просто расширили властные полномочия линейного руководителя, но и сделали его «мини-менеджером» собственного подразделения, позволив самостоятельно управлять своими сотрудниками в сфере найма, увольнения, повышения, развития, а также принимать решения относительно распределения затрат своего подразделения [16, с. 475].

К похожим выводам пришли отечественные исследователи. В 1990-х годах, несмотря на то что в условиях рыночной экономики линейные руководители стали обладать большим спектром обязанностей и их нагрузка увеличилась, они были практически полностью исключены из процесса принятия стратегических решений. Например, на одном из исследованных предприятий линейные руководители были отстранены от решения стратегических вопросов, их полномочия замыкались в рамках производственного отдела и были ограничены жесткой централизацией планирования и финансирования. Примечательно, что руководители не имели собственных кабинетов, уровень их заработной платы несильно отличался от рабочей, и сами линейные руководители скорее идентифицировали себя с рабочими, чем с менеджерами [3]. Однако иная ситуация складывалась на предприятиях, входивших в состав холдинга. Линейные руководители идентифицировали себя как часть управленческого слоя, и основаниями для этого являлись статус высокооплачиваемого наемного работника, способ найма, реально широкие полномочия и высокий уровень личной ответственности за отдельный участок работы. Изменения коснулись не только сферы полномочий линейного руководителя, но и требований к его профессионализму: «Если раньше бригадиры были из лучших рабочих, то сегодня этого совершенно недостаточно, бригадир должен быть управленец, экономист и психолог, обязательно иметь высшее образование, а лучше два: технолог и экономист-управленец, менеджер. Это требование сегодняшнего дня» (из интервью с директором трикотажной фабрики) [3, с. 43].

В наше время все больше современных исследований отмечают неразделимость линейного руководителя и его функций по управлению человеческими ресурсами: управление зарплатой, распределение премий и льгот, возможность продвижения и развития подчиненных [18]. Именно у непосредственного руководителя рабочие намерены искать поддержку в случае угрозы увольнения, по вопросам зарплаты, режима и условий труда [4]. Роль линейных руководителей в сфере управления подчиненными действительно возрастает: ежедневный контакт между руководителем и его подчиненными в процессе обучения/инструктажа/наставничества позволяет снизить процент ошибок и повысить производительность. Принятие решения «здесь и сейчас» относительно проблемной ситуации позволяет избежать ненужной бюрократии, способствует обучению и, главное, повышает уровень доверия между руководителем и подчиненным [19].

Примечательно, что большинство исследований о роли и положении линейного руководителя, проводилось преимущественно на производственных предпри-

ятиях. В России это можно объяснить доминирующим в советское время положением производственных предприятий, высоким социально-профессиональным статусом рабочего [20] и последующим контрастным сравнением тех же предприятий уже в новой рыночной эпохе. Однако будет не совсем верным применять те же требования к линейным руководителям в других современных отраслях экономики, например таких, как консалтинг или информационные технологии, и утверждать, что роль линейного руководителя сведена лишь к административному контролю. Исследования демонстрируют, что в отраслях, основанных на интеллектуальной деятельности, для достижения эффективных результатов линейному руководителю необходимо иметь расширенный доступ к развитию подчиненных и автономность в принятии решений относительно собственного подразделения [21; 22]. Потребность в наличии высшего управленческого образования помимо специального, увеличение обязанностей в сфере управления человеческими ресурсами и финансами, высокое материальное положение [5] свидетельствуют о возможности включения линейных руководителей в социально-профессиональную группу менеджеров.

На основе проведенного анализа литературы можно выдвинуть следующую **гипотезу**: если линейные руководители обладают высоким уровнем физического, человеческого, социального и, главное, административного капитала, тогда линейных руководителей можно включить в социально-профессиональную группу менеджеров.

Методология и методика исследования

Выборка и метод сбора данных. Сбор данных проходил в период с 1 октября по 31 октября 2017 г. Выборка включала в себя 1116 сотрудников из 400 компаний, принадлежащих к 11 отраслям и состоящих в базе данных СПАРК. В исследовании приняли участие преимущественно российские предприятия (98%), что в некотором смысле облегчает анализ результатов: в контексте исследования речь идет о действительно отечественном бизнесе, его состоянии, без вмешательства западных практик. Такой критерий позволяет говорить о последующей объективности российских практик менеджеров. В исследовании приняли участие компании разной численности в целях полноты исследования: 20% малого размера (до 100 человек), 56% среднего размера (от 100 до 500 человек), 23% крупного (то 500 до 1000 человек) и очень крупного размера (более 1000 человек).

Индикаторы эмпирического исследования. Социально-экономическое положение линейных руководителей можно рассматривать с разных сторон, однако в нашем исследовании используется теория капиталов [5–7]. Основными индикаторами, характеризующими социально-профессиональное положение менеджеров, являются физический, человеческий, социальный и административный капитал. Классическое определение физического капитала подразумевает производственный ресурс, т. е. совокупность активов, которые могут быть использованы для получения прибыли, чаще всего рассматривается уровень дохода [7]. Однако большинство компаний попросили исключить вопрос об уровне заработной платы и любые вопросы, связанные с финансами, чтобы не нарушать политику конфиденциальности компании, поэтому в качестве физического капитала был рассмотрен

уровень жизни семьи респондента (примеры утверждений: «не хватает средств на самое необходимое, приходится ограничивать себя даже в питании», «мы живем очень обеспеченно, можем практически ни в чем себе не отказывать»). В качестве человеческого капитала рассмотрен уровень образования, практики профессионального развития, в качестве социального — способ трудоустройства. В качестве административного капитала был рассмотрен спектр функциональных обязанностей линейных руководителей от базовых функций контроля и планирования до расширенных практик по управлению человеческими ресурсами и независимого управления финансами [16]. В качестве объектов исследования выступали линейные руководители, т. е. те руководитель нижнего уровня управления, которым подчиняются сотрудники, не имеющие подчиненных.

Результаты количественного исследования. Для начала рассмотрим социально-профессиональный портрет современного линейного руководителя.

Таблица 1. Социально-профессиональный портрет линейного руководителя

Параметры выборки	%
<i>Пол</i>	
Мужской	58
Женский	42
<i>Итого</i>	<i>100</i>
<i>Семейное положение</i>	
Женаты/замужем	78,2
Свободные	22,8
<i>Итого</i>	<i>100</i>
<i>Статус</i>	
Руководитель группы, отдела до 5 человек	37,3
Руководитель группы, отдела от 6 до 10 человек	29,9
Руководитель группы, отдела более 10 человек	32,8
<i>Итого</i>	<i>100</i>
<i>Параметры выборки</i>	<i>Средние значения</i>
Возраст, лет	42
Продолжительность последней рабочей недели, часов	42
Общий трудовой стаж, лет	13,5
Стаж работы по нынешней специальности, лет	8
Стаж работы в организации / на предприятии, лет	8
Стаж работы в нынешней должности, лет	6
Количество подчиненных	9

И с т о ч н и к: авторские данные.

В исследовании приняло участие практически равное количество мужчин и женщин, 58 и 42 % соответственно, большинство линейных руководителей (78 %) состоят в браке. Руководители малых групп (до 5 человек) — 37,3 %, средних (от 6 до 10) — 29,9 %, больших (свыше 10) — 32, 8 %. Средний возраст руководителей составил 42 года, продолжительность рабочей недели 42 часа, общий стаж — 13,5 лет, стаж работы по нынешней специальности и стаж работы в организации — 8 лет, стаж работы в нынешней должности — 6 лет, количество подчиненных — 9 человек. Соответственно линейные руководители обладают значительным опытом в данной сфере.

Перейдем к анализу капиталов и рассмотрим *физический капитал* линейных руководителей (табл. 2).

Таблица 2. Уровень жизни семьи: общий и разбивка по регионам

Уровень жизни, %	Общий	Регион, %				
		Москва	Центральный федеральный округ и Северо-Западный федеральный округ	Южный федеральный округ и Северо-кавказский федеральный округ	Приволжский федеральный округ и Уральский федеральный округ	Сибирский федеральный округ и Дальневосточный федеральный округ
Низкий и Ниже среднего	3,1	2,2	3,1	3,3	1,7	3,7
Средний	47,3	30,4	34,3	40,7	54	47,6
Высокий и очень высокий	49,6	67,4	62,6	56	44,3	48,7
Средние	3,5	3,73	3,6	3,6	3,33	3,2

И с т о ч н и к: авторские данные.

Очень большой процент линейных руководителей по всей выборке (N = 1116) отметили свой уровень жизни как высокий и очень высокий (49,6 %). Также не было найдено различий в уровне жизни среди регионов. Можно сделать вывод, что эти результаты согласуются с уже известными относительно менеджеров как социальной группы: уровень жизни линейных руководителей выше среднего, что говорит о материальном достатке данной группы [7].

Далее рассмотрим *человеческий капитал*, который отражен в уровне образования, обучении, повышении квалификации (табл. 3, 4).

Большой процент линейных руководителей имеют высшее образование — 71,9 %.

Более половины руководителей стабильно принимают участие в профессиональном развитии. Чаще всего линейные руководители отмечали прохождение краткосрочных профессиональных тренингов, семинаров, организованных/оплаченных их непосредственным работодателем (39 %).

Таблица 3. Уровень образования

Самый высокий уровень образования	%
среднее образование	1,1
начальное профессиональное (ПТУ, лицей)	2,2
среднее профессиональное (техникум, колледж)	24,9
высшее — бакалавриат/специалитет (в том числе неоконченное или продолжающееся)	36,3
высшее — магистратура (в том числе неоконченное или продолжающееся)	31,3
второе высшее, МВА (магистр делового администрирования)	4,3

И с т о ч н и к: авторские данные.

Таблица 4. Профессиональное развитие

Повышение квалификации / прохождение тренингов / сдача экзамена	%
Вы участвовали в краткосрочных профессиональных тренингах, семинарах, организованных/оплаченных вашим работодателем	39
Вы участвовали в краткосрочных профессиональных тренингах, обучающих семинарах, за которые вы платили самостоятельно	24
Вы проходили профессиональную переподготовку или повышение квалификации, которые были организованы/оплачены вашим работодателем	20
Вы проходили профессиональную переподготовку или повышение квалификации, за которые вы платили самостоятельно	12
Вы сдавали экзамены на получение профессиональных сертификатов	6
Ничего из вышеперечисленного	27

И с т о ч н и к: авторские данные.

Социальный капитал позволяет объяснить, каким образом люди достигают больших успехов в своем окружении посредством лучших, чем у остальных, связей с другими людьми. Социальный капитал формируется при функционировании таких механизмов, как социальные сети, общие нормы и убеждения, а также взаимного доверия (табл. 5, 6). М. Грановеттер [23] подчеркивал значимость системы неформальных путей для получения должностей и направлений на работу силой «слабых связей».

Таблица 5. Трудоустройство: социальные сети

Источники трудоустройства в компанию	%
Искали работу, нашли вакансию самостоятельно или через кадровое агентство (1)	45,9
Искали работу, нашли через деловых знакомых, коллег (2)	25,1
Искали работу, нашли ее через родственников, друзей (3)	13,6
Не искали, сама компания выслала предложение (4)	12,8
Другое (5)	2,6

И с т о ч н и к: авторские данные.

Большой процент линейных руководителей (45,9%) искали работу самостоятельно, при этом четвертая часть нашла работу через деловые знакомства, коллег, т. е. благодаря так называемым «слабым связям».

Таблица 6. Трудоустройство: социальные сети

До вашего прихода в организацию в ней работали...	%
<i>родственники или друзья</i>	
Да	23,3
Нет	76,7
<i>коллеги по профессиональной деятельности</i>	
Да	35,2
Нет	64,8

Источники: авторские данные.

Интересно, что почти четвертая часть отметила, что в организации до их прихода работали родственники или друзья, и треть — что в организации работали коллеги по профессиональной деятельности. Такие результаты характеризуют довольно высокую значимость социальных связей при построении карьеры в современной России среди линейных руководителей. Значимость «слабых социальных связей» при трудоустройстве демонстрирует существование определенной социально-профессиональной общности.

На данный момент уровни социального, человеческого и физического капитала позволяют причислить линейных руководителей к социально-профессиональной группе менеджеров. Однако, как было рассмотрено в теоретическом блоке, во многом сомнения по включению линейного руководителя в группу относились к функциональным возможностям. Считается, что административный капитал руководителя первой линии крайне ограничен — в основном он занимается контролем и организацией, но при этом в меньшей степени планированием и обладает ограниченной формальной властью по отношению к подчиненным в сфере управления их материальным вознаграждением, развитием, продвижением, финансами. Более того, считается, что линейного руководителя не допускают к процессу принятия решений относительно компании, подразделения и даже собственного отдела.

В своем исследовании менеджеров как социальной группы Инясевский приводит пять категорий прав и возможностей менеджеров как отражение их административного капитала: определять размер зарплаты и поощрений работников своего подразделения; нанимать и увольнять работников; определять цели и задачи своего структурного подразделения; получать полную информацию о деятельности организации в целом; определять цели и задачи организации в целом. Сравним результаты прав и возможностей по результатам исследования Инясевского и нашего (табл. 7).

Напомним, что в исследовании Инясевского в качестве объектов предположительно были рассмотрены только «чистые» менеджеры (среднего и высшего уровня) и умышленно исключены линейные руководители, которые в категориаль-

ном аппарате многих зарубежных авторов (например, Райта) отнесены к супервайзерам [7]. Однако, согласно результатам настоящего исследования, руководители первого уровня не только обладают полномочиями в тех же категориях, выделенных Иняевским, но и даже немного превосходят, например в определении размера зарплат и вознаграждения подчиненных, найме и увольнении работников, а также в определении целей и задач своего структурного подразделения (71%). Иняевский заключает, что в целом российские управленцы обладают довольно высоким уровнем административного капитала [7, с. 91], соответственно можно сделать вывод о том, что и линейные руководители также обладают довольно высоким уровнем административного капитала.

Таблица 7. Сравнительная таблица: распределение руководителей по наличию определенных прав и возможностей на рабочем месте, 2006 и 2017 гг.

Права и возможности	Исследование Иняевского, 2006 г., %	Данное исследование, 2017 г., %
Определять размер зарплаты и поощрений работников своего подразделения	40,0	41
Нанимать и увольнять работников	50,8	52
Определять цели и задачи своего структурного подразделения	47,7	71
Получать полную информацию о деятельности организации в целом	55,4	32
Определять цели и задачи организации в целом	36,9	28

И с т о ч н и к: [7, с. 93] и авторские данные.

В рамках данного исследования список прав и полномочий линейного руководителя был расширен с 5 до 26 [5; 6; 16] (см. табл. 9). В целях снижения размерности был использован факторный анализ: выделены четыре группы основных обязанностей — планирование; контроль и организация трудовой деятельности; управление финансами; развитие подчиненных (табл. 8).

Таблица 8. Факторный анализ: практики линейного руководителя

Уровень влияния	Административный капитал по группам, %			
	Контроль и организация	Планирование	УЧР	Финансы
Низкий	5,5	13,6	38,1	49,8
Умеренный	19,2	41,8	35,2	31,3
Высокий	75,2	44,6	26,7	18,9
Средние	2,6	2,3	1,8	1,6

И с т о ч н и к: авторские данные.

Как и ожидалось, основными функциональными обязанностями линейного руководителя являются контроль (75,2 %) и планирование (44,6 %), в то время как в сфере УЧР высокими полномочиями обладают лишь треть, но умеренным уровнем 35 %. Лишь небольшой процент (19 %) обладает очень высокими полномочиями в сфере финансов, при этом 30 % обладают умеренным доступом. Интересно, что такая тенденция сохраняется вне зависимости от размера организации, однако на малых предприятиях высокий уровень полномочий в расширенных функциях немного превосходит уровни средних и крупных: 33 % в сфере развития подчиненных и 27 % в сфере управления финансами. Следовательно, малая численность организации способствует меньшей бюрократии, формализации, большей свободе и автономии линейных руководителей.

Рассмотрим общие составляющие административного капитала, выделенные в рамках нашего исследования и в срезе отраслей (табл. 9). Важно отметить, что в таблице отражены доли руководителей, которые обладают *самым высоким* объемом полномочий в принятии управленческих решений (сумма оценок 4 и 5 по 5-балльной шкале).

Ожидаемо все линейные руководители вне зависимости от отрасли обладают широким спектром полномочий и возможностей, характерных для их уровня: сфере контроля и организации (функция связующего звена — 86 %, контроль трудовой дисциплины — 84 %, проверка качества работы — 84 %). Также линейные руководители владеют очень высокими полномочиями в сфере планирования (распределение видов работ, рабочих обязанностей между подчиненными — 79 %, определение объема работы, рабочей нагрузки конкретному работнику — 78 %, определение целей и задач своего подразделения — 71 %).

В сфере расширенных практик общие тенденции сохраняются, однако есть отрасли, которые выделяются на фоне остальных. Почти половина всех линейных руководителей первого уровня имеют доступ к управлению финансами по контролю операционных затрат (48 %). Примечательно, что линейные руководители в большей степени обладают финансовыми полномочиями в мотивации подчиненных через систему штрафных санкций (45 %), и в меньшей степени — через установление размера премий, надбавок и бонусов своим сотрудникам (41 %). Исключением служит отрасль ИТ, где линейные руководители обладали самими низкими возможностями штрафовать своих сотрудников (36 %), но при этом имели высокие полномочия в установлении премии и надбавок (58 %), базовой части зарплаты (44 %), определении бюджета своего подразделения (45 %). Примечательно, что в отрасли машиностроения и химии линейные руководители обладали также самими высокими полномочиями в сфере установления премий и бонусов (64 %) и определении бюджета своего подразделения (37 %), но при этом имели самые высокие полномочия по штрафам (52 %). Эти результаты подтверждают предсказания, сделанные в исследовании 2005 г.: линейным руководителям будут не просто делегированы более широкие управленческие полномочия, но и в некоторых областях они станут носителями особого статуса «управляющего бизнес-единицей» [16].

В сфере развития собственных подчиненных линейные руководители также обладают широкими полномочиями: почти половина может самостоятельно аттестовать своих сотрудников (47 %) (особенно в сфере машиностроения и химии — 52 %). При этом 40 % всех руководителей обладают высокими полномочи-

Таблица 9. Доля руководителей, обладающих большим объемом полномочий в принятии управленческих решений

Доля руководителей, обладающих большим объемом полномочий в принятии управленческих решений (сумма оценок 4 и 5 по 5-балльной шкале), %									
Отрасли	Машино- строение и химия	Финансы и страхова- ние	Легкая и пищевая промыш- ленность	Услуги	Транспорт, Строй- энергетика	ИТ	Рознич- ная тор- говля	Общее	
Контроль и организация									
Передача подчиненным распоряжений вышестоящего руководства	88	80	91	85	85	88	85	86	
Контроль трудовой дисциплины	92	84	91	87	86	81	85	84	
Проверка качества работы	84	80	85	88	89	82	90	84	
Передача вышестоящему руководству информации от подчиненных	80	82	85	86	84	80	80	82	
Помощь сотрудникам в повседневной работе	77	74	84	83	80	78	80	81	
Консультирование своих сотрудников, их обучение на рабочем месте	80	82	80	86	75	77	80	80	
Осуществление связи между своим подразделением и другими подразделениями в компании	80	76	78	87	80	78	75	78	
Планирование									
Решение оперативных вопросов	85	76	79	85	85	85	80	82	
Распределение видов работ, рабочих обязанностей между подчиненными	80	74	80	83	78	82	78	79	
Определение объема работы, рабочей нагрузки конкретному работнику	80	69	77	81	78	76	91	78	
Определение целей и задач работы своего подразделения	72	70	70	76	70	78	67	71	
Внедрение улучшений для повышения эффективности	64	70	60	64	60	71	63	62	

Установление графика работы, места и времени выполнения рабочих заданий	58	47	63	68	54	45	72	54	57
Отбор и прием на работу сотрудников в свое подразделение	47	61	54	57	53	50	47	47	52
Увольнение сотрудников	51	60	46	54	43	38	30	47	46
Финансы									
Контроль операционных затрат (администрирование, организация производства, продаж и т. п.)	53	41	50	51	41	54	50	37	48
Применение штрафных санкций (вычеты из зарплаты)	52	52	45	49	41	40	36	45	45
Установление размера премий, надбавок, бонусов для своих подчиненных	64	32	43	47	39	37	58	41	41
Распределение финансовых ресурсов между работниками в рамках выделенного бюджета	42	31	40	42	32	31	32	34	36
Определение бюджета своего подразделения	37	32	37	33	28	28	45	36	32
Установление размера базовой части зарплаты (оклада) своих подчиненных	30	20	19	26	21	23	44	21	24
Развитие сотрудников									
Аттестация персонала	52	48	48	40	46	42	43	45	47
Выдвижение своих подчиненных на более высокие должности, зачисление в кадровый резерв	46	38	38	40	40	37	41	47	41
Формирование плана обучения своих сотрудников	43	37	38	44	35	34	48	41	40
Отправлять сотрудников на программы обучения, повышения квалификации	40	39	40	40	35	32	46	34	40

Источники: авторские данные.

ями в развитии подчиненных по части выдвижения на более высокие должности, формирования плана обучения и направления на программы повышения квалификации. В данной ситуации отрасль ИТ снова отличается от других — линейные руководители обладают самыми высокими полномочиями в сфере формирования плана обучения подчиненных (48 %) и их развития через программы обучения (46 %).

В целом линейные руководители всех отраслей обладают расширенными полномочиями в сфере управления финансами и развития подчиненных. Интересно, что, помимо отрасли информационных технологий, основанной преимущественно на интеллектуальной деятельности сотрудников, самыми высокими полномочиями, особенно в сфере финансового вознаграждения, стали обладать линейные руководители производственных предприятий — «классические» объекты для данного направления исследований [2–5]. На примере тяжелой промышленности можно проследить наиболее яркую эволюцию линейного руководителя от ограниченного контролера-супервайзера до реального управляющего с расширенными возможностями в сфере управления финансами и развития подчиненных. Можно заключить, что современные линейные руководители действительно обладают высоким уровнем административного капитала.

На основе проведенного анализа следует, что выдвинутая гипотеза подтверждена: современные линейные руководители обладают высоким уровнем физического, человеческого, социального, а главное, административного капитала, который не уступает менеджерам среднего и высшего звена, что позволяет отнести линейных руководителей к социально-профессиональной группе менеджеров.

Ограничениями исследования является количество респондентов и специфика отобранных отраслей. В дальнейшем возможно увеличение количества респондентов и отраслей. В будущих работах можно рассмотреть линейного руководителя как объект исследования в уникальных отраслях (например, индустрия развлечений и творчество).

Заключение

Неоднозначное положение в иерархии, неясный список полномочий и обязанностей, образ пассивного супервайзера-контролера, обладающего низким уровнем физического, человеческого, социального, административного капитала, и в то же время требования по повышению показателей производительности — все эти факторы стали причинами для исследования роли и положения линейного руководителя в социально-профессиональной перспективе.

В качестве аргументов по включению в социально-профессиональную группу менеджеров линейные руководители были рассмотрены с точки зрения обладания специфическими для данной группы типами капитала: физическим, человеческим, социальным и административным. Согласно результатам исследования, линейный руководитель обладает высокими полномочиями в сфере своих прямых обязанностей по контролю, организации и планированию и в меньшей степени ему доступны управление финансами и развитие подчиненных, но эти показатели также довольно высокие и даже превышают показатели менеджеров среднего и высшего звена. Соответственно, линейные руководители — это не просто контролеры-ис-

полнители, они являются важной частью социально-профессиональной группы менеджеров со своими особенностями и обязанностями, которые напрямую воздействуют на самый важный капитал компании — непосредственных исполнителей. По этой причине линейных руководителей стоит не только включать в исследования по социально-управленческой тематике, но и изучать как отдельный феномен, способный стать основополагающим потенциалом в борьбе за конкурентное преимущество в эпоху кризиса и нестабильной экономики. Управленческие практики линейных руководителей заслуживают особого внимания как со стороны науки, так и со стороны практики.

Литература

1. Заславская Т. И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // *Общественные науки и современность*. 1995. № 1. С. 17–32.
2. Кларк С. Линейные руководители: между трудом и капиталом // *Мир России. Социология. Этнология*. 2006. Т. 15, № 4. С. 1–12.
3. Гончарова Н. В. Интеграция линейного менеджмента в управленческую иерархию // *Социологические исследования*. 2007. № 5. С. 37–46.
4. Субочева А., Соболев О. Оценка эффективности управления развитием трудового потенциала персонала организации // *Кадровик*. 2015. Т. 2. С. 76–79.
5. Черепанова В. Н., Устинова О. В. Менеджеры как социально-профессиональная группа // *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 2. С. 646–646.
6. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // *Экономическая социология*. 2002. Т. 3, № 4. С. 20–32.
7. Инясевский С. А. Российские менеджеры: социально-экономические характеристики и позиции на рынке труда // *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2008. Т. 11, № 3. С. 77–99.
8. Заславская Т. И., Крылатых Э. Н., Шабанова М. А. Новое поколение деловых людей России. М.: Дело, 2007. 319 с.
9. Корицкий А. В. Истоки и основные положения теории человеческого капитала // *Креативная экономика*. 2007. Т. 1, № 5. С. 3–10.
10. Кириллова О. Г., Савина К. С. Трудовой потенциал как экономическая категория // *Общество: политика, экономика, право*. 2014. № 2. С. 24–27.
11. Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005. 379 с.
12. Drucker P. F. *The Practice of Management*. New York: Harper and Row, 1954. 416 p.
13. Иванова Н. Л. Типологические особенности самоопределения представителей менеджмента бизнес-организаций // *Психология обучения*. 2009. № 4. С. 77–90.
14. Устинова О. В., Пивоварова И. В. Карьера менеджеров как социально-профессиональной группы // *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 2. С. 651–651.
15. Щербина В. В. Особенности менеджмента как направления управленческой деятельности // *Социологические исследования*. 2001. № 10. С. 48–58.
16. Hales C. Rooted in supervision, branching into management: Continuity and change in the role of first-line manager // *Journal of Management Studies*. 2005. Vol. 42, no. 3. P. 471–506.
17. Purcell J., Hutchinson S. Front-line managers as agents in the HRM-performance causal chain: theory, analysis and evidence // *Human Resource Management Journal*. 2007. Vol. 17, no. 1. P. 3–20.
18. Маслов Е. В. Управление персоналом: технология и идеология // *Организационная психология*. 2015. Т. 5, № 1. С. 73–90.
19. Fu N., Flood P. C., Rousseau D. M., Morris T. Line managers as paradox navigators in HRM implementation: Balancing consistency and individual responsiveness // *Journal of Management*. 2020. Vol. 46, no. 2. P. 203–233.
20. Московская А. А. Проблемы становления модели профессии: российский опыт в западном исследовательском контексте // *Мир России*. 2010. № 3. С. 90–114.
21. Балабанова Е. С., Деминская В. Э. Руководитель как трансформационный лидер: роль личностных качеств и управленческих практик // *Российский журнал менеджмента*. 2017. Т. 15, № 3. С. 263–288.

22. Деминская В. Э. Связь трансформационного лидерства с позитивными установками российских сотрудников ИТ-компаний // Организационная психология. 2020. Т. 10, № 1. С. 141–165.

23. Granovetter M. Network sampling: Some first steps // American Journal of Sociology. 1976. Vol. 81, no. 6. P. 1287–1303.

Статья поступила в редакцию 16 апреля 2020 г.;
рекомендована в печать 10 июня 2020 г.

Контактная информация:

Деминская Вероника Эдуардовна — преподаватель-исследователь; veronika_deminskaya@mail.ru

Line managers as a socio-professional group*

V. E. Deminskaya

National Research University Higher School of Economics,
20, Myasnitskaya ul., Moscow, 101000, Russian Federation

For citation: Deminskaya V.E. Line managers as a socio-professional group. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 2020, vol. 13, issue 3, pp. 272–291.

<https://doi.org/10.21638/spbu12.2020.302> (In Russian)

The article is dedicated to the analysis of line managers' role and position in modern Russian business society, as well as the membership of line managers in the socio — professional group of managers. Line managers were considered as the owners of specific capital (physical, human, social and administrative), distinctive for managers' group. The author focuses on administrative capital as the most important management authority indicator. The empirical part of the work was based on the results of a standardized survey of 1115 line managers in 400 organizations from 11 industries. The results indicated that modern Russian managers have high levels of physical, human, social capital, and, moreover, quite a high level of administrative capital that is close to middle and top levels. Line managers have significant authority in terms of control, organization, and planning, as well as fairly high power in HR and finances compared to the results of previous studies. The results demonstrated the evolution of a line manager from supervisor to a full-fledged manager with a higher level of education, salary, authority, and social status. Therefore, line managers can be assigned to the socio-professional group of managers and line managers should be included in research on social and managerial topics. Moreover, they should be investigated as an independent phenomenon. Line managers can become a fundamental potential in the struggle for a competitive advantage during a crisis and an unstable economy, they deserve attention from both the scientific and business sphere.

Keywords: line managers, socio-professional group, day-to-day practices, administrative capital, management practices.

References

1. Zaslavskaya T.I. Business — layer of Russian society: entity, structure, status. *Obshhestvennyye nauki i sovremennost'*, 1995, vol. 1, pp. 17–32. (In Russian)

2. Klark S. Line managers: between labor and capital. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya*, 2006, vol. 15, no. 4, pp. 1–12. (In Russian)

* The study was supported by the HSE Program of Fundamental Studies under the direction of A. G. Efendiev.

3. Goncharova N. V. Line managers' integration in organizational hierarchy. *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2007, vol. 5, pp. 37–46. (In Russian)
4. Subocheva A., Sobol' O. Assessment of HR management performance. *Kadrovik*, 2015, vol. 2, pp. 76–79. (In Russian)
5. Cherepanova V. N., Ustinova O. V. Managers as socio-professional group. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia*, 2015, vol. 2, pp. 646–646. (In Russian)
6. Radaev V. V. The concept of capital, capital forms and their conversions. *Ekonomicheskaiia sotsiologiiia*, 2002, vol. 3, no. 4, pp. 20–32. (In Russian)
7. Inyasevskij S. A. Russian managers: social and economic characteristics and market labour position. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii*, 2008, vol. 11, no. 3, pp. 77–99. (In Russian)
8. Zaslavskaya T. I., Krylatyh E. N., Shabanova M. A. *New generation of Russian businessmen*. Moscow, Delo Publ., 2007. 319 p. (In Russian)
9. Koritskii A. V. The bases of humanity capital theory. *Kreativnaia ekonomika*, 2007, vol. 1, no. 5, pp. 3–10. (In Russian)
10. Kirillova O. G., Savina K. S. Labor potential as an economic category. *Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo*, 2014, vol. 2, pp. 24–27. (In Russian)
11. Abramov R. N. *Russian managers: sociological analysis of profession formation*. Moscow, KomKniga Publ., 2005. 379 p. (In Russian)
12. Drucker P. F. *The Practice of Management*. New York, Harper and Row, 1954. 416 p.
13. Ivanova N. L. Typological features of managers' self-determination in business organizations. *Psikhologiiia obucheniiia*, 2009, vol. 4, pp. 77–90. (In Russian)
14. Ustinova O. V., Pivovarova I. V. Careers of managers as a social and professional group. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia*, 2015, vol. 2, pp. 651–651. (In Russian)
15. Shcherbina V. V. Management features as a direction of managerial activity. *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2001, no. 10, pp. 48–58. (In Russian)
16. Hales C. Rooted in supervision, branching into management: Continuity and change in the role of first-line manager. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta*, 2005, vol. 42, no. 3, pp. 471–506.
17. Purcell J., Hutchinson S. Front-line managers as agents in the HRM-performance causal chain: theory, analysis and evidence. *Human Resource Management Journal*, 2007, vol. 17, no. 1, pp. 3–20.
18. Maslov E. V. Human resources management: technology and ideology. *Organizatsionnaia psikhologiiia*, 2015, vol. 5, no. 1, pp. 73–90. (In Russian)
19. Fu N., Flood P. C., Rousseau D. M., Morris T. Line managers as paradox navigators in HRM implementation: Balancing consistency and individual responsiveness. *Journal of Management*, 2020, vol. 46, no. 2, pp. 203–233.
20. Moskovskaya A. A. Problems of professional models formations: Russian experience in Western scientific context. *Mir Rossii*, 2010, no. 3, pp. 90–114. (In Russian)
21. Balabanova E. S., Deminskaia V. E. Managers as transformational leaders: the role of individual characteristics and management practices. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta*, 2017, vol. 15, no. 3, pp. 263–288. (In Russian)
22. Deminskaia V. E. The link between transformational leadership and positive attitudes of Russian IT workers. *Organizatsionnaia psikhologiiia*, 2020, vol. 10, no. 1, pp. 141–165. (In Russian)
23. Granovetter M. Network sampling: Some first steps. *American Journal of Sociology*, 1976, vol. 81, no. 6, pp. 1287–1303.

Received: April 16, 2020

Accepted: June 10, 2020

Author's information:

Veronika E. Deminskaya — Teacher-Researcher; veronika_deminskaya@mail.ru