Ю.Г. Бюраева

НАПРАВЛЕНИЯ И ИНТЕНСИВНОСТЬ МЕЖПОКОЛЕННОЙ МОБИЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

БЮРАЕВА Юлия Григорьевна – кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник отдела региональных экономических исследований Российской академии наук Бурятского научного центра СО РАН (e-mail: julbur@yandex.ru)

Аннотация. *Рассматриваются основные направления и степень интенсивности профессиональной и образовательной мобильности современных менеджеров в поколенном аспекте. Эмпирическая база – результаты социологического опроса, проведенного автором в 2008–2009 гг. по региональной выборке (N=350). Объектом исследования была совокупность менеджеров высшего звена урбанизированной среды Республики Бурятия.*

Ключевые слова: *менеджеры высшего звена, профессиональная и образовательная межпоколенная мобильность.*

Менеджеры высшего звена являются одной из наиболее высокостатусных социальных групп российского общества, в том числе регионального. Считается, что представители высшего менеджмента обладают высокой мобильностью и адаптивностью к постоянно меняющимся условиям бизнес-среды. В то же время понятие «социальный статус» рассматривается современными социологами не как отдельный атрибут изолированного индивида, а как трансляция семейных групп[1], то есть семья обеспечивает своим членам доступ или передает им различного рода элементы, которые позволяют индивиду изменять или сохранять свой социальный статус. Сравнение социального статуса родителей и их детей определяет межпоколенную, или интергенерационную, мобильность. Межпоколенная мобильность является важным фактором социальных изменений и выражением социальной активности индивидов. Позитивная трансформация социального статуса детей, по сравнению со статусами их родителей, – один из показателей динамично развивающегося социума.

Исследовательский интерес к межпоколенной мобильности проявился еще 1950-х гг. в работах П.М. Блау и О.Д. Данкана о факторах и условиях, влияющих на профессиональные достижения и восходящую межпоколенную мобильность в пределах институциональных различий исследованных обществ.

[1] *Берто Д., Берто-Вьям И.* Наследство и род: трансляция и социальная мобильность на протяжении пяти поколений // Вопросы социологии. 1992. № 2. С. 106.

Значительную роль для дальнейших исследований межпоколенной мобильности сыграл проект «Сравнительный анализ социальной мобильности в индустриальных странах», выполненный Д. Голдторпом и Р. Эриксоном в 1980-е гг. и продолженный в 1990-е гг.[1]. В результате было выявлено, что большинство детей имеют иную классовую принадлежность по сравнению с их отцами.

Отечественные социологи основное внимание уделяли изучению внутрипоколенной мобильности, которое использовалось при решении социально-экономических проблем, связанных с эффективным распределением работников. Современные исследования российских ученых показывают, что значительная часть российского населения перемещается хотя бы немного вверх или вниз в классовой иерархии в каждом поколении[2].

Актуальность анализа межпоколенной мобильности представителей слоя менеджеров обусловлена кардинальными изменениями, происходящими в социальной структуре российского общества, в том числе в его регионах. С началом рыночных реформ за менеджерами признается реальная и потенциальная сила, движущая модернизационными процессами российского общества. Этой проблематике посвящен ряд исследований по трансформации социальной структуры и стратификационных процессов, в которых менеджеры определяются как одна из главных составляющих нового среднего класса[3]. Несмотря на свою значимость и востребованность, менеджеры продолжают оставаться одной из самых малоизученных социальных групп современного общества. В связи с этим большой исследовательский интерес представляет социально-профессиональный бэкграунд современных менеджеров.

Цель данной статьи – выявление динамики межпоколенной интенсивности представителей слоя менеджеров, а также степени ее интенсивности по отношению к другим группам населения. Информационной базой послу-

---

[1] *Ефимова А.Б.* Направления и интенсивность межпоколенной мобильности населения Республики Саха (Якутия) // Современные проблемы социально-трудовых отношений. Якутск: Изд-во ЯНЦ СО РАН, 2005. С. 151–152.

[2] См.: *Бурлуцкая М.Г.* Межпоколенная мобильность в современной России: новые возможности или новые препятствия? // Проблемы, успехи и трудности переходной экономики / под ред. М.А. Портного. М.: МОНФ, 2000; *Реутова М.Н.* Направления и интенсивность межпоколенной мобильности молодежи // Социс. 2004. С. 139–142.

[3] См. *Радаев В. В., Шкаратан О. И.* Социальная стратификация. М.: Аспект Пресс, 1996.; *Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д.* Средние слои в современной России (опыт социологического исследования) // Социол. исслед. 1998. № 7. С. 44–53; Тихонова Н. Е. Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. М.: РОССПЭН, 1999; *Беляева Л. А.* Социальная стратификация и средний класс в России: 10 лет постсоветского развития. М.: Academia, 2001; *Дилигенский Г. Г.* Люди среднего класса. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2002.

жили данные социологического опроса, проведенного автором в 2008–2009 гг. по региональной выборке (N=350). Объектом исследования выступили менеджеры высшего звена коммерческих предприятий урбанизированной среды Республики Бурятия. Для отбора респондентов была использована квотная выборка, стандартная ошибка выборки не более 7%. В качестве основных квотирующих признаков были использованы: организационно-правовая форма и отрасль экономики, в которой функционирует руководимое менеджером предприятие.

Поскольку образование и профессия являются базовыми, а также поддающимися количественной интерпретации каналами межпоколенной мобильности, ее измерение осуществлялось именно по образовательному и профессиональному статусам, по которым высчитывались показатели интенсивности мобильности и ее направления, выраженные в квотах оттока. Анализ проводился в пределах одного межпоколенного шага и в соответствии с гендерными линиями: «отцы – сыновья», «матери – дочери», а также по пяти возрастным когортам менеджеров, которые характеризуют время их вступления в трудовую, в том числе управленческую, деятельность:

I когорта – молодые менеджеры до 30 лет, начавшие трудовую деятельность в 2000-е гг.;

II когорта – менеджеры в возрасте от 31 до 40 лет, вступившие в трудовую деятельность в 1990-е гг.;

III когорта – управленцы в возрасте от 41 до 50 лет, приступившие к трудовой деятельности в 1980-е гг.;

IV когорта – менеджеры в возрасте от 51 до 60 лет, вступившие в трудовую деятельность в 1970-е гг.;

V когорта – менеджеры старше 61 года, начавшие свою трудовую деятельность в 1960-е гг.

Выделение таких возрастных когорт обусловлено значительно отличающимися институциональными условиями их социального становления, что выражается в различных моделях экономического поведения, образовательных, трудовых, политических стратегиях, а также демографическими характеристиками, которые сильно влияют на межпоколенную мобильность. Первая когорта – современное поколение, чья карьера началась в условиях рыночной экономики. Они представляют новую формацию слоя менеджеров. Стартовые позиции второй когорты, так называемого постсоветского поколения, пришлись на самое сложное время крайней нестабильности кризисного общества. Третья когорта принадлежит к поколению «перестройки» и первых рыночных реформ. Четвертая и пятая когорты – поколение советского периода, обладающее колоссальным опытом и связями, не всегда востребованными в новых реалиях.

Таблица 1

Интенсивность образовательной и профессиональной межпоколенной мобильности современных менеджеров

Интенсивность	Все респонденты	Гендерные линии		Когорты				
		Отец-сын	Мать-дочь	I	II	III	IV	V
Образовательная мобильность								
$L_{общ}$	0,47	0,57	0,48	0,30	0,28	0,45	0,82	0,64
$L_{восх}$	0,44	0,56	0,48	0,27	0,27	0,45	0,82	0,64
$L_{нисх}$	0,03	0,01	0	0,03	0,01	0	0	0
$L_{нул}$	0,53	0,43	0,52	0,70	0,72	0,55	0,18	0,36
Профессиональная мобильность								
$L_{общ}$	0,41	0,45	0,36	0,40	0,29	0,38	0,84	0,50
$L_{восх}$	0,41	0,45	0,36	0,40	0,29	0,38	0,84	0,50
$L_{нисх}$	0	0	0	0	0	0	0	0
$L_{нул}$	0,59	0,55	0,64	0,60	0,71	0,62	0,16	0,50

По данным проведенного исследования, общая интенсивность профессиональной и образовательной межпоколенной мобильности менеджеров составляет 0,41 и 0,47 соответственно (см. табл. 1). Иными словами, чуть менее половины современных менеджеров обладают профессиональным и образовательным статусами, отличающимися от родительских. Большинство менеджеров наследовали образовательный статус, а также получали специальность родителей или эквивалентную ей[1]. Тем не менее более существенные изменения произошли в образовательной сфере. При абсолютном преобладании восходящей мобильности, все же имела место незначительная доля респондентов с нисходящей мобильностью по образованию. В то время как профессиональная структура характеризуется только восходящей мобильностью. Здесь необходимо отметить, что большинство современных менеджеров являются таковыми в первом поколении. Только у 3% менеджеров отцы и у 1% менеджеров матери занимали руководящие должности. Однако индивидуальная трудовая карьера более мобильна. Так, по данным опроса до занимаемой в настоящее время позиции многие руководители были уже знакомы с управленческой деятельностью: 42% являлись менеджерами различного уровня на предыдущем месте работы, 20% менеджеров имеют более длительный управленческий опыт, занимая управленческие должности на двух предыдущих местах работы, 13% руководителей до занятия управленческой деятельностью являлись различными специалистами, преимущественно инженерами.

[1] Под эквивалентной специальностью понимаются занятия сферы умственного труда (умственный труд), требующие высокой квалификации и специального образования.

Если сравнивать изменения профессионально-образовательной структуры населения в целом, то по данным аналогичных исследований[1] они были гораздо значительнее. Большинство респондентов изменили свой образовательный и профессиональный статус (0,68 и 0,62 соответственно).

Гендерный анализ показал существенные различия (см. табл. 1). Наибольшая интенсивность межпоколенной мобильности как в образовательной, так и в профессиональной сфере наблюдалась по линии «отец – сын». Мужчины в 57% случаев отмечали уровень образования, отличающийся от уровня отца, и в 45% случаев изменили свой профессиональный статус. Очевидно, что доминирующим направлением было приобретение более высокого статуса. Наиболее это заметно в сфере образования. В профессиональном отношении преобладает воспроизводство родительского статуса. По гендерной линии «мать – дочь» полностью отсутствует нисходящая мобильность, то есть мотивация на сохранение имеющегося статуса или достижение более высокого положения более сильна по сравнению с мужчинами. Восходящая мобильность женщин уступает по интенсивности. Женщины в 48% случаев изменили образовательный уровень и в 36% случаев – профессиональный статус. В данной гендерной линии наблюдается очень высокая степень наследования образовательного статуса ($L_{нул}$=0,52), дочери чаще получали специальность, аналогичную специальности матери ($L_{нул}$=0,64). По мужской линии преемственность образовательного и профессионального статуса ниже. В сфере образования в 43% случаев наблюдалось совпадение статусов сыновей и отцов, в профессиональной сфере несколько больше – в 55% случаев. Гендерный анализ показывает более высокую межпоколенную мобильность мужчин. Несмотря на то что в целом наблюдается процесс выравнивания гендерных различий в плане повышения профессионального и образовательного статуса женщин, в случае с менеджерами высшего звена ситуация гендерной дискриминации сохраняется. Женщины возглавляют, как правило, предприятия малого и среднего бизнеса. Крупные предприятия, составляющие основу экономики республики, по-прежнему находятся в сфере влияния мужчин. Доступ женщин к высоким должностям затруднен. Практика, когда у женщины-специалиста, равной по социально-экономическим характеристикам с мужчиной-специалистом, меньше шансов на занятие более высокой статусной позиции, продолжает иметь место. Так, доля женщин-руководителей с высшим образованием составляет 91%, что выше на 6% доли мужчин. Данная ситуация присуща стране в целом и находит свое отражение в исследованиях Института социологии РАН[2].

---

[1] Ефимова А.Б. С. 155.

[2] *Колесникова Е.Ю.* Женщина-менеджер: некоторые черты социального портрета / Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования. М.: Ассоциация менеджеров, 2004. С. 92.

Согласно мнению А.Е. Чириковой[1], причины невостребованности женщины как топ-менеджера в России связаны не только с трудностями управления предприятиями, но и с феноменом культурной инерции, из-за которого сдерживается вытеснение патриархальных стереотипов.

Рассмотрим формирование образовательных групп более подробно. Анализ данного процесса показал высокую степень самовоспроизводства образовательных групп (см. табл. 2). Особенно наглядно это проявляется в группе с высшим и незаконченным высшим образованием, где 52,4% сыновей и 53,5% дочерей повторили образовательный статус родителей. В группе менеджеров со средним специальным образованием наибольшую долю составили респонденты, имеющие родителей со средним образованием. Так, 66,6% сыновей и 51% дочерей повысили свой образовательный статус по сравнению с родителями.

Таблица 2

Направления межпоколенных перемещений по гендерным линиям в сфере образования

Образование	Высшее, незаконченное высшее	Среднее специальное	Среднее	Начальное
Образование сына	Образование отца			
Ученая степень	75,0	12,5	12,5	0
Высшее, незаконченное высшее	52,4	16,9	24,7	6,0
Среднее специальное	0	16,7	66,6	16,7
Среднее	0	0	0	0
Образование дочери	Образование матери			
Ученая степень	100,0	0	0	0
Высшее, незаконченное высшее	53,5	24,2	20,2	2,1
Среднее специальное	0	49,0	51,0	0
Среднее	0	0	100,0	0

Дальнейшее формирование образовательных групп по гендерным линиям различалось. Во всех случаях, когда дочь имеет ученую степень, матери получили высшее образование. У мужчин с ученой степенью восходящая мобильность происходит не только из группы «отец с высшим образованием», но и из других образовательных групп. В группе со средним специальным образованием подавляющее большинство мужчин имело восходящую мобильность (в 83,3% случаях), у женщин только половина.

Таким образом, чем выше уровень образовательной группы, тем выше уровень самовоспроизводства данной группы. Мужчины демонстрируют большую степень перемещений, в то время как женщины преимущественно воспроизводят материнский статус или перемещаются в близлежащие

[1] *Чирикова А.Е.* Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний: понять – значит принять // Социс. 2003.

образовательные группы, иными словами у женщин преобладают «коротко-дистанционные перемещения».

Когортный анализ позволил рассмотреть в динамике изменения профессионально-образовательного бэкграунда современных региональных менеджеров (см. табл. 1). В целом наиболее мобильной является IV когорта. Начавшиеся структурные преобразования рынка труда в 1960-е гг. обусловили в 1970-е гг. изменение образовательного статуса по сравнению с родителями в 82% случаев, профессионального – в 84% случаев. Особо следует отметить, что мобильность в эти периоды имела только восходящую направленность.

Наиболее резкие изменения произошли в профессиональной сфере. Восходящая мобильность, сократившаяся в 2,2 раза с началом «перестройки», достигла максимального снижения в 1990-е гг. (с 0,84 в IV когорте до 0,29 в II когорте). Данный период времени характеризовался наибольшим увеличением воспроизводства профессионального статуса. В современный период вновь наблюдается небольшой рост восходящей мобильности (на 10%).

В образовательной структуре просматриваются аналогичные тенденции, но чуть менее интенсивные, а именно уменьшение общего количества мобильных респондентов – с 0,82 в IV когорте до 0,30 в I когорте. Налицо уменьшение доли менеджеров с восходящей мобильностью. Если в IV и V когортах она резко доминировала, то в III когорте восходящая мобильность резко снизилась за счет увеличения респондентов, воспроизводящих статус родителей, – 0,18 в IV когорте, 0,70 в I когорте. Снижение восходящей мобильности продолжилось во II когорте и остановилось на прежнем уровне в I когорте (0,27). Нисходящая мобильность, отсутствующая в III, IV и V когортах, появилась во II когорте (в 1990-е гг. в условиях резкого слома социально-экономического строя образование начинает терять свою значимость), а в I когорте хоть и незначительно, но выросла до 0,03.

По гендерным линиям наблюдается принципиальное различие в I когорте. Как показывают результаты исследования, женщины оказались в два раза мобильнее мужчин. В 53% случаев женщины изменили образовательный уровень и в 47% случаев – профессиональный статус. При этом преобладала восходящая мобильность, в то время как у мужчин превалировала нисходящая мобильность в образовательной сфере. Таким образом, проявляется тенденция снижения значимости образования, начавшаяся в годы «перестройки». На данный момент наличие специального образования у региональных менеджеров не является обязательным атрибутом успешной карьеры. Вся профессиональная деятельность строится на основе практического опыта и природного ума, поскольку законы рынка пока не действуют в полной мере. По результатам опроса было выявлено, что специальное образование необходимо, прежде всего, для наемных работников, в то время как для собственников предприятий решающее значение имеет близость

к властным иерархиям. Обладание специальным образованием в определенной мере облегчает процесс вхождения новых членов в бизнес-сообщество, однако не является решающим элементом. Тем не менее с развитием рыночных отношений следует ожидать снижения политизации управленческого сообщества республики в пользу его профессионализации. Решение таких проблем, как объединение менеджеров для защиты собственных интересов, создание площадки для общения, обеспечение полезной информации по проблемам образования, помощь при решении кадровых и карьерных вопросов, должны взять на себя профессиональные объединения.

Таким образом, несмотря на высокую мобильность внутри своего поколения, межпоколенная мобильность менеджеров значительно ниже, чем у населения в целом, что позволяет нам делать вывод об устойчивой зависимости статуса менеджеров от родительского положения. Образовательный и профессиональный уровень родителей данного слоя достаточно высок. Опыт и пример родителей, их социальный капитал имеют решающее значение при формировании жизненной стратегии менеджеров.

Гендерный анализ показал, что, несмотря на происходящие изменения, женщинам значительно труднее достичь более высокого статуса. Мужчины более активно меняют свой статус по сравнению с родителями. В то время как определенных карьерных высот достигают представители женщин, изначально имеющие неплохие стартовые позиции в виде высокого родительского статуса.

Когортный анализ позволяет сделать вывод о том, что с 1980-х гг. происходит уменьшение интенсивности восходящих потоков, постепенное увеличение нисходящего потока и самовоспроизводства менеджеров. Это свидетельствует о том, что на данный момент социальный слой менеджеров характеризуется относительной закрытостью для новых членов, выходцам из других слоев все сложнее попасть в этот слой, поэтому основная масса социальных перемещений происходит по горизонтали социальной структуры.

Список литературы

1. *Беляева Л. А.* Социальная стратификация и средний класс в России: 10 лет постсоветского развития. М.: Academia, 2001.

2. *Берто Д., Берто-Вьям И.* Наследство и род: трансляция и социальная мобильность на протяжении пяти поколении // Вопросы социологии. 1992. № 2 .

3. *Дилигенский Г.Г.* Люди среднего класса. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2002.

4. *Чирикова А.Е.* Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний: понять – значит принять // Социс. 2003.

© Бюраева Ю.Г., 2011