

3. Многие респонденты считают, что на их предприятии профсоюзные лидеры защищают свои собственные интересы (7%) и интересы администрации (7%).

4. Только 13% участников опроса отметили, что их профсоюзная организация стоит на защите интересов трудового коллектива. Чуть большее число опрошенных, выразивших такое мнение, зафиксировано среди работников предприятий и организаций, находящихся в федеральной собственности (18%) и среди работающих пенсионеров (16%). Дополнительный анализ ответов в группе респондентов, выделенной по отраслям хозяйства, показал наибольшую удовлетворенность профсоюзными организациями как защитниками прав трудящихся на предприятиях пищевой промышленности (35%). Вполне возможно, что это связано с большими материальными возможностями профсоюзов на предприятиях данной отрасли, с большей стабильностью внутривыпускных отношений, так как эти предприятия наиболее благополучны в городе.

5. Следует отметить, что тенденции, выявленные при анализе всех данных, сохраняются и в конкретных социально-демографических группах опрошенных.

Повышение защитной роли профсоюза на предприятии будет, несомненно, способствовать более успешному решению сложных социальных проблем нынешнего переходного периода и формированию у работников позитивного отношения к профсоюзным организациям.

О.А.Хазиева

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ МЕНЕДЖЕРОВ

В настоящее время Россия переживает глубокие преобразования и потрясения. При всей противоречивости происходящих событий наша страна идет по пути перехода к рыночной экономике и новому общественному укладу, основанному на принципах демократии и правового государства. Зарождаются новые социальные слои, появляются руководители и специалисты нового типа, столь необходимые

в условиях становления рынка. По некоторым оценкам они должны составить не менее 20% от общего числа занятых в управлении национальной экономикой [4, с. 8].

Экономические преобразования последнего десятилетия породили иллюзию обновления состава управленческого корпуса. Однако данные Международного института менеджмента 1995 г. показали, что в правительстве сконцентрировано 73,4% советской номенклатуры, московской бизнес-элиты - 61%, а в регионах - 82,3%, причем в 1997 г. данное положение все еще сохранялось [5, с. 117]. Обновление незначительно превосходит нормативные показатели естественной смены поколений. Таким образом, сдвиги в экономике нашли свое отражение в социальных процессах, происходящих в обществе, и, в частности, в процессах социальной мобильности.

Анализ механизмов и проблем социальной мобильности - актуальная социальная проблема в условиях болезненно протекающего в обществе процесса стратификации и адаптации населения к новым рыночным реалиям.

Исходя из концепции П.А. Сорокина, под социальной мобильностью понимается любой переход индивида или социального объекта (ценности) из одной социальной позиции в другую [7, с. 295]. Выделяются два основных типа мобильности: горизонтальная и вертикальная. Горизонтальная социальная мобильность - это перемещение индивида или социального объекта из одной социальной позиции в другую, расположенную на том же уровне. Вертикальная социальная мобильность - это перемещение индивида или социального объекта из одного социального пласта в другой. В зависимости от направления перемещения выделяются два вида вертикальной социальной мобильности: восходящий и нисходящий, т.е. социальный подъем и социальный спуск. Начальным моментом в концепции социальной мобильности выступает понятие "социальное пространство". Оно разделяется на экономическое, социальное, профессиональное подпространства, в которых осуществляется социальная мобильность.

Существует множество различных механизмов профессиональной мобильности, один из которых - карьера, т.е. поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения,

связанных с деятельностью работника. Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную [6, с. 92].

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию.

Наряду с профессиональной следует выделять внутриорганизационную карьеру. Она охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации.

Одними из ключевых фигур рыночной экономики являются менеджеры, управляющие. По оценкам исследователей, в бизнес-слое российского общества они составляют примерно 18%, причем, это наиболее быстрорастущая группа [3, с. 9]. Менеджер - это высококвалифицированный работник, занимающий ключевые позиции в управленческой деятельности, он должен знать все, что касается положения его организации и владеть наукой о том, как привести ее к успеху.

Проблема профессионального продвижения менеджера заключается в том, что современные требования рыночной экономики меняют критерии оценки управленческой карьеры, условия формирования управленческого корпуса. Существовавшая ранее система повышения квалификации разрушена при переходе к рыночным отношениям, исчезли устойчивые представления о служебной иерархии, потеряно априорное уважение к возрасту, к ценности квалификации и опыта работы, а также затруднена передача моделей успешной управленческой деятельности из-за того, что молодые руководители склонны отвергать все старое как закостенелое и вредное. В таких условиях руководители нового типа формируются стихийно и медленно. Относительная свобода средств и способов достижения целей, динамичность экономики, возникновение организаций и структурных единиц расширяют возможности должностного продвижения, позволяют делать карьеру благодаря диверсификации производств и созданию новых уровней систем управления.

При этом исследователи отмечают, что за последнее время увеличились возможности создания карьеры для определенной части менеджеров, особенно для тех, которые отличаются активностью, хо-

рошей адаптацией, способностью к обучению и имеют полезные личные связи. В России в условиях стремительно развивающегося бизнеса внутриорганизационная карьера высшего менеджера складывается в течение 5 лет. Что же касается обратного движения, т.е. социального спуска, то фактически это означает конец карьеры.

Специалисты классифицируют управленческие карьеры по четырем показателям:

- 1) скорости продвижения по уровням иерархии системы управления;
- 2) последовательности занимаемых должностей;
- 3) перспективной ориентации;
- 4) личностному смыслу должностного продвижения.

Для современной России характерны, по крайней мере, восемь типов карьер, которые в значительной мере определяют организационное поведение руководителей [5, с. 118].

1. **Суперавантюрная** карьера предполагает очень высокую скорость должностного продвижения с пропуском значительного числа промежуточных ступеней, а иногда резкое изменение сферы деятельности. Выделяются два вида суперавантюрных карьер: *случайные и совместные*.

Как исторический опыт, так и статистические данные свидетельствуют о том, что суперавантюрные карьеры часто заканчиваются крахом. В России наблюдается увеличение карьер такого типа, поскольку это связано с кризисными явлениями в экономике и обществе.

2. **Авантюрная** карьера определяется пропуском двух должностных уровней при достаточно высокой скорости продвижения или существенным изменением сферы деятельности.

3. **Традиционная** (линейная) карьера - это постепенное продвижение вверх, иногда оно бывает с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности. Традиционная карьера позволяет руководителю овладеть необходимыми знаниями, накопить достаточный опыт взаимодействия с людьми и воздействия на них. Успешность карьеры во многом определяется особенностями планирования управленческого развития внутри организации.

4. *Последовательно-кризисный* тип карьеры характерен для периодов революционных преобразований, которые предполагают постоянную адаптацию руководителей к переменам.

5. *Прагматичный (структурный)* тип карьеры достигается наиболее простым способом решения карьерных задач. Перемещения осуществляются в рамках одного и того же класса управления. Преимущество отдается личным интересам.

6. *Отбывающий* тип карьеры. Для руководителей данной группы карьера завершена. Основная задача руководителя - удержать занимаемую позицию.

7. *Преобразующий* тип карьеры связан с “завоеванием мира”. В этом случае карьера строится либо в новой области, сфере производства, либо в ее основе лежит выдающаяся идея. Данный тип карьеры всегда связан с новой позицией в обществе и с устремленностью в будущее.

8. *Эволюционный* тип карьеры. Здесь должностное продвижение (рост влияния) осуществляется вместе с ростом организации.

В настоящее время для России характерно сокращение отбывающих карьер, и скоро их процент не превысит естественно обусловленного рубежа. Количество последовательно-кризисных карьер сокращается медленнее. На достаточно высоком уровне по сравнению с европейскими странами стабилизировалось количество прагматичных (структурных) карьер. Большинство эволюционных карьер российских предпринимателей, в отличие от западных, сопряжено с достаточно жесткой борьбой за власть внутри организаций, что отражает потенциальную конфликтность коллективистских установок при создании новых предприятий .

Карьера менеджера находится в прямой зависимости от ряда факторов, среди которых выделяются объективные и субъективные. К объективным относятся социально-демографические факторы (пол, возраст), социальный статус, фактор социально-психологического климата в группе, борьба за власть внутри организации, (конкуренция), а также возможность непрерывного профессионального обучения и повышения квалификации на курсах, семинарах, конференциях, организуемых при школах бизнеса, профессиональных обществах и консультативных фирмах. В стабильно развивающихся странах на предсказуемость карьеры влияют образование, вид

и престиж учебного заведения, а также возраст. Причем, воздействие факторов неоднозначно. Так, возраст и пол почти всегда обладают заметной дифференцирующей силой.

Как показывают исследования, в социально-профессиональном отношении наиболее заметны различия полов. Женщины намного реже появляются на высших и средних менеджерских постах, хотя, как правило, женщина-руководитель значительно образованнее, чем мужчина-руководитель. Женщины менее активны в социальном отношении. Мужчинам в основном удается сохранить свои руководящие посты и лучшие карьерные возможности [2, с. 12].

По возрасту дискриминируются, как правило, наиболее молодые и наиболее пожилые группы. Последних, впрочем, ограничения касаются значительно реже, принцип старшинства в оплате труда и социально-профессиональном продвижении сохраняет свою роль. Молодежные группы занимают более низкие карьерные посты. Повышенный процент молодежи часто обнаруживается и в рядах безработных. Все же благодаря повышающемуся уровню образования сегодняшняя молодежь более благополучна, чем в предыдущие десятилетия.

Определенное значение для карьеры менеджера имеют социально-экономические предпосылки. Как показывают исследования, некоторые личности, добившиеся самых больших высот в профессиональной сфере, - дети рабочих. Однако верно и то, что родители, относящиеся к классу руководящих и профессиональных работников, действительно воспитывают в своих детях стремление к определенной цели и делают это раньше и настойчивей, чем родители более низкого социального статуса. Многие дети копируют поведение родителей, стремясь достичь большего. Если проанализировать карьеру детей руководящих и профессиональных работников, то станет очевидно, что путь до вершины у второго поколения короче. К счастью, есть исключения, которые обладают огромной жизненной энергией, но их немного [1, с. 42].

Решающую роль при профессиональном продвижении играют субъективные факторы. При отборе и оценке кандидатов для выдвижения на вакантную должность руководителя учитывается система деловых и личных характеристик (общественно-гражданская зрелость, морально-этические черты характера, отношение к труду, уро-

вень знаний, организаторские способности, способности к руководству системой управления, способность поддерживать передовое). Как о главном факторе успеха менеджера специалисты говорят о реализации программы трех "З": знание, здоровье, забота о ближнем.

Учет влияния объективных и субъективных факторов, знание типологии карьеры менеджера позволяют предвидеть поведение руководителей, а самим менеджерам дают возможность планировать свою карьеру.

Литература

1. Блинов А. Современный руководитель: личные и профессиональные качества // Образование и рынок. 1997. № 1.
2. Водолазская Н., Гуров Ю. Трудовой коллектив: социологическое исследование. Чебоксары, 1990.
3. Заславская Т.И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // Социол. исслед. 1995. № 3.
4. Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент. М., 1995.
5. Молл Е. Управленческая карьера в России // Проблемы теории и практики управления. 1996. № 6.
6. Менеджмент организации: Учеб. пособие / Под ред. З.П.Румянцевой, Н.А.Соломатиной. М., 1995.
7. Сорокин П.А. Социальная стратификация и мобильность // Человек. Цивилизация. Общество: Сб. М., 1992.

Н.И.Липина

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Проблема социального конфликта в настоящее время является очень актуальной. На данном этапе развития наше общество испытывает множество потрясений. Одно из наиболее частых - конфликты, которые зачастую выливаются в забастовки и другие формы протеста.

Забастовки на предприятии в советский период рассматривались как абстрактная возможность, а точнее, как невозможность.