**Карьера руководителей в российских бизнес-организациях как социальный феномен: опыт теоретического и эмпирического анализа**

Эфендиев А.Г. (НИУ ВШЭ, efendiev@hse.ru)

Сорокин П.С. (НИУ ВШЭ, pssorokin@mail.ru)

**Введение**

Изучение карьерной проблематики составляет важное направление научного поиска в современной социологии. В первую очередь, социологический анализ вопросов карьеры играет важную роль для исследований социальной мобильности. Исследуя карьеру в макросоциальном масштабе, социолог получает возможность по-новому взглянуть на проблемы общественного развития и масштабных общественных изменений. Подобный анализ особенно актуален с точки зрения процесса перехода общества от «традиционалистских» к «модерным» формам социальной организации.

С этой точки зрения, один из наиболее важных вопросов для социологического исследования состоит в том, каковы условия и факторы индивидуального карьерного успеха? Состав индивидуальных характеристик, которые в наибольшей степени способствуют восходящей карьерной динамике, не только в существенной степени взаимосвязан с системой социальной стратификации в обществе, но является, во многом ее отражением. Для комплексного исследования этих вопросов необходимо глубокое осмысление карьеры как социального явления, включая критическое рассмотрения опыта, накопленного российским и международным научными сообществами.

**Карьера как социальное явление: опыт отечественных и зарубежных исследований**

Важная особенность современного проблемного поля исследований карьеры состоит в том, что вопросами карьеры занимаются представители не только социологической науки, но также психологии, менеджмента, экономики и других дисциплин. Таким образом, для комплексного понимания состояния современного научного знания в интересующей проблемной области, потребовалось проанализировать большой объем источников, как относящихся к социологической дисциплинарной ориентации, так и выходящих за ее пределы.

В частности, в области определения и концептуализации понятия карьеры были изучены работы не только социологов (Е. Хьюз, В.Кузокреа и др.), но также представителей других, смежных дисциплин (Н.Николсон, Э.Шейн, А. Берд и др.) [Cuzzocrea, Lyon, 2011]. Особо отметим вклад, который внесли в концептуализацию понятия «карьера» и исследование связанных с ней вопросов такие авторы как О.И. Шкаратан, Т.И. Заславская, А.Г. Эфендиев и др. [Эфендиев и др., 2011]

Особое внимание привлекают разработки карьерной проблематики, предпринимаемые группой европейских исследователей (В. Чудзиковски, В.Майрхофер, А. Иелатчич и др.) в контексте теоретического наследия П. Бурдье [Chudzikowski, Mayrhofer, 2011]. Несмотря на высокую перспективность применения отдельных концептуальных элементов теории «социального поля», а также использование ряда оригинальных понятий («карьерное поле», «карьерный капитал», «карьерный габитус» и др.) разработки указанной группы авторов носят не совсем завершенный характер и скорее ставят вопросы, чем предлагают целостные концептуально завершенные модели карьеры как социального явления. Все же, некоторые перспективные идеи этих исследователей мы постарались применить и развить в рамках настоящей работы.

Если говорить об эмпирических исследованиях вопросов карьеры, то в этом отношении анализ литературы также показал высокую степень дисциплинарной диверсификации работ. Все же основной массив эмпирических исследований представлен менеджериальным направлением.

Изучение источников показало, что в области эмпирических исследований вопросов карьеры центральное место занимает проблематика факторов карьерного успеха. Несмотря на то, что наибольшее количество эмпирических работ в этой области выполнено исследователями менеджмента, эмпирические факты, представленные в публикациях, зачастую представляют существенный интерес с точки зрения познания состояния карьеры в том или ином обществе как социального явления. Особый интерес в этой связи представляет вопрос о степени социальной зрелости механизмов вертикальной мобильности, их соответствие критериям меритократизма или традиционализма.

Среди эмпирических исследований карьеры в организации можно выделить две группы в зависимости от фокуса исследовательского интереса: на индивиде или на организации. В рамках индивидуального уровня анализа изучение результатов эмпирических исследований проводилось по следующим основным тематическим блокам. Во-первых, изучение мотивационно-ценностных характеристик карьерного процесса (Дж. Холл, Т. Герпорт, М. Игбария и др.) [Igbaria и др., 1999]; во-вторых, исследования профессионально-квалификационных показателей сотрудников как факторов карьерного успеха (Р. Катц, Дж. Ман Манен, Л. Фостер, Т. Колинко, Б. Ван дер Хейден и др.) [Van Der Heijden, 2002], в-третьих, изучение характеристик обладания социальными связями неделового характера как факторов карьерного успеха (С. Гартрелл, И. Симпсон, Дж. Барон и Дж. Пфеффер) [Baron, Pfeffer, 1994]. По каждому из рассматриваемых блоков изучение литературы показало наличие существенного количества эмпирических подтверждений значительной роли, которую может играть тот или иной фактор (в частности, характеристики карьерных устремлений, показатели профессиональной квалификации и обладания связями) для карьерного успеха.

На организационном уровне в области эмпирических исследований карьеры мы выделили два основных направления анализа: во-первых, изучение влияния на карьерный процесс отраслевой принадлежности фирмы (Й. Варди и Т. Хаммер, Дж. Пфеффер и др.) [Vardi, Hammer, 1977], во-вторых, анализ целенаправленных воздействий организации (карьерной политики, карьерного менеджмента и т.п.) (А. Паци, Дж. Портвуд, Я. Латтак, Ч.Гренроуз и др.) [Granrose, Portwood, 1987].

В рамках каждого из направлений эмпирических исследований получены важные эмпирические результаты с точки зрения изучения карьеры как социального феномена. Вместе с тем, тот факт, что большинство исследований карьеры в организации реализуются, в основном, в рамках менеджериальной дисциплинарной ориентации, зачастую ограничивает внимание исследователей рассмотрением исключительно управленческих, технологических и экономических аспектов в области влияния организации на карьерный процесс.

Мы полагаем, что преодоление этого дисциплинарного изоляционизма способно существенно повысить продуктивность исследований организационной карьеры. В том числе, это касается использования результатов этих исследований для решения прикладных задач. В частности, учет того влияния, которое макросоциальная среда накладывает на карьерный процесс в организации способно существенно повысить ценность соответствующих практических рекомендаций.

**Исходные теоретические предпосылки изучения карьеры как социального феномена**

К сожалению, до сих пор мировое научное сообщество не смогло совершить рывок от достаточно абстрактного понимания карьеры как движущей силы формирования системы социальной стратификации, характерной для современного общества, к целостной концептуальной модели, которую можно было бы применить в эмпирическом социологическом исследовании на уровне конкретных бизнес-организаций и индивидуальных траекторий карьерного роста.

Если попытаться коротко отразить особенность нашего социологического взгляда на карьеру, то он состоит в том, что карьера – это такой социальный феномен, в котором массовая социальная динамика преломляется на уровне конкретных личностных судеб и индивидуальных траекторий развития в организациях и обществе. С этой точки зрения, концепт «карьера» в социальной науке выполняет важнейшую функцию: преломление, воплощение стержневых процессов социальной мобильности в индивидуальных социальных, социально-профессиональных и социально-экономических перемещениях, локализованных в определенных структурных средах. Особая важность карьеры, как категории социального анализа состоит в том, что эта категория позволяет эмпирически конкретно, через судьбы отдельных акторов в конкретных бизнес-организациях исследовать макропроцессы социальной мобильности и формирования системы социальной стратификации.

Сначала, обобщая и развивая исследования указанных выше авторов, мы выделим ключевые характеристики, которые, на наш взгляд, отличают карьеру как социально-исторический феномен от других форм и механизмов вертикальной мобильности.

1) Карьера как социальный феномен реализуется в полной мере только в таких социально-исторических условиях, в которых существует (относительно полное) *юридическое равенство* индивидов в принципиальных возможностях повышения своего социального статуса. Иными словами, логика «уготовленной судьбы» (предопределенной по праву рождения), характерная для традиционалистского сословного общества, сменяется механизмом «свободного выбора» человеком сферы деятельности, профессии, места желаемого трудоустройства.

2) Базовым механизмом социального продвижения в рамках социальной формы «карьеры» является *конкуренция*. В модерных обществах эта конкуренция реализуется, в первую очередь, посредством формализованных конкурсов (как правило, открытых), а также специфических систем отбора и выдвижения кадров (зачастую связанных с теми или иными вариациями оценки работников по ключевым компетенциям (KPI)).

Результатом гарантированного законом юридического равенства индивидов перед лицом работодателя (нанимателя), а также доминирования принципа конкуренции становится ряд последствий, имеющих фундаментальное значение для общественного развития:

1. Карьера становится массовым феноменом. В рамках традиционалистских социальных систем существенное социальное продвижение является, в первую очередь, результатом случая (или же уникальных личных качеств) и потенциально способно охватить лишь незначительную долю населения (подобные примеры широко известны и касаются отдельных выдающихся личностей). Теперь же, в условиях господства модерных институтов, процесс вертикальной мобильности становится мощным, непрекращающемся потоком, преобразующем всю социальную структуру.

2. Благодаря базовому механизму конкуренции в основу карьеры, как явления, характерного для модерного общества, закладываются меритократические принципы и показатели, в частности, индивидуальные свойства, качества, которые требуют квалификации, образования, личных усилий - то есть носят достиженческий, а не предписанный характер, требуют от индивида систематического развития своих знаний, умений, опыта.

3. Социально-экономическое развитие общества ускоряется. Инновации, движимые конкурентной борьбой, как между организациями (в условиях свободного рынка), так и между индивидами (также находящимися в рамках свободного рынка труда), получают мощнейший импульс развития. Это приводит как к ускоренному научно-техническому прогрессу, так и развитию модерных социальных форм организации жизни.

В целом, социальное продвижение (достижение нового социального статуса) с формированием карьеры как массового социального явления становится результатом, прежде всего, развития индивидуальных навыков, умений и способностей. Подчеркнем, что для традиционалистских, сословных социальных систем характерна обратная логика: предуготовленное социальное положение (например, положение аристократа) – гарантирует получение хорошего образования и приобретение индивидом важных умений и навыков.

Таким образом, карьера как «детище» модерного общества, является массовой (юридически доступной для всех) формой индивидуального социального продвижения на основе способностей, умений, образования индивида в условиях возможности свободного выбора, конкуренции (и связанных с ней испытаний и механизмов отбора), и, тем самым, выступает социальным фактором ускорения общественного развития.

Подчеркнем, что, учитывая специфику современного состояния российского бизнеса и общества, представленный взгляд на карьеру как социальное явление представляется особенно актуальным и перспективным. В силу того, что процессы модернизации и становления достиженческих социальных институтов в российском обществе, по большей части, еще не завершены, карьера приобретает особое значение как «зеркало» социальной организации бизнеса и общества в целом. С одной стороны, в российском обществе сложился относительно свободный рынок труда и рыночная экономика в целом. С другой стороны, за последние 20 лет движение российскому бизнеса в сторону повышения эффективности сталкивается с существенными препятствиями. На наш взгляд, эти препятствия в существенной степени могут зависеть именно от социальной природы отечественного бизнеса, от тех «правил игры» и стандартов поведения (их достиженческого или традиционалистского характера), которые утвердились в самих организациях, как основных субъектов экономической деятельности в современном мире.

Подчеркнем, что для глубокого и содержательного исследования состояния карьеры в российском обществе с выбранного ракурса необходимо изучение качественных характеристик карьерного процесса. В связи с этим возникает необходимость определения конкретных качественных признаков карьерного процесса, судя по которым, можно утверждать о его достиженческом или же, напротив, недостиженческом характере, а также разработки соответствующей системы индикаторов.

Таким образом, в основу предлагаемой концепции карьеры как социального феномена положены следующие теоретико-методологические предпосылки. Во-первых, карьера рассматривается как многоуровневый 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 современного состояния российского бизнеса и общества, наиболее актуальным будет рассмотрение карьеры, в первую очередь, в контексте проблем перехода к модерному обществу и характерным для него достиженческим институтам. В-третьих, для глубокого и содержательного исследования состояния карьеры в российском обществе необходимо изучение качественных характеристик карьерного процесса. В-четвертых, карьера рассматривается как интегративное явление, для понимания социального содержания которого необходимо внимание к его психологическим, экономическим и менеджериальным аспектам. В-пятых, ключом к познанию социальной сущности современной карьеры станет изучение бизнес-организации, как непосредственной арены развертывания карьерного процесса.

**Карьера менеджеров российских бизнес-организаций нижнего и среднего звена как социальное явление: методология и организация эмпирического исследования**

В основу концепции карьеры, разработанной в рамках настоящей работы, положены идеи следующих теорий: теории модернизации и пост-индустриального общества (Д.Белл, Д. Триман и др.) [Bell, 1999], теории социальной стратификации: как современные (Р. Эриксон и Дж. Голдторп, Р. Брин и др.) [Breen, 2004], так и классические (Т. Парсонс) [Парсонс, 1992], а также теория социального поля (П. Бурдье) [Бурдье, 2004].

Предметом нашего исследования выступают социальные факторы карьерного успеха руководителей в российских бизнес-организациях. Указанные факторы изучаются на двух уровнях. На индивидуальном уровне мы выделили основных блока анализа: карьерные устремления, профессиональная квалификация (достиженческий «карьерный капитал»), социальные связи неделового характера (традиционалистский «карьерный капитал»). На организационном уровне мы разработали специальный аналитический конструкт («карьерная культура организации»), описывающий ключевые свойства и характеристики, необходимые для успешной карьеры в конкретной фирме. Карьерная культура определяется на основе ответов руководителей, занятых в данной организации о том, какие качества необходимы для карьерного успеха в этой компании.

На основе интеграции индивидуального и организационного уровней анализа мы подошли к разработке «моделей карьерного развития» - сводного показателя, позволяющего интегрировать ключевые характеристики карьерного процесса на индивидуальном и организационном уровне. Модель карьерного развития является ключевой характеристикой для социологического анализа карьеры как социального явления. Применение этого конструкта позволяет выделить и изучить группы респондентов, представляющие различные индивидуальные «карьерные профили» (сочетания характеристик на индивидуальном уровне) и делающие карьеру в организациях с различной карьерной культурой (в том числе, противоположной по своим содержательным характеристикам по отношению к карьерному профилю)

Эмпирическая база исследования состоит из двух элементов. Первый элемент основывается на эмпирическом исследовании, проведенном в 2008 году и включает в себя 80 коммерческих предприятий четырнадцати отраслей, действующих 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[[1]](#footnote-1). Второй элемент базируется на эмпирическом исследовании, проведенном в 2012 году[[2]](#footnote-2). 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 (100% российская или преимущественно иностранная), 3) территориальное расположение (Москва или регион). Исследование охватило 17 предприятий, отобранных, исходя из специально разработанной выборки по ортогональному плану. Были опрошены 640 респондентов (приблизительно 40 респондентов в каждой организации).

**Основные результаты эмпирического исследования**

Ниже мы кратко излагаем основные результаты эмпирического исследования карьеры как социального явления, проведенного в соответствии с представленной выше теоретической концепции.

1. Для карьерного процесса в исследованных компаниях характерна общая недооценка и низкая значимость профессионализма и квалификации. В частности, 48% руководителей не обладают достаточным уровнем квалификации (исходя из критериев наличия образования и опыта работы по специальности от 3-х лет). Всего 34% опрошенных указали «реализацию своих профессиональных планов» в качестве хотя бы одного из доминирующих карьерных устремлений. Также показано отсутствие прямой положительной взаимосвязи между профессионально-квалификационными характеристиками респондентов и их карьерным успехом. Наконец, лишь 19 организаций из 79 (в которых было возможно выявить карьерную культуру, исходя из количества опрошенных руководителей) оказались носителями такой «карьерной культуры», в которой образование занимает первое место в структуре факторов карьерного продвижения.
2. Для карьерного успеха в изученных бизнес-организациях характерна высокая значимость социальных связей неделового характера. В частности, 29% респондентов являются обладателями неделовых связей. Также показана сильная взаимосвязь между характеристиками обладания связями и их карьерным успехом респондентов. Руководители, обладающие связями (в том числе, не подкрепленными достаточной квалификацией), вне зависимости от характеристик организации (в том числе, от ее карьерной культуры) демонстрируют более высокие показатели карьерного успеха, чем руководители, не обладающие связями, но имеющими достаточный уровень квалификации. Наконец, «кланово-аскриптивная» карьерная культура, связанная с решающей ролью связей для продвижения, широко распространена и характерна для 23 из 79 обследованных организаций.
3. Изучение «моделей карьерного развития» руководителей в изученных организациях (объединяющих индивидуальные и организационные параметры карьерного процесса), показало, что «чистая меритократическая» модель карьерного развития оказывается не только менее эффективной в сравнении с «чистой клановой» моделью, но также уступает среднему показателю по выборке (см. таблицу №1).

**Таблица №1.** Показатели карьерного успеха среди респондентов, представляющих основные модели карьерного развития, в % опрошенных, N = 102

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основные модели карьерного развития | Доля имевших повышение в должности за последние 2 года в рамках отдельных моделей и по выборке в целом (\*) | Доля безусловно удовлетворенных карьерой в рамках отдельных моделей и по выборке в целом (\*) |
| Мерикторатическая модель | 29 | 19 |
| Клановая модель | 53 | 38 |
| ***В среднем по выборке*** | ***42*** | ***25*** |

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

Добавим, что условные «крайние» формы моделей карьерного развития («меритократическая» и «клановая») в совокупности охватывают лишь 20% от общего количества опрошенных (509 человек). На наш взгляд, это говорит о переходном характере социальной организации карьерного процесса в российском бизнесе, сочетающем меритократические и традиционалистские элементы.

**Заключение**

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

**Основная использованная литература:**

1. Бурдье П. Начала/П //Бурдье.‒М.‒1994,‒118 с. – 1994.
2. Митюнина С. В. Модели профессиональной карьеры личности: диссертация на соискание степени кандидата социологических наук. Нижний Новгород, 2006.
3. Парсонс Т. Аналитический подход к теории социальной стратификации //Социальная стратификация. Вып. I/Под ред. СА Белановского. М.: ИНХП РАН. – 1992. – С. 114-137.
4. 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.
5. Сорокин П.С. Теоретические и эмпирические исследования профессиональной карьеры: перспективы интеграции на основе теории П. Бурдье // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2012. № 1. С. 5-15.
6. 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.
7. Baron J. N., Pfeffer J. The social psychology of organizations and inequality //Social Psychology Quarterly. – 1994. – С. 190-209.
8. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting by Daniel Bell. – 1999.
9. 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.
10. Breen R. (ed.). Social mobility in Europe. – Oxford : Oxford University Press, 2004. – С. 37-76.
11. 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. – Т. 64. – №. 1. – С. 19-36.
12. Cuzzocrea V., Lyon D. Sociological Conceptualisations of ‘Career’: A Review and Reorientation //Sociology Compass. – 2011. – Т. 5. – №. 12. – С. 1029-1043.
13. Erikson R., Goldthorpe J. H. The constant flux: a study of class mobility in industrial societies. – Oxford University Press, USA, 1992.
14. 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.
15. Hughes E. C. Cycles //Turning Points, and Careers. In D. Riesman & HS Becker (Hrsg.), The sociological Eye. Selected Papers. Chicago, New York. – 1971.
16. 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. – С. 29-54.
17. Nicholson N., West M. Transitions, work histories, and careers //Handbook of career theory. – 1989. – Т. 181. – С. 201.
18. Nureev R. M. Human capital and its development in present-day Russia //Russian Education & Society. – 2010. – Т. 52. – №. 3. – С. 3-29.
19. Schein E. H. Career theory and research: Some issues for the future //Work, Family, and the Career: S. – 1980. – С. 357-365.
20. Van Der Heijden B. I. J. M. Individual career initiatives and their influence upon professional expertise development throughout the career //International Journal of Training and Development. – 2002. – Т. 6. – №. 2. – С. 54-79.
21. 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.

1. Исследование финансировалось грантом факультета менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», научный руководитель проекта А.Г. Эфендиев. [↑](#footnote-ref-1)
2. Проект поддержан в рамках конкурса Программы «Научный фонд ГУ-ВШЭ» «Учитель-Ученики» 2011-2012 гг. (руководитель проекта: д.ф.н., проф. А.Г. Эфендиев). [↑](#footnote-ref-2)