

15. О деятельности религиозных объединений в Тюменской области. Ст. 2. п. 3 // <http://law.adm-tumen.ru/noframe/law?d&nd=966305502&prevDoc=966316504> (Дата обращения: 1.03.2013).

16. Буравой М. За публичную социологию // Общественная роль социологии / Под редакцией П. Романова и Е. Ярской-Смирновой (Из библиотеки Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2008. С. 18–20.

17. См., например: Покровский Н.Е. «Пациент отказался от госпитализации», или В защиту социологии // Социологический ежегодник, 2011. Сб. научн. тр. / РАН. ИНИОН / Ред. и сост. Н.Е. Покровский, Д.В. Ефременко. М., 2011. С. 45–47.

18. Буравой М. Последний позитивист // Социологический ежегодник, 2011. Сб. научн. тр. / РАН. ИНИОН / Ред. и сост. Н.Е. Покровский, Д.В. Ефременко. М., 2011. С. 27–40.

SOCIAL PROGRAMES OF RELIGIOUS BODIES IN THE FIELD OF PUBLIC HEARING

N.P. Shukina

In the article, the author is analyzing practices of social interaction between the officials and civil experts, which are represented by the public sociologists. The main attention is focusing on realization of social programs in a typically represented region of Russia and the place of the religious bodies in the field of these social programs.

Keywords: social policy, social programs, socially significant programs in the religious bodies, public hearings, public sociology, budgeting process, public examination.

УДК 316.44, 316.444.3, 316.444.5

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ПОКАЗАТЕЛЯМИ КВАЛИФИКАЦИИ, НЕДЕЛОВЫХ СВЯЗЕЙ И КАРЬЕРНЫМ УСПЕХОМ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ В РОССИЙСКОМ БИЗНЕСЕ: ОПЫТ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ РАЗЛИЧНЫХ ТИПОВ¹

© 2013 г.

А.Г. Эфендиев, П.С. Сорокин

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва

pssorokin@mail.ru

Поступила в редакцию 10.03.2013

Рассматриваются результаты эмпирического исследования, проведенного в 2012 году с целью сопоставления характеристик карьерного процесса в организациях различного типа (разной отраслевой принадлежности, формы собственности, территориального расположения). Показаны существенные различия в показателях квалификации, обладания неделовыми связями и карьерного успеха у руководителей нижнего и среднего звена в зависимости от типа организации. Предлагается теоретическая интерпретация полученных данных, делается вывод о переходном характере социальной организации российского бизнеса и общества в целом, что проявляется в отчасти неожиданных результатах сопоставления фирм, находящихся в отечественной и зарубежной собственности.

Ключевые слова: карьера, бизнес-организации, эмпирическое исследование, квалификация, связи.

Введение

Данная статья посвящена изложению, анализу и обобщению результатов эмпирического исследования карьерного процесса у руководителей в российских бизнес-организациях. Сбор эмпирических данных был проведен в 2012 году в рамках проекта «Специалисты и менеджеры российских бизнес-организаций: факторы и тенденции развития» (исследование реализовано при финансовой поддержке факультета менеджмента НИУ ВШЭ).

Представленное исследование стало продолжением масштабного проекта «Модели социальной организации российского бизнеса», направленного на выявление ключевых характеристик социального устройства российских компаний. (Исследование носило эмпирический характер: было изучено 80 бизнес-организаций и опрошено более 1500 респондентов, включая 509 руководителей нижнего и среднего звена.) Изучение условий и факторов карьерного успеха руководителей составляло одно из основных направлений анализа в рамках этого проекта. Была выявлена общая недооценка профессионализма и низкая значимость квалификации для карьерного успеха на фоне выраженности недостаточных факторов (например, социальных связей неделового характера) [1, 2].

Вместе с тем ограничением проекта «Модели социальной организации российского бизне-

са» в области изучения карьеры стало отсутствие глубокого и детального анализа различий в характеристиках карьерного процесса, обусловленных теми или иными организационными признаками.

В целях преодоления данного ограничения было проведено исследование «Специалисты и менеджеры российских бизнес-организаций: факторы и тенденции развития». Это исследование было нацелено на проверку гипотез о взаимосвязях между параметрами социальной организации отечественного бизнеса и рядом организационных характеристик. На основании анализа литературы [3–5] и опыта проведения эмпирических исследований было выделено три основных параметра. Первым параметром стал уровень престижности отрасли. К высоко престижным отраслям были отнесены финансы, телекоммуникации, консалтинг и операции с недвижимостью. В круг низкопрестижных отраслей вошли пищевое и текстильное производство, машиностроение. Вторым признаком – форма собственности предприятия (российская или преимущественно иностранная). Третьим признаком стало территориальное расположение фирмы: столичное (Москва) или региональное (в выборку вошли предприятия из Нижнего Новгорода и Ростова-Дона).

Исследование охватило 17 предприятий, отобранных исходя из специально разработанной выборки: по каждому из трех названных

Таблица 1

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

выше критериев было отобрано приблизительно равное количество предприятий и респондентов. Все компании имели численность более 100 человек. Были опрошены 254 руководителя. Также было проведено 35 глубинных интервью в 12 компаниях с представителями среднего и высшего менеджмента для дополнения, углубления и детализации полученной информации. Основные характеристики выборки представлены в таблице 1.

В настоящей статье представлены эмпирические результаты данного исследования, полученные по итогам рассмотрения вопроса о взаимосвязи между, с одной стороны, индивидуальными характеристиками руководителей и, с другой стороны, их карьерным успехом в российском бизнесе в зависимости от типа организации. Мы фокусируемся именно на этом вопросе по той причине, что, как показал наш теоретический анализ [6–8], он имеет первостепенное значение с точки зрения определения тех тенденций, которые характерны для социальной мобильности в современном обществе. Сравнительный анализ того значения, которое имеют для карьерного продвижения в бизнес-организациях достиженческие (квалификация, компетенции) или же недостиженческие, неделовые качества (например, наличие родственных связей с руководством), позволяет определить степень социальной зрелости общества в целом с точки зрения развитости меритократических или же, напротив, традиционалистских начал.

Методология анализа: основные показатели и индикаторы

Вопрос о роли тех или иных индивидуальных характеристик для построения успешной карьеры традиционно занимает важное место в исследованиях карьерной проблематики в рамках социальных наук [6].

Анализ литературы показывает, что можно выделить различные типы характеристик, спо-

собствующих карьерному успеху, которые становятся предметом внимания исследователей, изучающих социальные аспекты карьерного процесса. К ним относятся: уровень образования [9], опыт работы [10], деловая репутация, неделовые связи [10], личные деловые качества: инициативность, предприимчивость и другие [11].

Все же, как показывает изучение источников, а также опыт эмпирических исследований в российском бизнесе, проведенных с участием авторов [2], наибольший интерес представляет рассмотрение роли для карьерного продвижения тех индивидуальных характеристик, которые отражают социальную динамику на уровне общества в целом, и, таким образом, глубже познать карьеру как социальное явление. С этой точки зрения центральное значение имеют:

- Во-первых, профессионально-квалификационные характеристики. Эмпирическим изучением вопроса о роли этих характеристик для карьерного успеха занимались такие специалисты, как Р. Катц, Дж. Ман Манен, Л. Фостер, Т. Колинко, Б. Ван дер Хейден [12] и другие.

- Во-вторых, характеристики обладания неделовыми социальными связями. «Неформальные социальные связи» на работе и их роль для индивидуального развития (в различных аспектах) изучали такие авторы, как С. Гартрелл, И. Симпсон, Дж. Барон и Дж. Пфеффер [13].

По-нашему мнению, изучение двух выделенных групп индивидуальных характеристик руководителей с точки зрения их связи с показателями карьерного успеха имеет особое значение для понимания социальной природы российского бизнеса. Это связано с тем, что, как показывают результаты проведенных эмпирических исследований [1–2], современные российские бизнес-организации по широкому кругу аспектов своей социальной организации (включая трудоустройство, выдвижение кадров, обучение персонала, принятие решений и т.п.) еще далеки от полного воплощения принципов меритократизма и ориентации на эффективность.

Достиженческие начала в российском бизнесе зачастую вынуждены «уживаться» с принципами клановости (ориентации не на деловые качества, но на близкие родственные и дружеские связи). Именно поэтому акцент на двух типах индивидуальных качеств (достиженческих (квалификация) и недостиженческих (связи)) представляется перспективным при изучении российского бизнеса. Возможно, в зависимости от тех или иных организационных характеристик роль принципов меритократизма в формировании карьерного процесса меняется. Подобное знание имело бы существенное значение с точки зрения расширения наших представлений о социальных механизмах развития отечественной экономики.

На основе этих методологических идей была проведена группировка опрошенных руководителей (N = 254) по их социально-профессиональным характеристикам. В качестве общих оснований для разделения групп выбраны два интегральных признака: 1) наличие/отсутствие достаточной квалификации; 2) наличие/отсутствие неделового социального капитала. Объясним способы формирования каждого из признаков.

1. Наличие/отсутствие достаточной квалификации. Индивидуальная квалификация руководителя измеряется через две основных составляющих. Первая: наличие образования по специальности. Вторая: стаж работы по специальности. Опираясь на отечественный [14] и зарубежный опыт исследований [15] и учитывая сложное положение системы профессиональной подготовки на государственном уровне, в трактовке «квалификации» мы следуем «смягченным» стандартам. Любое образование, полностью совпадающее с нынешней специальностью (например, среднее специальное), считается достаточным основанием, чтобы говорить о занятости человека по специальности. Что касается индикатора «стаж работы по специальности», то здесь, исходя из тех же соображений, мы остановились на пороговом рубеже в три года. Все респонденты, чей стаж по специальности превышает три года, считаются обладателями достаточного опыта работы. На основании данных о самооценке респондентами своего опыта работы, а также образования мы составили интегральный индекс профессионализма. Достаточный уровень квалификации фиксировался при наличии как необходимого образования по специальности, так и минимально достаточного опыта работы (не менее трех лет).

2. Наличие/отсутствие неделового социального капитала. Согласно разработанной теоре-

тической модели исследования и в соответствии с разработками, представленными в литературе [16], в первую очередь нас интересует включенность наших респондентов в сети социальных связей, знакомств и неделовых отношений.

Именно эти признаки, как показывает изучение литературы [6–8] и наш исследовательский опыт [1–2; 14], могут играть решающую роль в карьерном успехе руководителя в российском бизнесе. Неделовые социальные связи и знакомства выступают таким социальным фактором карьерного успеха, который в наибольшей степени характерен для недостиженческой социальной природы карьерного процесса в фирме, и является индикатором незрелости социальной организации бизнеса. Исходя из теоретических предпосылок и оснований нашего исследования, влияние указанных факторов на карьерный успех руководителей имеет особенное значение и рассматривается как показатель уровня зрелости карьеры в российском бизнесе.

Таким образом, интегральный показатель неделового социального капитала выявляется через два основных индикатора:

- Наличие неделовых, родственных или дружеских связей с руководством.

- Указание респондентами неделовых социальных характеристик (наличие связей, рекомендаций друзей и родственников, а также репутации человека, ориентированного на лояльность к руководству, преданность и бесконфликтность) как факторов его назначения на нынешнюю должность.

При наличии хотя бы одного из двух выше названных признаков респондент считался обладателем неделового социального капитала.

Одна из наиболее важных задач настоящего исследования – определение показателей карьерного успеха у выделенных по представленным выше основаниям групп руководителей. Для эмпирического измерения понятия «карьерный успех» мы обратились к двум показателям, которые традиционно применяются в литературе [2]. Первым показателем выступает «объективный карьерный успех» (индикатором выступает «объективное» формальное повышение в должности). Вторым показателем стал «субъективный карьерный успех» (определяется через индивидуальную удовлетворенность карьерой).

Результаты эмпирического исследования

В таблице 2 представлены результаты эмпирического анализа по каждому из рассмотренных выше интегральных признаков.

Таблица 2

Различия в характеристиках респондентов по уровню квалификации и обладанию неделовым социальным капиталом в зависимости от организационных признаков, в %, N = 254

	Типы организаций					
	Территориальное расположение		Тип собственности		Тип отрасли	
	Москва	Регион	Отеч.	Заруб.	Престиж.	Непрестиж.
Есть неделовой социальный капитал	17 (*)	33(*)	35(*)	16(*)	30(*)	20(*)
Нет неделового социального капитала	83(*)	67(*)	65(*)	84(*)	70(*)	80(*)
Всего	100	100	100	100	100	100
Есть достаточный уровень квалификации	73(*)	85(*)	79	78	70(*)	85(*)
Нет достаточного уровня квалификации	27(*)	15(*)	21	22	30(*)	15(*)
Всего	100	100	100	100	100	100

(*) Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0.05.

По каждому из организационных признаков показаны статистически значимые различия. В целом можно заключить следующее.

По признаку «территориальное расположение»: неделовой социальный капитал значительно более характерен для руководителей из регионов, так же как и более высокие показатели по квалификации.

По признаку «тип собственности»: в отечественных компаниях значительно больше руководителей, обладающих связями. По профессиональным характеристикам значимых различий не обнаружено.

По признаку «тип отрасли»: руководители из непрестижных отраслей демонстрируют более выраженные деловые характеристики: реже обладают неделовым социальным капиталом и чаще являются «безусловно квалифицированными».

Данные, полученные в ходе проведенных глубинных интервью, подтверждают эти выводы. Недостаточная квалификация руководителей в столице может объясняться большим количеством предложений на столичном рынке труда. Как признались на одном предприятии легкой промышленности в Москве, «сейчас подлинной конкуренции на инженерные (в том числе руководящие) позиции нет. Это связано с тем, что престиж специальности низкий и мало по-настоящему стоящих людей идет в инженеры. В 70–80-е годы реальная конкуренция существовала».

Если говорить о специфике фирм с иностранной формой собственности, то любопытную характеристику системы трудоустройства и продвижения кадров дала директор по персоналу московской компании из сферы консалтинга:

«Бывает, сам руководитель (генеральный директор) жалуется, что «моих не берут». Мы ему на это отвечаем: «не берут, т.к. нет позиций, которым соответствует квалификация человека, которого Вы рекомендуете»».

Анализ индивидуальных историй карьерного роста, рассказанных нам в ходе интервью, показал, что как минимум треть респондентов из престижных отраслей в той или иной форме пользовались неделовым социальным капиталом. Для руководителей из непрестижных отраслей эта доля была ниже. Уместным будет привести слова одного респондента финансового учреждения: «Пристраивают куда-нибудь по блату на низшие позиции, как правило, чтобы дать шанс. Первое мое место, по сути, и было таковым».

Интегрируем два признака, распределение по которым представлено в таблице 2, и соединим показатель наличия неделового социального капитала и интегральный показатель профессиональной квалификации. По результатам обработки данных были выделены группы руководителей, представленные в таблице 3.

Сразу подчеркнем, что абсолютные значения представленности различных типов руководителей не являются адекватным отражением российского бизнеса в целом. Напомним, что данное исследование изначально задумывалось с целью проверки различия между социальной организацией фирм различного типа, поэтому в таблице 3 сконцентрируем внимание именно на различиях между организациями различного типа.

В целом выводы, сделанные на основе анализа таблицы 2, подтверждаются: существенно более достигшие характеристики (боль-

Таблица 3

Группировка руководителей по их индивидуальным социальным и профессиональным характеристикам, в %, N = 254

Название группы	Доля руководителей в выборке	Неделовой социальный капитал	Достаточная квалификация	Террит.-ное распол-е (*)		Тип собст-сти (*)		Тип отрасли (*)	
				Москва	Регион	Отеч.	Заруб.	Престиж.	Непрестиж.
«Блатные»	8	Есть	Нет	7	9	10	6	10	6
Обоснованно протезированные	17	Есть	Есть	10	24	25	10	21	14
Безусловно квалифицированные	62	Нет	Есть	62	61	54	59	49	70
Недостаточно квалифицированные	14	Нет	Нет	21	6	11	15	20	10
Всего	100			100	100	100	100	100	100

Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0.05.

шая доля «безусловно квалифицированных» руководителей и меньшая доля «блатных» респондентов) демонстрируют организации, обладающие следующими признаками: столичное расположение, зарубежная форма собственности, непрестижная отрасль.

Теперь посмотрим на показатели карьерной успешности руководителей с различными социально-профессиональными характеристиками (согласно группировке, представленной в таблице 3) в зависимости от организационных признаков.

По признаку «удовлетворенность карьерой» значимых различий между показателями различных социально-профессиональных типов руководителей в зависимости от организационных признаков не обнаружено, что объясняется, на наш взгляд, размером выборки (см. таблицу 4). Вместе с тем при рассмотрении средних значений по всем руководителям (вне зависимости от характеристик квалификации и обладания неделовым социальным капиталом) показаны различия по показателям удовлетворенности в зависимости от типа организации.

Итак, представленная выше таблица позволяет сделать несколько наблюдений.

Во-первых, заметно, что во всех исследованных организациях более высокий уровень удовлетворенности характерен для «блатных» руководителей. «Безусловно квалифицированные» руководители, напротив, демонстрируют противоположные показатели. Таким образом, тенденция большей субъективной успешности людей со связями в сравнении с квалифицированными сотрудниками, не обладающими недело-

вым социальным капиталом, проявляется вне зависимости от типа организации.

Это означает, что в российском бизнесе (вне зависимости от принадлежности организации к какому-либо из выделенных типов) «блатные» сотрудники, вероятно, всегда будут субъективно более успешны. С другой стороны, важный инструмент, которым организации могут пользоваться при управлении карьерой сотрудников, – ограничение доли подобных людей в компании. В этой связи особенно показательны зарубежные фирмы. Несмотря на то что в этих фирмах «блатные» демонстрируют в 2.5 раза более высокие показатели субъективной удовлетворенности карьерой (в сравнении со средним значением, характерным для фирм этого типа), за счет того, что эта группа составляет всего 6% выборки, ее роль в формировании социального устройства фирм с зарубежной собственностью невысока. Даже если добавить к этой группе «обоснованно протезированных» респондентов, их совокупная доля составит всего 16%. Для сравнения: в компаниях отечественной формы собственности респонденты «со связями» составляют 35%.

Во-вторых, заметим, что для руководителей из компаний, представляющих зарубежный тип собственности и непрестижные отрасли, характерны существенно более низкие показатели по удовлетворенности карьерой. О чем это говорит? Возможно, о том, что в этих организациях руководителей реже повышают в должности? Для ответа на этот вопрос обратимся к таблице 5.

Во-первых, у руководителей в престижных и непрестижных отраслях – в среднем одинако-

Таблица 4

Субъективный карьерный успех выделенных типов руководителей в зависимости от организации, в %, N = 254

Название группы	Доля безусловно удовлетворенных карьерой, в выборке в целом	Доля безусловно удовлетворенных в зависимости от типа организации					
		Территориальное расположение		Тип собственности		Тип отрасли	
		Москва	Регион	Отеч.	Заруб.	Престиж	Непрестиж
«Блатные»	37	33	36	46	25	30	44
Обоснованно протезированные	21	40	14	20	21	29	14
Безусловно квалифицированные	15	18	12	28	7	24	11
Недостаточно квалифицированные	15	11	37	29	9	25	0
Среднее	18	20	17	28(*)	10(*)	26(*)	12(*)

Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0.05.

Таблица 5

Объективный карьерный успех выделенных типов руководителей в зависимости от организационных признаков, в %, N = 254

Название группы	Доля руководителей, имевших служебное повышение за 2 года, в выборке в целом	Доля имевших служебное повышение в зависимости от типа организации					
		Территориальное расположение		Тип собственности		Тип отрасли	
		Москва	Регион	Отеч.	Заруб.	Престиж	Непрестиж
«Блатные»	37	44	40	36	50	20	67
Обоснованно протезированные	21	60	32	38	54	33	50
Безусловно квалифицированные	15	16	32	13	31	22	24
Недостаточно квалифицированные	15	48	37	50	52	60	40
Среднее	18	29	34	25*)	37(*)	32	32

Погрешность критерия Хи квадрат Пирсона в пределах 0.05.

вые показатели объективного карьерного успеха. Таким образом, невысокую удовлетворенность респондентов из непрестижных отраслей (см. таблицу 4) мы склонны объяснять меньшим уровнем заработной платы, худшими условиями труда, более низким потолком повышения социального статуса, который отличает «непрестижные» отрасли от «престижных».

Во-вторых, можно наблюдать, что в зарубежных компаниях служебное продвижение происходит существенно чаще, чем в фирмах с отечественным типом собственности. При этом (напомним) в зарубежных компаниях люди гораздо менее удовлетворены своей карьерой. Таким образом, перед нами сложный (частично противоречивый) портрет социального устрой-

ства фирм с зарубежной формой собственности. Его противоречивость проявляется в двух аспектах.

Первое свидетельство внутреннего антагонизма состоит в том, что эти компании успешно «отсеивают» руководителей «со связями», но все равно не способны помешать большему карьерному успеху тех немногих, кто все же обладает выгодными знакомствами.

Второе проявление противоречивости социальной организации рассматриваемых фирм выражается в показателях карьерного успеха занятых там руководителей. В области «объективного» успеха респондентов (фактического повышения в должности) компании, принадлежащие иностранному капиталу, отличаются со-

знаком «+». В сфере же субъективной удовлетворенности непосредственных агентов карьерного процесса (самих руководителей), результаты сравнения показывают противоположный результат. На наш взгляд, эти данные выступают важной характеристикой состояния социальной динамики в современном российском обществе и требуют серьезной эмпирической проверки и уточнения в новых исследованиях. Попытка их социологического осмысления делается в заключении.

Заключение

На наш взгляд, представленные результаты демонстрируют переходный характер отечественного бизнеса, сложное переплетение элементов меритократизма и традиционализма, которое свойственно изученным организациям. Наиболее ярко это проявляется при сопоставлении организаций зарубежной и отечественной формы собственности. Как видно, карьерный процесс в компаниях, принадлежащих иностранному капиталу, приобретает причудливые формы. С одной стороны, внешнее соответствие показателей квалификации, обладания неделовыми связями и частоты карьерных продвижений однозначно указывает на более эффективный, меритократический характер социальной организации этих фирм. С другой стороны, субъективное самочувствие руководителей, занятых в организациях этого типа оказывается в значительной степени подорванным в сравнении с респондентами из фирм с российским капиталом. Нельзя не отметить также другого, альтернативного объяснения выявленных различий: возможно, руководители в компаниях иностранной собственности более амбициозны, более нацелены на успех, не готовы удовлетворяться малым, и именно этим объясняется их невысокая удовлетворенность собственной карьерой.

Допуская правомерность обоих вариантов интерпретации представленных в настоящей статье эмпирических данных, мы констатируем главный вывод из проведенного анализа. Социальная организация современного российского бизнеса является сложным социальным феноменом, изучение которого способно существенно углубить наши представления о современном обществе, о тенденциях, динамике и внутренних противоречиях его развития.

Примечание

1. Настоящая статья является результатом выполнения исследовательского проекта «Социальные

факторы и механизмы карьерного продвижения руководителей в российских бизнес-организациях» (№ 11-04-0037), поддержанного в рамках конкурса Программы «Научный фонд ГУ-ВШЭ» «Учитель – Ученики» 2011–2012 гг. (руководитель проекта: д.ф.н., проф. А.Г. Эфендиев).

Список литературы

1. Сорокин П.С., Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Модели карьерного успеха руководителей в российских бизнес-организациях // В кн.: XII Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. В четырех книгах. Книга 2 / Отв. ред.: Е.Г. Ясин. М.: НИУ ВШЭ. 2012. С. 76–84.
2. 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.
3. Sharabi M., Arian O., Simonovich J. High-Tech and Public Sectors Employees' Perception of Factors Influencing Promotion // International Journal of Business & Social Science. 2012. Т. 3. № 1. С. 128–135.
4. Chen Z., Wakabayashi M., Takeuchi N. A comparative study of organizational context factors for managerial career progress: focusing on Chinese state-owned, Sino-foreign joint venture and Japanese corporations // The International Journal of Human Resource Management. 2004. Т. 15. № 4–5. С. 750–774.
5. 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.
6. Сорокин П.С. Бизнес-карьера как предмет анализа социальных наук: подходы и направления // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. 2011. № 4. С. 68–74.
7. Сорокин П.С. Изучение карьеры сотрудников в российских бизнес-организациях: концепция и теоретико-методологические основания эмпирического исследования // В кн.: Современный менеджмент: вопросы теории и практики. Сборник статей аспирантов и студентов. Выпуск 5. 2012. / Науч. ред.: М.Ю. Шерешева. М.: НИУ ВШЭ, 2012. С. 470–484.
8. Сорокин П.С. Теоретические и эмпирические исследования профессиональной карьеры: перспективы интеграции на основе теории П. Бурдьё // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2012. № 1. С. 5–15.
9. Madero G.S.M. Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador // Contaduría y administración. 2010. № 232. С. 109–130.
10. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования, 2010. № 2. С. 100–110.
11. Yeung I.Y.M. Tung R.L. Achieving Business Success in Confucian Societies: The Importance of Guanxi // Organizational Dynamics. 1996. Т. 25. № 2. С. 54–65.

12. Van der Heijden B.I.J.M. Individual career initiatives and their influence upon professional expertise development throughout the career // *International Journal of Training & Development*. 2002. Т. 6. № 2. С. 54–80.

13. Baron J.N., Pfeffer J. The social psychology of organizations and inequality // *Social Psychology Quarterly*. 1994. С. 190–209.

14. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Социальная организация российского бизнеса: теоретико-методологические подходы и их реализация в эмпи-

рическом исследовании // *Социологические исследования*, 2012. № 5. С. 58–69.

15. Zakarevicius P., Zukauskas P. A Comparative Study of Managers' Career Factors in Selected EU Countries // *Transformations in Business and Economics*. 2008. Т. 7. № 2. С. 84–97.

16. Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields: a small step towards a grand career theory? // *International Journal of Human Resource Management*. 2003. Т. 14. № 5. С. 728–750.

RELATIONS BETWEEN CHARACTERISTICS OF QUALIFICATION, SOCIAL TIES AND CAREER SUCCESS AMONG MANAGERS IN RUSSIAN BUSINESS: EMPIRICAL EVIDENCE FROM ORGANIZATIONS OF DIFFERENT TYPES

A.G. Efendiev, P.S. Sorokin

Article presents results of empirical research conducted in 2012 and aimed at comparing parameters of career process in organizations of different types (industries, types of ownership, geographical location). Significant differences in characteristics of qualification, social ties (of non-achievement nature) and career success among line and middle level managers are shown depending on type of organization. Theoretical interpretation is given to the obtained empirical data. The conclusion is made that social organization of Russian business and society are still in the process of transition which is reflected in the unexpected results of comparing organizations of Russian and foreign ownership.

Keywords: career, business-organizations, empirical research, professional qualification, social ties.

ФИЛОСОФИЯ. КУЛЬТУРОЛОГИЯ

УДК 130.2

ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ, СПЕЦИФИКА ИХ ПОЗНАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАК ОСНОВА КУЛЬТУРНОЙ ПОЛИТИКИ

© 2013 г.

А.С. Балакишин

Волжская государственная академия водного транспорта, Н. Новгород

vera@aquasci-nnov.ru

Поступила в редакцию 10.03.2013

Рассматриваются закономерности развития культуры, специфика их познания и использования как основы культурной политики, управления и научного прогнозирования.

Ключевые слова: культура, культурная политика, закон, закономерности, история культуры, синергетика, диалектика, глобализм, глобальная культура, самоорганизация, саморазвитие.

Современное научное знание дает достаточное оснований для вывода о том, что изменения в материальном мире осуществляются по определенным законам. Под законом в философии понимается повторяющаяся, устойчивая, внутренняя, общая, существенная, необходимая связь между предметами и процессами. Закон – это граница, обуславливающая характер связей и пределы их действия.

Законы классифицируются по разным основаниям. Одно из важнейших – формы движения материи. В зависимости от сферы действия различают универсальные, общие и специфические законы. Часто выделяют основные и не основные, фундаментальные и производные. Универсальные законы действуют везде, во всех сферах: природе, обществе, мышлении, они имеют наибольший объем и всеобъемлющее содержание. К наиболее общим часто относят фундаментальные законы природы: законы сохранения, законы симметрии, законы четырех типов взаимодействия, например закон всемирного тяготения.

Благодаря знанию законов человек способен использовать объективные процессы в своих интересах. Здесь обнаруживается исключительно высокая мощь человеческого сознания, способного отражать не только непосредственно данное, но и скрытое, внутреннее, существенное.

Значение номологического аспекта обществоведения (изучение закономерностей разви-

тия человеческого общества) трудно переоценить прежде всего для всей системы социального управления (в частности, для политического управления), ибо именно объективные закономерности должны лежать в основании всех волевых актов власти. Сегодня же можно констатировать, что действия властных органов основаны или на методе проб и ошибок, или на субъективной воле, или на копировании аналогов, или на мнении экспертов. Отсюда и неэффективность социального управления. Если же, опираясь на анализ статистического материала и на данные социального прогнозирования, открывать объективные закономерности развития общества и делать их основанием для целеполагания, для разработки стратегических, тактических и оперативных программ, то уже это гарантирует высокий процент успешности деятельности (полная гарантия задается адекватными механизмами реализации данных программ).

Признание объективных законов общественного развития, разумеется, не означает, что эти законы действуют независимо от человека, помимо него. Это законы деятельности самих людей. Поэтому в истории есть две линии развития, несхожие ни по происхождению, ни по сущности: одна стихийная, в континууме внутренней жизни, другая – диалектическая, вызванная сознательной деятельностью людей.

Люди могут познать объективные законы общественного развития и сознательно их ис-