

А.Г. Эфендиев,
Е.С. Балабанова,
П.С. Сорокин

Национальный исследовательский
университет «Высшая школа
экономики»

МОДЕЛИ КАРЬЕРНОГО УСПЕХА РУКОВОДИТЕЛЕЙ В РОССИЙСКИХ БИЗНЕС- ОРГАНИЗАЦИЯХ¹

Современные российские бизнес-организации с точки зрения их социального устройства, утвержденных в них норм и стандартов поведения – один из наиболее интересных и важных предметов научного анализа. Эффективность социальной организации отечественного бизнеса может выступать важным фактором успехов или неудач российской экономики. Весьма возможно, что существенное препятствие для развития общества по пути инноваций и интенсивной модернизации находится в области социально-культурного: в тех принципах, правилах и нормах, по которым устроена жизнь отечественных предприятий. Среди барьеров социально-культурного характера, на наш взгляд, высококую значимость имеют характеристики карьерного продвижения в бизнес-организациях: кого и за что продвигают в российских фирмах, наделяют высокими статусами и полномочиями?

Изучение карьеры, как показывает опыт научных исследований, имеет несколько аспектов: карьера как индивидуальная траектория служебного продвижения; как канал вертикального роста сотрудника в рамках организации и др. Специфика нашего подхода к изучению бизнес-карьеры состоит в изучении последней как социального института и связанного с ним массового социального процесса, который обладает над- и доиндивидуальной логикой существования и развития. Карьера как социальный институт характеризуется чертами устойчивости, регулярности и самовозобновляемости, ее социальная сущность овящена ореолом *«так принято»*, *«так следует поступать»*.

¹ Настоящая статья является промежуточным результатом выполнения исследовательского проекта «Социальные факторы и механизмы карьерного продвижения руководителей в российских бизнес-организациях» (№ 11-04-0037), поддержанного в рамках конкурса Программы Научного фонда НИУ ВШЭ «Учитель-ученики» 2011–2012 гг. (руководитель проекта д.ф.н., проф. А.Г. Эфендиев).

Мы рассматриваем карьеру не только как механизм вертикального служебного роста в фирмах, но также как стержневой фактор формирования системы социальной стратификации общества. Соответственно, анализ карьеры применим не только для изучения индивидуального пути личности по служебной лестнице в конкретной организации; он позволяет раскрыть глубинные механизмы массового процесса социальной мобильности. В зависимости от того, индивиды с какими социальными свойствами, социальные группы, носители каких профессиональных качеств, моделей поведения, установок и ценностей двигаются быстрее других по служебной лестнице, складывается та или иная социальная система. Таким образом, формируются принципы и механизмы воспроизводства группы управленцев на предприятиях, которые, в свою очередь, оказывают решающее влияние на развитие национального бизнеса. На основе вышесказанного мы ставим следующие вопросы: посредством каких принципов и механизмов формируется стержневой кадровый состав в современных российских бизнес-организациях; какие индивидуальные характеристики сотрудников (в данном случае, руководителей) имеют наибольшее значение для карьерного роста; различаются ли между собой современные бизнес-организации с точки зрения сложившихся в этих организациях социальных принципов и механизмов карьерного продвижения?

Ответы на эти вопросы приблизят нас к пониманию социальной природы отечественного бизнеса.

В области изучения карьеры пересекаются несколько взаимосвязанных проблемных областей. Большинство представленных в отечественной и зарубежной литературе работ фокусируются на одном из следующих аспектов карьерного роста.

1. Карьера в контексте производственной технологии и отраслевой принадлежности предприятия: основной акцент делается на исследовании зависимости факторов карьерного продвижения сотрудников от отрасли и технологии [Pfeffer, 1977].

2. Карьера в контексте организационной структуры фирмы: изучаются модели карьерного продвижения сотрудников в организациях с различной структурой, например, матричной, иерархической и т.п. [Могилевкин, Богдан, 2003].

3. Карьера в контексте социальной и культурной среды. Основной предмет исследований: влияние социально-культурных характеристик сотрудников, бизнес-организации или общества в целом на карьерное продвижение [Schein, 1984; Walder et al., 2000].

Мы признаем значимость и принимаем во внимание результаты исследований в рамках каждого из трех выделенных подходов к изучению карьеры.

Однако, исходя из представления о социальной сущности карьеры как массового и институционально закрепленного процесса социальной самореализации индивидов, мы уделяем особое внимание, в первую очередь, рассмотрению социально-культурных характеристик карьеры сотрудников российских предприятий.

Анализ литературы позволяет выделить несколько направлений исследований в рамках изучения социальных и культурных аспектов карьеры:

1) изучение влияния индивидуальных социальных и социально-психологических черт сотрудника на его карьерное продвижение [Van der Heijden, 2002];

2) анализ социально-культурных параметров организационной среды как факторов карьерного роста, в том числе изучения роли корпоративной культуры [Granrose, Portwood, 1987];

3) исследование социально-культурных или «социетальных» (Э. Шейн) характеристик макросреды и их роли в формировании принципов и механизмов карьерного продвижения в бизнес-организациях [Schein, 1984; Walder, 1995].

В настоящей работе будет предложена попытка соединить все три направления анализа социально-культурных аспектов карьерного продвижения. Это будет возможно благодаря особенностям проведенного эмпирического исследования: во-первых, выборка по предприятиям (возможность определить респондентов из одной бизнес-организации), во-вторых, репрезентативность выборки в национальном масштабе.

Для дальнейшего анализа используются эмпирические данные исследовательского проекта «Управление человеческими ресурсами в российских бизнес-организациях: реальное состояние, проблемы, тенденции развития», полученные в результате стандартизованного опроса работников 80 российских бизнес-организаций в мае–июне 2008 г. Общая выборка исследования составлена из более чем 2,5 тыс. человек, представляющих 8 регионов и 14 отраслей². Статья основана на анализе одной из четырех опрашиваемых групп респондентов – руководителей нижнего и среднего уровня (509 человек).

Эмпирический анализ мы начнем с введения и обоснования карьерной культуры российских бизнес-организаций как основного исходного условия карьеры сотрудников.

Карьерную культуру как социальный феномен составляет совокупность базовых принципов, писанных и неписанных правил, норм и стандартов поведения, регулирующих карьерное продвижение в рамках конкретной бизнес-организации, распределение между сотрудниками материальных и нематериальных

² В разработке инструментария исследования активное участие принимал Д.С. Весманов.

благ, формальных и неформальных статусов, полномочий, привилегий. Карьерная культура выступает социально-культурным «фильтром» вертикальной мобильности в организации, в котором взаимопересекаются: во-первых, социальные характеристики макросреды, общепринятые традиции, заведенный в конкретном обществе порядок вещей и стандарты поведения; во-вторых, социально культурные представления, нормы социального взаимодействия, принятые в отдельно взятой бизнес-организации. Носителями и выразителями карьерной культуры выступают непосредственно сами сотрудники на предприятии. Поэтому карьерная культура исследованных бизнес-организаций выявлялась путем изучения представлений, устремлений, мотивов и ожиданий, связанных с карьерой, у сотрудников. Основным инструментом выявления модели карьерной культуры стал вопрос о том, какие качества, на взгляд респондента, являются необходимыми для карьерного успеха в его организации.

Зарубежные исследователи отмечали влияние организационных социально-культурных характеристик на карьерное продвижение сотрудников компаний [Schein, 1984]. Однако, как правило, это влияние формулировалось как зависимость системы карьерного продвижения от организационной культуры бизнес-организации [O'Neill, O'Reilly, 2010]. Как видно из определения «карьерной культуры» (см. выше), содержательное наполнение этого понятия существенно отличается от традиционного понимания «организационной культуры» [Konecki, 2006]. «Карьерная культура» как относительно самостоятельный социально-культурный феномен, обладающий набором конкретных функций, атрибутов и социальных механизмов реализации, до сих пор не был артикулирован в научной литературе (чем и вызвана необходимость обоснования и введения в научный дискурс данного понятия).

Как известно, для социальной науки принципиальное значение имеет не только теоретическая стройность и глубина выдвигаемых концепций и положений, но также их эмпирически тестируемое доказательство.

Одним из инструментов эмпирического выявления различных моделей карьерной культуры, реально существующих в российском бизнесе, был кластерный анализ³. Отправным пунктом анализа стал вопрос о качествах (условиях), необходимых для успешной карьеры в организации, где работает респондент (см. столбец 1 в табл. 1).

³ В разработке методов выделения моделей карьерной культуры российских бизнес-организаций активное участие принимала А.С. Гоголева.

Таблица 1.

Содержание основных моделей карьерной культуры организации (по результатам кластерного анализа), % по столбцам

	По выборке	Номера кластеров (моделей)		
		1	2	3
Варианты ответа на вопрос «Что, на ваш взгляд, более всего необходимо для успешной карьеры в вашей организации?»				
Природная одаренность, способности	11	24,8	7,4	7,3
Инициативность, активность	33	33,2	18,3	43,1
Качественное образование	26	65,5	12,1	15,8
Связи, дружба, знакомства	21	20,9	35,1	10,5
Удачное стечение обстоятельств	14	14,5	14,0	11,6
Исполнительность, четкое выполнение задач	26	10,0	18,9	39,7
Креативность, способность осуществлять нововведения	20	14,7	13,4	25,8
Коммуникабельность, умение ладить	26	26,7	13,8	35,0
Следование корпоративным нормам	4	0,0	0,7	8,0
Хорошее владение профессией	42	37,9	15,5	61,6
Преданность, верность руководству	5	3,1	4,1	7,0
Репутация «своего человека»	6	0,7	11,9	4,2

В результате группировки ответов респондентов для каждого предприятия был выявлен набор мнений опрашиваемых об основных факторах, обеспечивающих успешную карьеру в данной бизнес-организации. Далее был определен профиль карьерной культуры каждого из предприятий в зависимости от того, какие оценки получил каждый из 12 индикаторов среди респондентов, работающих на конкретном предприятии. На втором этапе была проведена двухступенчатая кластеризация исследованных предприятий по всем 12 индикаторам, что позволило нам учитывать все ответы респондентов.

В первой модели карьерного успеха добивается, прежде всего, «хорошо образованный, талантливый сотрудник». Эта модель характеризуется как лично-достиженческая и делает безусловный акцент на качественном образовании. В соответствующем данной модели кластере наивысших (для данного индикатора) показателей получила «природная одаренность». В качестве желательного

го (но, видимо, не главного) критерия можно отметить инициативность, хорошее владение профессией (опытный профессионал), коммуникабельность. Можно сказать, что данная модель делает акцент на личных достижениях, умениях, результатах и связанных с ними врожденных способностях, природной одаренности. Всего компаний, где господствует такая карьерная культура, было выявлено почти 25% (19 предприятий из 79 исследованных).

Вторая модель способствует продвижению, прежде всего, «человека со связями». Это кланово-аскриптивная модель, в которой безусловно доминирующий фактор успеха – связи, дружба, знакомства. В этой модели наивысших (для данного индикатора) показателей достигает репутация «своего человека». Все остальные показатели не имеют значимого выражения. Очевидно, что данная модель является носителем кланово-аскриптивных начал в социальной организации бизнеса. Всего такой моделью охвачено около 30% (23 предприятия из 79 исследованных бизнес-организаций).

Третья модель, получившая название «корпоративно-адаптивной», является наиболее представительной (37 из 79 бизнес-организаций). Здесь наибольшими шансами для карьерного роста располагают «опытные профессионалы», проверенные в деле и в своем коллективе работники. С одной стороны, данная модель описывает карьерный успех человека, «сделавшего самого себя»: руководителя, не имеющего стартовых условий ни в виде образования, ни в виде протекции, а «выбивающегося в люди» исключительно благодаря своим личностным качествам, адаптивности под требования организации.

С другой стороны, в данной модели сочетается подчас трудно сочетаемое: профессиональный опыт, активность и адаптивность к требованиям коллектива и, прежде всего, руководства, а также полное пренебрежение качественным образованием и способностями. Доминирование данной модели (почти половина всех исследованных бизнес-организаций) 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 оттеснены на второй план, ставит серьезные преграды инновационному развитию общества, его модернизации, в то же время обеспечивая стабильность бизнес-организации, ее бесконфликтное, спокойное развитие. Не является ли корпоративно-адаптационная модель своеобразным личностным выражением приоритета стабильности над динамикой?

Карьерная культура – это не абстрактные представления респондентов, оторванные от практики организационной жизни, но значимый фактор форми-

рования кадрового состава в фирме. Фильтрующая функция карьерной культуры организации особенно ярко проявляется при анализе взаимосвязи моделей трудоустройства (подробно о критериях выделения моделей трудоустройства см.: [Эфендиев, Балабанова, Гоголева, 2010]), модели карьерной культуры организации (личностно-достиженческая, блатная, корпоративно-адаптивная) и удовлетворенности карьерными успехами в данной организации. Модели трудоустройства определяются по факторам, которые респонденты отмечают как «сыгравшие ведущую роль» при трудоустройстве на текущее рабочее место. Соответственно выделяются несколько моделей трудоустройства. «Чистый блат» – трудоустройство с ведущей ролью связей, не дополняемое ни профильным образованием, ни достаточным опытом работы по специальности у респондента. «Обоснованная протекция» – трудоустройство с ведущей ролью связей, дополняемое или профильным образованием или достаточным опытом работы по специальности у респондента. «Квалифицированные» – это те респонденты, которые обладают как образованием по специальности, так и достаточным (3 года) опытом профессиональной деятельности в соответствующей сфере. «Опытные, но не образованные» сотрудники – имеют опыт работы по специальности, но профильное образование отсутствует.

Для выяснения степени соответствия моделей карьерной культуры моделям трудоустройства в организациях нами была проанализирована подвыборка респондентов, отметивших, что они «безусловно удовлетворены» тем, как на момент опроса складывалась их профессиональная карьера (табл. 2).

Резко бросается в глаза высокая доля «блатных» руководителей, сделавших успешную (на их взгляд) карьеру в организациях с «кланово-аскриптивной» карьерной культурой – половина, т.е. вдвое выше, чем в среднем по выборке. Это подтверждает глубокую укорененность в национальной деловой культуре российского общества тех принципов и ориентиров социального взаимодействия, которые составляют суть «блатных» организаций. Аналогично, организации с «личностно-достиженческой» культурой отличаются заметно более высокой долей удовлетворенных карьерой руководителей, трудоустроившихся благодаря таким «достиженческим», разумным с точки зрения логики развития здорового и полноценного общества, факторам, как «обоснованная протекция», а также наличие опыта работы по специальности. Организации с «корпоративно-адаптивной» моделью карьерной культуры» демонстрируют средние значения всех показателей трудоустройства, за исключением более высокой доли образованных респондентов без опыта работы. На наш взгляд, это говорит о том, что именно корпоративно-адаптивные социальные принци-

пы и механизмы являются особенно характерными и наиболее распространенными чертами социального портрета российского бизнеса.

Таблица 2. Распределение ответов «безусловно удовлетворен карьерой» в зависимости от характера трудоустройства и карьерной модели культуры организации, N = 120, % по столбцу

Модель трудоустройства «безусловно удовлетворенных»	Модели карьерной культуры			
	кланово-аскриптивная	корпоративно-адаптивная	лично-достиженческая	в среднем по выборке
«Чистый блат»	50	18	10	25
«Обоснованная протекция»	6	16	26	16
«Квалифицированные»	24	26	29	26
«Опытные, но необразованные»	12	20	26	19
«Образованные, но неопытные»	6	15	7	10

Таким образом, логическая цепочка анализа карьеры как социального института и связанного с ним массового социального процесса замыкается: та или иная модель карьерной культуры организации способствует карьерному продвижению тех кадров, которые ей наиболее адекватны, что, в свою очередь, приносит этим сотрудникам удовлетворенность карьерой, своими жизненными успехами.

Важно отметить высокую релевантность типа карьерной культуры организации модели трудоустройства респондентов. Тот факт, что среди руководителей в организациях с «кланово-аскриптивным» типом карьерной культуры наибольшая удовлетворенность карьерой фиксируется именно у тех, кто был трудоустроен по связям, говорит о глубине и фундаментальности вскрытых характеристик карьеры в российском обществе.

Итак, проведенное нами исследование вносит существенный теоретический и эмпирический вклад в понимание социальной природы такого важного феномена, как карьера руководителей в современном российском бизнесе. С одной стороны, введение и теоретическое обоснование понятия «карьерная культура» оказалось полезным и актуальным с точки зрения интеграции совокупности социально-культурных аспектов бизнес-карьеры в единую концептуальную схему, позволяющую изучать карьеру как социальный институт и

связанный с ним массовый социальный процесс. С другой стороны, анализ данных репрезентативного масштабного количественного исследования с применением современного математического аппарата показал высокую релевантность понятия «карьерной культуры» задачам изучения социальных аспектов карьеры в современном российском бизнесе, позволив вскрыть ключевые модели систем карьерного продвижения с точки зрения их социальных характеристик.

Литература

Могилёвкин Е.А., Богдан Н.Н. Планирование и развитие карьеры профессорско-преподавательского и административно-управленческого персонала вуза // *Кадровый менеджмент в вузе.* Владивосток: ВГУЭС, 2003. С. 98–115.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства // *Мир России: Социология, этнология.* 2010. Т. XIX. № 4.

Granrose C.S., Portwood J.D. Matching Individual Career Plans and Organizational Career Management // *Academy of Management Journal.* 1987. Vol. 30. Iss. 4.

Konecki T. Reproduction of Organizational Culture – What Does Organizational Culture Recreate? // *Problems and Perspectives in Management.* 2006. Vol. 4. Iss. 4.

O'Neill O.A., O'Reilly C.A. Careers as Tournaments: The Impact of Sex and Gendered Organizational Culture Preferences on MBAs' Income Attainment // *Journal of Organizational Behavior.* 2010. Vol. 31. Iss. 6.

Pfeffer J. Toward an Examination of Stratification in Organizations // *Administrative Science Quarterly.* 1977. Vol. 22. Iss. 4.

Schein E.H. Culture as an Environmental Context for Careers // *Journal of Occupational Behavior.* 1984. Vol. 5. Iss. 1.

Van der Heijden B.I.J. Individual Career Initiatives and their Influence Upon Professional Expertise Development Throughout the Career // *International Journal of Training & Development.* 2002. Vol. 6. Iss. 2.

Walder A.G. Career Mobility and the Communist Political Order // *American Sociological Review.* 1995. Vol. 60. Iss. 3.

Walder A.G., Li B., Treiman D.J. Politics and Life Chances in a State Socialist Regime: Dual Career Paths into Urban Chinese Elite, 1949–1996 // *American Sociological Review.* 2000. Vol. 65. Iss. 2.