

На правах рукописи



МЕДВЕДЧИКОВА Татьяна Владимировна

**ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС**

Специальность 22.00.04 –
социальная структура, социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Иркутск 2006

Работа выполнена на кафедре социальной философии и социологии Иркутского государственного университета

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Гребельных Татьяна Ивановна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Антонова Людмила Львовна

кандидат социологических наук
Иванова Юлия Викторовна

Ведущая организация: кафедра социологии и социальной работы
Иркутского государственного
технического университета

Защита состоится « 25 » декабря 2006 г. в 10 часов на заседании
Диссертационного совета Д 212.074.02 по защите диссертаций на
соискание ученой степени доктора наук в Иркутском государственном
университете по адресу: 664003, г. Иркутск, ул. Карла Маркса, 1, ауд. 410.

С диссертацией можно ознакомиться в Региональной научной
библиотеке Иркутского государственного университета по адресу: 664003,
г. Иркутск, бульвар Гагарина, 24.

Автореферат разослан « 24 » ноября 2006 г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета,
кандидат философских наук, доцент



Ю.А. Киселев

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Профессионализация управленческих кадров относится к числу важнейших государственных задач, поскольку обуславливает характер и содержание институциональных трансформаций, а значит и стабильное развитие общества. Кардинальные изменения на уровне социально-стратификационной дифференциации российского общества с необходимостью требуют осмысления и анализа профессионализации управленческих кадров как социального процесса, которая непосредственно связана с институционализацией менеджмента, повышением требований к качеству управления социальными образованиями.

Объективные основания для изучения проблем профессионализации управленческих кадров в современной России как социального процесса связаны, во-первых, с возникновением в России нового социально-структурного образования – менеджеров. Их количество, как и влияние в обществе с каждым годом возрастает, что объясняет пристальный интерес научной общественности к формированию профессионально-управленческого слоя среднего класса в России, получившего название «средний высший класс». Во-вторых, явления институционализации менеджмента пока еще имеют слабое социологическое обоснование, что делает предпринимаемые попытки исследователя в этом направлении чрезвычайно актуальными. В-третьих, профессионализация управленческих кадров выступает одним из решающих факторов формирования эффективной деятельности организации, влияя на структурные изменения в управленческой деятельности и способствуя тем самым институционализации российского менеджмента. В-четвертых, профессионализация управленческих кадров соответствует потребностям социальной структуры и обеспечивает эффективное функционирование социальных институтов. В-пятых, изучение проблем профессионализации управленческих кадров способствует более глубокому пониманию особенностей формирования российских бизнес-процессов в условиях глобализации.

Таким образом, возникает потребность в формировании нового социально-управленческого дискурса, отражающего

проблемы и пути развития менеджмента как социального института, стратегию конструирования модели профессионализации управленческих кадров в условиях институциональных трансформаций в России. Полагаем, что сегодня назрела острая необходимость в комплексном изучении сущности и основных параметров профессионализации управленческих кадров как социального процесса.

Степень научной разработанности проблемы. В последние годы в отечественной социологии прослеживаются позитивные тенденции в изучении института менеджмента, профессионализации управленческих кадров как основного фактора его развития в условиях радикальных социально-экономических преобразований и глобализации.

Проведенный контент-анализ материалов Всероссийских социологических конгрессов (М., 2003; М., 2006) по направлениям – «Социология организаций и управления», «Социология предпринимательства», «Динамика социальной дифференциации», «Социальная стратификация» - показал, что еще в недостаточной степени сформирован категориальный аппарат, не получил должного закрепления и развития социально-управленческий дискурс.

Между тем, значительное распространение в зарубежной и отечественной литературе получили исследования системы современного менеджмента и механизма обучения управленческого персонала, построения его карьеры. Так, в работах А.А. Беляева, Г.Н. Бутырина, Т.П. Галкиной, В.А. Дятлова, Н.Г. Кобыляцкого, В.В. Щербины, Е.Г. Молла, Дж. Оуэна и др. отражены особенности развития менеджмента, проводится анализ трудовой карьеры менеджера. Проблемы обучения, профессионального развития персонала анализируются в трудах Т.И. Заславской, С.Н. Колесникова, В.М. Медкова, И.П. Поповой, Б.Г. Туренко, Д. Майстера. Рассмотрению проблем обучения менеджеров также способствовал анализ работ по обучению персонала А.М. Зобова, Е.А. Климова, В.В. Щербины и др.

Особенностям функционирования и развития социальных институтов, современным социально-экономическим процессам посвящены исследования В.И. Добренькова, Т.И. Заславской, А.И. Кравченко, С.Г. Кирдиной, Г.В. Осипова, В.В. Радаева,

М.А. Шабановой, В.Д. Шапиро. Из работ зарубежных авторов выделим монографии М. Вебера, Э. Гидденса, П. Друкера, Д. Норта.

При рассмотрении профессионализации управленческих кадров как социального процесса важно отметить попытки отечественных ученых выделить новые структурные элементы общества, новые социальные слои и социально-профессиональные группы (Б.Г. Бюраева, В.Х. Беленький, В.А. Мансуров).

Обращают на себя внимание результаты исследований, посвященные проблемам формирования среднего класса в России в контексте радикальных социально-экономических преобразований, изменчивости и стабильности социальной структуры общества (Г.Г. Дилигенский). В проводимых исследованиях указывается на более высокое место в социальной иерархии тех профессиональных групп, которые связаны с новыми формами собственности и новыми видами профессиональной деятельности: менеджеры, предприниматели, руководители предприятий, государственных и региональных служб.

Для комплексного анализа профессионализации управленческих кадров как основного фактора институционализации менеджмента в условиях глобализации представляют особый интерес труды Г.Н. Бутырина, З.Т. Голенковой, В.И. Добренькова, Н.Е. Покровского, П. Даулинга. Вопросы профессионализации и профессионализма в управленческой деятельности нашли отражение в работах А.Г. Гладышева, Е.А. Жукова, Е.А. Климова, Д.Л. Константиновского, В.А. Цвык, П. Друкера, Д. Майстера, Ф. Холдена.

В целом, прослеживается интерес ученых, социологов к различным аспектам управленческой деятельности. Профессионализация же управленческих кадров как социальный процесс, основные доминанты его развития пока остаются мало изученными. В осмыслении и более широком применении современных научных подходов и положений по социальным процессам в аспекте понимания их сущности, направленности, моделирования и прогнозирования видится логика проведения дальнейших исследований профессионализации управленческих кадров. Исследования проблем развития предпринимательского потенциала в России, тенденций формирования слоя менеджеров

в регионах, нравственно-психологических проблем личностного потенциала управленца в новой социально-экономической ситуации, – выступают лишь первым уровнем в анализе институционализации менеджмента. Второй уровень – это анализ профессионализации управленческих кадров как сложного социального процесса в аспекте социально-стратификационной дифференциации российского общества, обоснования статуса и роли профессионально-управленческого слоя среднего класса. Именно эти обстоятельства обусловили выбор объекта и предмета исследования.

Объектом изучения является профессионализация управленческих кадров как социальный процесс.

Предметом выступают проблемы и перспективы профессионализации управленческих кадров в современной России в контексте формирования социального института менеджмента.

Основная цель работы видится в выявлении сущности, особенностей и тенденций профессионализации управленческих кадров в современной России. Реализация поставленной цели предполагала решение следующих задач:

1) выявить место и роль управленческих кадров в процессе институционализации менеджмента в России, выделить его основные этапы;

2) рассмотреть профессионализацию управленческих кадров как основной фактор институционализации менеджмента в условиях глобализации;

3) определить основные принципы, параметры и приоритетные направления профессионализации управленческих кадров как социального процесса в российских государственных и коммерческих организациях;

4) провести социологическое исследование профессионального обучения менеджеров как одного из приоритетных направлений профессионализации управленческих кадров в крупных организациях г. Иркутска.

Основная гипотеза исследования состоит в том, что профессионализация управленческих кадров во многом определяет институционализацию менеджмента в России, способствует закреплению места и повышению роли нового профессионально-управленческого слоя как верхнего слоя среднего класса

в социально-экономических преобразованиях. Становление институциональной основы менеджмента при формировании системы критериев и требований к управленческим кадрам происходит в России в первой половине 1990-х гг. С конца 1990-х гг. по настоящее время получает развитие структурно-функциональная основа менеджмента как социального института, сопровождающееся профессионализацией управленческих кадров.

Теоретико-методологическая основа исследования.

Принципы развития, системности, альтернативности, конструктивности и научного объективизма в значительной степени определяют содержание и логику диссертационного исследования.

Теоретико-методологическая основа включает в себя основные положения теории систем Т. Парсонса (его идеи о профессиональной системе в процессе институционализации ценностных стандартов), теории научного менеджмента Ф. Тейлора (концептуальные положения о подборе, ротации персонала и стимулировании труда), институциональной теории Д. Норта (идеи о появлении новых институтов в силу невозможности получения прибыли в условиях уже существующей институциональной системы).

Методологической основой исследования непосредственно явились труды Г.Г. Дилигенского, Т.И. Заславской, С.Г. Кирдиной. В работах Г.Г. Дилигенского мы выделили определение «рыночного» класса как новой социально-профессиональной группы. В трудах Т.И. Заславской взяли за основу теорию трансформационных процессов социального уровня. В теории институциональных матриц С.Г. Кирдиной выделили идею о становлении устойчивых связей между заимствованными институциональными формами и собственной институциональной средой общества.

Оформление социологической концепции профессионализации управленческих кадров в контексте социально-стратификационной дифференциации стало возможно на базе социологического, управленческого, нормативно-правового, социально-психологического подходов. В работе получили развитие структурно-функциональный и институциональный дискурсы. Авторский подход к анализу профессионализации

управленческих кадров в условиях радикальных социально-экономических преобразований и глобализации обозначен как междисциплинарный профессионально-управленческий подход.

Методы исследования. Для решения поставленных задач автором применялись общенаучные методы исследований теоретического уровня и социологические методы исследования. Активно использовались теоретико-познавательные методы: анализ научной литературы и синтез имеющихся знаний по изучаемой проблеме, категоризация содержания обобщенных и осмысленных материалов, классификация и схематизация полученных результатов.

Практическая реализация поставленных задач осуществлена посредством применения таких методов как теоретический анализ документальных источников, контент-анализ, экспертный опрос, неформальное интервью, вторичный анализ материалов социологических исследований.

Среди методов анализа данных в работе были использованы: причинный анализ, факторный анализ, типологический анализ, категориальный анализ, сравнительный анализ и табличный метод.

Эмпирическую базу исследования составили:

1. Федеральные и региональные программы, касающиеся вопросов обучения управленческих кадров и социально-экономического развития регионов (Концепция Президентской программы «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации», Программа социально-экономического развития Иркутской области на 2003 – 2005 гг., Программа социально-экономического развития Иркутской области на 2006 – 2010 гг.).

2. Данные Иркутского Интернет-агентства занятости (анализ банка вакансий шести ведущих кадровых агентств г. Иркутска за период июнь – август 2006 г.).

3. Программы обучения, представленные в сети Интернет в период с 5 по 15 ноября 2005 г., 80 московскими консалтинговыми компаниями, осуществляющими обучение по различным направлениям управленческой деятельности.

4. Данные контент-анализа, проведенного на базе материалов двух последних Всероссийских социологических

конгрессов (М., 2003; М., 2006) по тематическим направлениям: «Социология организаций и управления», «Социология предпринимательства», «Динамика социальной дифференциации», «Социальная стратификация». Всего анализу подвергнуто 178 публикаций.

5. С целью вторичного анализа использовались данные трех общероссийских исследований: а) результаты анкетирования слушателей программ МВА «Новое поколение предпринимателей и менеджеров», проведенного в 2004 г. в Академии народного хозяйства при Правительстве РФ (в рамках данного исследования было опрошено 1016 чел.); б) данные опроса «Условия и факторы развития малого предпринимательства в регионах РФ», проведенного ВЦИОМ в феврале 2006 г. (опрошено 300 предприятий, которые представляли респонденты в ранге генеральных директоров и других высших руководителей); в) материалы комплексного исследования рынка труда топ-менеджеров в России (проблемы внутренних продвижений и внешних назначений), проведенного на базе средних и крупных предприятий в 2000-е гг.

6. Данные экспертного опроса руководителей коммерческих и государственных организаций, менеджеров по персоналу и менеджеров консалтинговых компаний, занимающихся вопросами профессионализации управленческого персонала. Опрос проводился автором в октябре 2006 г. с целью выявления особенностей профессионализации управленческих кадров в государственных и коммерческих организациях г. Иркутска. В экспертном опросе приняло участие 12 крупных организаций г. Иркутска. Выборка обусловлена фактором успешности данных организаций в области использования передовых технологий работы с персоналом. Семь из двенадцати организаций входят в комплекс российских холдингов.

7. Материалы монографий и учебных пособий, периодических изданий, касающиеся профессионализации управленческих кадров, а также материалы научно-практических конференций и симпозиумов, информация глобальной информационной сети.

Научная новизна исследования заключается в следующих положениях:

- место и роль управленческих кадров в процессе институционализации менеджмента в современной России проанализированы через призму их включения как субъектов управленческих отношений в современные социальные процессы, выполнения ими новых ролевых функций в бизнес-процессах, укрепления и повышения их социального статуса как верхнего слоя среднего класса в России;

- выделены основные этапы формирования социального института менеджмента в России с точки зрения профессионализации управленческих кадров: I этап (начало 90-х - середина 90-х годов XX в.) – становление институциональной основы менеджмента при формировании системы критериев и требований к управленческим кадрам; II этап (конец 90-х годов XX в. по настоящее время) – развитие структурно-функциональной основы менеджмента как социального института, сопровождающееся профессионализацией управленческих кадров;

- профессионализация управленческих кадров определена как социальный процесс, основным условием развития которого является приобретение и формирование профессиональных знаний и компетенций субъектами управленческих отношений, представляющими верхний слой среднего класса в России;

- реализован комплексный подход к изучению профессионального обучения менеджеров как приоритетного направления профессионализации управленческих кадров в крупных организациях г. Иркутска.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Институционализация менеджмента в России в XX-XXI вв. имеет свои особенности, во многом связанные с формированием новых социально-структурных отношений, динамизмом развития бизнес-процессов и глобализацией. Одним из условий этого процесса является дифференциация социально-профессиональных групп внутри общества и становление предпринимательства. Особую роль здесь играют управленческие кадры разных уровней, представляющие верхний слой российского среднего класса. Выявлено, что сегодня управленческие кадры в своей деятельности

ориентированы в значительной степени на реализацию инновационной и социальной функций.

2. Проведенный анализ позволил выделить два этапа формирования социального института менеджмента в России с точки зрения профессионализации управленческих кадров: I этап (начало 90-х - середина 90-х годов XX в.) – становление институциональной основы менеджмента при формировании системы критериев и требований к управленческим кадрам; II этап (конец 90-х годов XX в. по настоящее время) – развитие структурно-функциональной основы менеджмента как социального института, сопровождающееся профессионализацией управленческих кадров. И первый, и второй этапы характеризуются появлением и развитием новых форм собственности, закреплением социального статуса нового субъекта управленческой деятельности – руководителя-собственника. В настоящее время прослеживаются позитивные тенденции в институционализации менеджмента в России: сложились устойчивые формы организации совместной деятельности бизнеса и власти; созданы неформальные структуры - управленческие сообщества, ассоциации менеджеров; осуществляется активная подготовка менеджеров в системе высшего профессионального образования в России; выходят специализированные издания.

3. Профессионализация управленческих кадров определена как социальный процесс, основным условием развития которого является приобретение и формирование профессиональных знаний и компетенций субъектами управленческих отношений, представляющими верхний слой среднего класса в России. Профессионализация управленческих кадров характеризуется как стабилизирующий процесс, детерминирующий характер и содержание других социальных процессов в России, значение которого существенно возрастает в условиях радикальных социально-экономических преобразований и инновационного развития страны. Профессионализация управленческих кадров с необходимостью предусматривает повышение социальной ответственности бизнеса. В современных условиях прослеживается позитивная тенденция профессионализации управленческих кадров - профессиональное обучение руководителей выделено в числе

приоритетных направлений современной государственной политики.

4. Профессионализация управленческих кадров в российских государственных и коммерческих организациях имеет свои параметры, в значительной мере связанные с проблемой профессиональной идентичности как функцией самоопределения личности менеджера в профессиональной сфере и проблемой их перемещения по вертикалям и горизонталям управленческой иерархии.

5. В качестве основных путей и приоритетных направлений профессионализации управленческих кадров в России выступают:

- 1) подготовка высшими учебными заведениями высококвалифицированных специалистов в области управления с учетом потребностей организаций, региона и общества в целом;
- 2) непрерывное обучение и самообразование представителей верхнего профессионально-управленческого слоя среднего класса;
- 3) развитие внутрифирменного обучения менеджеров с применением инновационных методов;
- 4) формирование кадрового резерва и разработка методик обучения его представителей с целью введения их в управленческую должность.

6. Согласно данным экспертного опроса, проведенного автором в крупных организациях г. Иркутска, обнаружено, что в числе особенностей профессионализации управленческих кадров выделяются: проведение организациями политики по привлечению молодых специалистов – выпускников иркутских вузов; разработка и использование современных традиционных и инновационных методик профессионального обучения менеджеров, ориентированных на эффективное функционирование организаций; расширение международных контактов с целью обмена опытом, технологиями, осмысления социально-управленческих практик.

Научно-практическое значение исследования. Основные выводы и результаты, сформулированные в работе, могут способствовать углублению теоретического знания по проблемам профессионализации управленческих кадров как социального процесса в российском социуме. Профессионализация управленческих кадров в условиях институционализации менеджмента в России и социально-стратификационной дифференциации выступает одним из приоритетных направлений

социологии социальной структуры, социальных институтов и процессов.

Полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы при подготовке программ обучения управленческих кадров, представлять интерес для руководителей государственных и коммерческих организаций, занимающихся вопросами профессионального развития управленческих кадров разного уровня. Результаты и выводы могут быть также использованы в образовательном процессе при разработке программ лекционных курсов и семинарских занятий, учебных пособий по социологии управления, социологии личности, социологии образования и др. дисциплинам. Социологическая информация может стать основой для проведения прикладных исследований и разработки спецкурсов по соответствующей тематике.

Апробация результатов исследования. Основные положения работы изложены на заседании кафедры социальной философии и социологии Иркутского государственного университета. Результаты диссертационного исследования нашли отражение в педагогической практике диссертанта. Полученные в ходе работы результаты исследования были апробированы на Международной научно-практической конференции «Проблемы непрерывного образования: проектирование, управление, функционирование» (Липецк, 2004); на XI Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (Москва, 2004); на II Международной научно-практической конференции «Практика подготовки менеджеров: опыт и проблемы» (Калуга, 2005); на Международной научно-практической конференции: «Качество жизни в социокультурном контексте России и Запада: методология, опыт эмпирического исследования» (Екатеринбург, 2006); на Международной научно-практической конференции «XVI Уральские социологические чтения: социальное пространство Урала – XXI век» (Челябинск, 2006); на Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения - 2005» (Москва, 2005); на Региональном методологическом семинаре «Российская государственная идеология: какой ей быть?» (Иркутск, 2005); на Региональной научно-практической конференции «Сибирь сегодня и завтра: проблемы регионального развития» (Иркутск, 2006); на ежегодных научно-практических

конференциях студентов и соискателей Института социальных наук ИГУ (Иркутск, 2004 - 2005). Полученные результаты также были апробированы на факультете переподготовки специалистов по социологии и социальной работе в Санкт-Петербургском государственном университете (СПб., 2004).

Основные положения и результаты диссертационного исследования нашли отражение в 12 научных публикациях общим объемом 3,9 п.л.

Структура и объем диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, включающих по два параграфа каждая, заключения, библиографического списка и приложений. Объем работы составляет 131 стр.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, характеризуется степень научной разработанности проблемы, определяются объект и предмет, цель и задачи исследования, формулируются основная гипотеза, теоретико-методологическая основа, используемые методы, эмпирические источники, выделены конкретные результаты исследования и их научная новизна, научно-практическое значение работы.

Первая глава диссертационного исследования «**Место и роль управленческих кадров в процессе институционализации менеджмента в России в XX – XXI вв.**» посвящена исследованию проблем институционализации менеджмента в России, определению места и роли управленческих кадров как профессионально-управленческого слоя среднего класса в процессе становления социального института менеджмента. В главе обосновывается положение о том, что профессионализация управленческих кадров является решающим фактором, воздействующим на институционализацию менеджмента в России.

В первом параграфе «**Институционализация менеджмента в России: сущность, основные этапы, тенденции**» определяются основные подходы к изучению процесса становления института менеджмента в современной России под воздействием глобализации и институциональных изменений. Контент-анализ материалов двух последних Всероссийских социологических конгрессов (М., 2003; М., 2006) по тематическим направлениям:

«Социология организаций и управления», «Социология предпринимательства», «Динамика социальной дифференциации», «Социальная стратификация» показал, что со стороны представителей профессионального социологического сообщества вопросам институционализации менеджмента и профессионализации управленческих кадров уделяется недостаточное внимание.

Политическая динамика менеджмента связывается с эволюцией института собственности, распространением акционерного капитала. «Менеджмент» характеризуется как социальный феномен, основными характеристиками которого являются универсальность, использование власти и профессионализация управления. Автор разделяет мнение С.Г. Кирдиной о том, что в период глобальных изменений, происходящих на рубеже XX-XXI вв., осуществляется становление устойчивых связей между заимствованными институциональными формами и собственной институциональной средой данного общества.

Одним из условий институционализации менеджмента становится дифференциация социальных групп внутри российского общества и становление предпринимательства. Особое внимание при этом привлекает средний класс. Аргументируется, что в России на рубеже двух последних десятилетий сформировался «социальный заказ» на развитие института менеджмента, в построении структуры которого особое место занимает профессионализация управленческих кадров.

В параграфе выделены основные этапы формирования социального института менеджмента в России с точки зрения профессионализации управленческих кадров: I этап (начало 90-х - середина 90-х годов XX в.) – становление институциональной основы менеджмента при формировании системы критериев и требований к управленческим кадрам; II этап (конец 90-х годов XX в. по настоящее время) – развитие структурно-функциональной основы менеджмента как социального института, сопровождающееся профессионализацией управленческих кадров. Обосновано, что в современных условиях менеджеры обретают новый профессионально-управленческий статус и оказывают решающее влияние на характер и содержание социально-структурных отношений в России.

Автор опирается на концептуальные положения функциональной теории У. Мура и К. Дэвиса, согласно которой самые значимые должности располагаются наверху иерархической лестницы и принимаемые на том уровне решения имеют более судьбоносный характер.

Отмечено, что для изучения управленческой деятельности в советский период был создан целый ряд научно-исследовательских организаций. Ведущими стали Центральный институт труда (директор А.К. Гастев), Казанский институт научной организации труда (директор И.М. Бурдянский), Всеукраинский институт труда (директор Ф.Р. Дунаевский), Центральная лаборатория по изучению труда (руководитель В.М. Бехтерев) и др.

В настоящее время прослеживаются позитивные тенденции в институционализации менеджмента в России: сложились устойчивые формы организации совместной деятельности бизнеса и власти; созданы неформальные структуры - управленческие сообщества, ассоциации менеджеров; осуществляется активная подготовка менеджеров в системе высшего профессионального образования в России; выходят специализированные издания. Деятельность менеджмента направлена на удовлетворение фундаментальных потребностей общества, благодаря чему автор говорит о нем как о социальном институте. Проблема формирования современного менеджмента как социального института также рассматривается с позиции социальной ответственности бизнеса.

Во втором параграфе **«Профессионализация управленческих кадров как основной фактор развития социального института менеджмента в условиях глобализации»** акцентируется внимание на профессионализации управленческих кадров как основном факторе развития социального института менеджмента в условиях глобализации. В рамках новой фазы развития человечества влияние профессионализации управленческих кадров на развитие этих процессов с каждым годом возрастает.

Профессионализация управленческих кадров определяется автором как социальный процесс, основным условием развития которого является приобретение и формирование профессиональных знаний и компетенций субъектами

управленческих отношений, представляющими верхний слой среднего класса в России. Интерпретируются данные Института комплексных социологических исследований РАН за 2003 г., согласно которым к среднему классу относятся чуть больше 20 % граждан России, из них 4 % составляют предприниматели.

Аргументируется, что кроме традиционных функций (административной, кадровой, информационной и др.) возрастает значимость инновационной и социальной функций, возлагаемых на менеджеров. К управленческим кадрам предъявляются более высокие требования, в том числе указывается на необходимость формирования таких качеств, как стрессоустойчивость, инициативность, умение работать в команде, креативность и др.

На основании анализа ролевых функций, личностных и профессиональных характеристик, предъявляемых к управленческим кадрам, сделан вывод о том, что роль управленческих кадров в формировании института менеджмента в России в XX-XXI вв. возрастает. Речь идет о повышении уровня профессионализма руководителей и конкурентоспособности российских организаций, привлечении их к социальной ответственности, стабилизации общественных отношений и становлении новых социально-структурных взаимозависимостей.

Профессионализм управленческих кадров определен как социологическая категория для обозначения уровня и качества профессиональной деятельности представителей верхнего слоя среднего класса в России. В параграфе прослеживается взаимосвязь профессионализации управленческих кадров с внедрением и функционированием социально-экономических проектов на уровне отдельных регионов. Анализируются данные по Сибирскому Федеральному округу и Иркутской области относительно установления оптимального баланса взаимоотношений бизнеса и власти, с учетом интересов социальной сферы. Обозначен ряд признаков профессионализации управленческих кадров в современных условиях: 1) целевая направленность профессионализации управленческих кадров, базирующаяся на стремлении менеджера к профессиональному развитию на протяжении всей его карьеры; 2) личностно-ориентированный социальный процесс, основывающийся на направленности

менеджера на высокий уровень саморазвития и самосовершенствования.

Сделан вывод о том, что необходимость профессионализации управленческих кадров в современной России обусловлена усложнением глобализационных процессов, появлением новых форм социально-структурных отношений, повышением требований к профессионально-управленческому слою среднего класса вследствие увеличения масштабов торговли, производства, вовлечения новых ресурсов в хозяйственную деятельность, роста экологических и других ограничений, диктующих более усложненные формы и способы решения проблем, возникающих в социуме.

Анализ основных положений Программы социально-экономического развития Иркутской области на 2006-2010 гг. позволил автору заключить, что формирование качественных трудовых ресурсов и повышение человеческого капитала компаний способствует решению социальных проблем населения Иркутской области. Прослеживается готовность руководителей предприятий и организаций к решению социальных проблем населения и стремление помочь государству в решении злободневных вопросов.

С позиции междисциплинарного «профессионально-управленческого» подхода определены место и роль управленческих кадров в процессе институционализации менеджмента в России в XX-XXI вв. Место управленческих кадров охарактеризовано тремя параметрами: 1) степенью их включения как субъектов управленческих отношений в современные социальные процессы; 2) выполнением ими новых ролевых функций в бизнес-процессах; 3) укреплением и повышением их социального статуса как профессионально-управленческого слоя среднего класса в России.

Во второй главе диссертационного исследования **«Проблемы и перспективы профессионализации управленческих кадров в современной России»** автором проанализированы ключевые проблемы и определены перспективы профессионального развития управленческих кадров. Основное внимание уделяется рассмотрению приоритетных направлений профессионализации управленческих кадров в современных государственных и коммерческих организациях. В главе выделены

и охарактеризованы основополагающие формы работы по обучению менеджеров в крупных организациях г. Иркутска.

Первый параграф **«Профессионализация управленческих кадров в российских государственных и коммерческих организациях: принципы, параметры, приоритетные направления»** посвящен рассмотрению основных принципов, параметров и приоритетных направлений профессионализации управленческих кадров как социального процесса в российских государственных и коммерческих организациях. Анализ показал, что профессионализация управленческих кадров в российских организациях нового типа является одной из важнейших государственных задач. Казалось бы, то количество выпускников вузов управленческих специальностей, которое существует сегодня, вполне могло удовлетворить спрос государственных и коммерческих организаций на менеджерские позиции, однако Россия, на взгляд автора, нуждается именно в высококвалифицированных, опытных кадрах.

Данная проблема стояла остро и в советский период. Карьерный рост руководящих кадров обеспечивался по партийной и комсомольской линии. Профессиональное обучение руководителей проводилось в таких учреждениях как Академия народного хозяйства СССР, Высшая школа международного бизнеса. В постсоветский период именно выпускники подобных заведений, руководящие работники старой закалки смогли организовать собственный бизнес, а некоторые из них до сих пор выдерживают конкуренцию на российском рынке.

Профессионализация управленческих кадров в российских государственных и коммерческих организациях имеет свои параметры, в значительной мере связанные с проблемой профессиональной идентичности как функцией самоопределения личности менеджера в профессиональной сфере и проблемой их перемещения по вертикалям и горизонталям управленческой иерархии.

На основе оригинальной базы данных с использованием эконометрических методов С.Ю. Рошин и С.А. Солнцев проводят анализ факторов, влияющих на соотношение между внутренними продвижениями топ-менеджеров и их внешними назначениями в Российской Федерации. Анализ результатов социологических

исследований по проблемам перемещения топ-менеджеров позволил С.Ю. Рошину и С.А. Солнцеву сделать вывод о том, что российский рынок топ-менеджеров характеризуется очень высоким (по сравнению с зарубежными странами) уровнем внешних назначений – на их долю приходится 51 % перемещений. Точка зрения диссертанта относительно интерпретации данного феномена в значительной степени совпадает с мнением указанных авторов: во-первых, компании в РФ испытывают дефицит в квалифицированных руководителях; во-вторых, компании не предоставляют достаточных стимулов для внутрифирменного роста (карьерных лестниц), поэтому топ-менеджеры вынуждены «расти» за счет межфирменных переходов; в-третьих, приход новых владельцев обычно сопровождается заменой руководителей на своих кандидатов, что может обеспечить большую защиту прав собственности. В ближайшее время в России сохранится высокий уровень внешних перемещений. Для роста доли внутренних перемещений необходимо развитие кадровой политики фирм, создание условий карьерного роста и более привлекательных контрактов для внутренних кандидатов.

В параграфе обоснованы три основных принципа профессионализации управленческих кадров: 1) принцип непрерывности обучения; 2) принцип преемственности знаний; 3) принцип социальной направленности. Отмечено, что поколение менеджеров старше 40 лет сегодня переживает так называемый профессиональный кризис, который прерывает привычные отношения, дестабилизирует структуры и разрушает сложившиеся стереотипы. По мнению автора, эта группа менеджеров должна быть ориентирована, в первую очередь, на обучение, чтобы избежать ощущения неудовлетворенности профессиональной карьерой.

В России актуализировалась проблема повышения профессионального статуса различных категорий населения посредством продолжительной образовательной деятельности в течение всей жизни или достаточно длительного времени. Анализ деятельности 80 московских консалтинговых компаний на предмет обучения по различным направлениям управленческой деятельности показал, что программы обучения менеджеров максимально направлены на решение практических задач, стоящих

перед организациями-заказчиками. В параграфе сосредоточено внимание на влиянии уровня образования и профессионализма на стабилизацию общественных отношений. Обозначены пути и приоритетные направления профессионализации управленческих кадров в России: 1) подготовка высшими учебными заведениями высококвалифицированных специалистов в области управления с учетом потребностей организаций, региона и общества в целом; 2) непрерывное обучение и самообразование представителей профессионально-управленческого слоя среднего класса; 3) развитие внутрифирменного обучения менеджеров с применением инновационных методов; 4) формирование кадрового резерва и разработка методик обучения его представителей с целью введения их в управленческую должность.

Во втором параграфе **«Профессиональное обучение менеджеров как основное направление профессионализации управленческих кадров в России (на примере крупных организаций г. Иркутска)»** внимание сосредоточено на выявлении особенностей профессионализации управленческих кадров в крупных организациях г. Иркутска. Обосновывается необходимость тесного сотрудничества вузов с потенциальными работодателями. В качестве примера проанализированы некоторые аспекты сотрудничества компании «Вымпелком» (торговая марка «Билайн») с факультетом государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова, ОАО «Иркутскэнерго» с Иркутским государственным техническим университетом. Рассматривая проблему повышения уровня профессионального развития менеджеров с позиции их обучения в высшем учебном заведении, диссертант пишет о том, что система работы с молодыми людьми может выступить важным фактором повышения эффективности управления любой организации.

Немаловажным условием профессионализации управленческих кадров разного уровня управления выступает формирование центров обучения, находящихся как непосредственно в организации, так и вне ее. Внешнее обучение управленческих кадров часто происходит за счет компаний-аутсорсеров, применяющих в своей работе передовые обучающие технологии.

На основании данных экспертного опроса выявлены особенности профессионального развития менеджеров: проведение политики организаций по привлечению молодых специалистов – выпускников иркутских вузов; разработка и использование современных традиционных и инновационных методик профессионального обучения менеджеров, ориентированных на эффективное функционирование организаций; расширение международных контактов с целью обмена опытом, технологиями, осмысления социально-управленческих практик. Среди основных и равнозначных проблем, возникающих в организациях, респонденты считают стратегическое планирование и профессиональное развитие управленческих кадров (по 25,0%, соответственно). Проблема адаптации и мотивации персонала стоит на втором месте по значимости (16,7 %), затем – сбыт и продвижение товаров и услуг (12,5 %), осуществление нововведений (8,33 %) и др. (8,34 %) (данные представлены в процентном соотношении от числа полученных ответов, 24 принято за 100 %).

Обнаружилось, что 75,0 % от числа опрошенных прошли повышение квалификации в период с 2000 по 2006 гг. Из них 16,7 % повышают свою квалификацию ежегодно. Ответы респондентов о наличии дополнительного образования в виде второго высшего образования, курсов повышения квалификации, обучения по Президентской программе подготовки управленческих кадров в виде тренингов и семинаров распределились в равной степени.

Понимание управленческими кадрами необходимости и важности профессионального развития является положительным моментом в процессе институционализации менеджмента в России. Однако видятся и некоторые издержки данного процесса. Среди них отмечены: 1) повышение конкурентных преимуществ менеджера на рынке труда за счет достижения высокого уровня профессионализма в одной организации, может привести к его увольнению с целью перехода в другую организацию, в связи с чем возникает вопрос о дополнительной мотивации обученного сотрудника; 2) в некоторых случаях наблюдается идеализация процесса обучения вследствие неправильного применения полученных знаний и умений на практике, обусловленное желанием менеджеров претворить появившиеся идеи в жизнь в

чистом виде, не учитывая порой потребность в адаптации новых технологий.

Автор приходит к выводу о том, что потребность в профессионализации управленческих кадров является насущной проблемой, как для России в целом, так для крупных организаций г. Иркутска. Отмечено, что российские менеджеры начинают осознавать важность своей деятельности как социально-значимой. Взаимозависимость профессионализма в управленческой деятельности и социальных процессов становится очевидной, что подтверждают результаты экспертного опроса. Выявлено, что от профессионального управления отдельными компаниями зависит их конкурентоспособность и способность российского государства конкурировать с другими странами мирового сообщества.

В результате проведенных исследований подтвердилась гипотеза о том, что профессионализация управленческих кадров во многом определяет институционализацию менеджмента в России, способствует закреплению места и повышению роли нового профессионально-управленческого слоя как верхнего слоя среднего класса в социально-экономических преобразованиях.

В заключении формулируются основные выводы диссертационного исследования, подчеркивающие его научную новизну и перспективность дальнейших исследований обозначенной проблематики.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

1. Катунцева, Т.В. Управленческие кадры в контексте формирования института менеджмента в России / Т.В. Катунцева // Вестник ИргТУ, 2006. – Т. 2. – № 4. – 0,2 п.л.

2. Катунцева, Т.В. Подготовка профессиональных кадров в сфере управления (к постановке проблемы) / Т.В. Катунцева // Вестник ИГЛУ. Серия: История. Философия. Социальные науки. Вып. 4. - Иркутск: ИГЛУ, 2004. - № 1. – 0,6 п.л.

3. Катунцева, Т.В. О сущности и значении процесса профессионализации управленческих кадров в условиях экономического развития современной России / Т.В. Катунцева // Международная научно-практическая конференция «XVI

Уральские социологические чтения: социальное пространство Урала – XXI век». Ч.2. – Челябинск, 2006. – 0,5 п.л.

4. Катунцева, Т.В. Особенности и основные тенденции повышения уровня профессионального развития менеджеров в современной России (на примере г. Иркутска) / Т.В. Катунцева // Сибирь сегодня и завтра: проблемы регионального развития: сб. докладов по материалам региональной научно-практической конференции. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2006. – 0,5 п.л.

5. Катунцева, Т.В. Влияние корпоративной культуры на формирование национальной идеологии / Т.В. Катунцева // Идеология консолидации России: возможность и действительность: сб. науч. тр. / под общ. ред. д-ра филос. наук, проф. В.А. Решетникова, д-ра социол. наук, проф. Т.И. Грабельных. – Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 2006. – 0,5 п.л.

6. Катунцева, Т.В. О необходимости повышения роли корпоративного обучения в современных организациях / Т.В. Катунцева // Studium V. Материалы ежегодной научно-практической конференции студентов, аспирантов и соискателей. – Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 2004. – 0,2 п. л.

7. Катунцева, Т.В. Профессионализация управленческих кадров как критерий эффективного функционирования и развития организации: к осмыслению российского общества / Т.В. Катунцева // Тезисы докладов и выступлений на XI Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов»: в 3 т. – Москва: Изд-во Московского университета, 2004. – Т. 3. – 0,2 п. л.

8. Катунцева, Т.В. Коучинг как эффективный способ непрерывного обучения персонала организации / Т.В. Катунцева // Проблемы непрерывного образования: проектирование, управление, функционирование: сб. статей по материалам международной научно-практической конференции. – Липецк: Липецкий государственный педагогический университет. – 2004. – 0,2 п. л.

9. Катунцева, Т.В. Профессионализация управленческих кадров как фактор развития российского бизнеса / Т.В. Катунцева // Studium VI. Материалы ежегодной научно-практической конференции студентов, аспирантов и соискателей. – Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 2005. – 0,3 п.л.

10. Катунцева, Т.В. Особенности формирования и развития профессиональных качеств руководителей современных российских компаний / Т.В. Катунцева // Практика подготовки менеджеров: опыт и проблемы: сб. докладов по материалам международной научно-практической конференции. – Калуга, 2005. – 0,2 п.л.

11. Катунцева, Т.В. Институт современного менеджмента: к определению основ его формирования / Т.В. Катунцева, Т.И. Грабельных // Тезисы II Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения - 2005: Будущее России: стратегии развития». – М.: Альфа-М, 2005. – ISBN 5-902955-02-5 – 0,2 п.л.

12. Катунцева, Т.В. Становление института современного менеджмента в условиях трансформаций российского общества / Т.В. Катунцева // Качество жизни в социокультурном контексте России и Запада: методология, опыт эмпирического исследования: сб. науч. статей по материалам международной конференции: в 2 т. – Екатеринбург, 2006. – Т.1. – 0,3 п.л.

Подписано к печати 24.11.2006 г. Формат 60х84 1/16.
Гарнитура "TimesNewRoman". Бумага офсетная.
Печать трафаретная. Усл.печ.л. 1,63.

Отпечатано в Глазковской типографии.
г. Иркутск, ул. Гоголя, 53.
Заказ № 1375. Тираж 100 экз.

