

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО НЕРАВЕНСТВА. МЕНЕДЖЕРЫ

SOCIAL ASPECTS OF PROFESSIONAL INEQUALITY. MANAGERS

Аннотация:

Для профессиональной ситуации на рынке труда сглаживающими условиями являются возможность получения в регионе востребованной профессии, желательного рыночного типа; наличие престижного вуза (или вузов) общероссийского значения, учеба в котором позволила бы его выпускникам в дальнейшем выбирать место работы не только в своем регионе, но и в стране в целом.

Ключевые слова:

Менеджер, социальное неравенство, профессиональное неравенство.

The summary:

For the professional labor market conditions are smoothing the possibility of regional demand occupation, it is desirable to the market type, the presence of a prestigious university (or universities) of national importance, studies that would enable its graduates continue to choose their place of work not only in the region, but also in the country as a whole.

Keywords:

Manager, social inequality, professional inequality.

Профессиональное неравенство в современной России определяет существующая экономическая ситуация. Поскольку наемный труд становится субъектом рыночных отношений, на него распространяются все их достоинства и недостатки. Рынок труда в настоящее время можно разделить на две профессиональные группы: в первую входят профессии, которые обслуживают отношения частной собственности; во вторую профессии, обслуживающие государственную собственность. Спрос на специалистов в этих группах различен. В первой группе спрос на профессии рыночного типа высок, но круг их ограничен, поскольку институт частной собственности в России охватывает далеко не все сферы экономики. Во второй группе специализация востребованных профессий много шире, но эта сфера деятельности часто не устраивает самих специалистов в силу ряда причин, в основном, конечно, материальных. В сложившейся экономической ситуации существуют профессии, пользующиеся постоянным и устойчивым спросом в обоих секторах экономики. Одна из таких профессий - «менеджер»

. В литературе существуют различные точки зрения относительно определения понятия «менеджер». На первый план в этих определениях выдвигаются разные критерии: отношение к власти, контроль производственного процесса, управление людьми и т.п. Общим в этих определениях является то, что менеджеры - это наемные работники (1,2,3). В данной статье менеджеры рассматриваются именно с этой точки зрения это наемные работники, обладающие профессией "менеджер". Это профессия, безусловно, рыночного типа. Ее обладатели не испытывают затруднений при устройстве на работу. Более того они могут себе позволить выбирать место работы.

Чтобы сравнить различные аспекты профессиональной деятельности менеджеров и представителей других профессиональных групп в исследовании РОМИР мониторинг (проект 240910, 2005 г.) менеджеры были выделены в одну профессиональную группу, а остальные респонденты составили другую. Анализ материалов исследования позволил сделать вывод о том, что группа «менеджеры» отличается от другой профессиональной группы, прежде всего своим экономическим поведением: они занимают ярко выраженную активную позицию не только в профессиональном отношении, но и в решении всех насущных жизненных проблем.

Основу профессиональной группы менеджеров составляют люди в возрасте от 18 до 44 лет (74,5%), имеющие высокий уровень образования (56,2% - высшее; 28,7% - среднее специальное). То есть они с полным правом могут считаться профессионалами достаточно высокого уровня. В этой профессиональной группе наблюдается преемственность в области образования - две трети родителей опрошенных менеджеров (65,7% отцов и 62,9% матерей) также имели высокий уровень образования. Поэтому можно предположить, что хорошее образование для данной группы респондентов является определенной жизненной ценностью и осознанным выбором.

В первую очередь именно уровнем образования менеджеры отличаются от представителей другой профессиональной группы. В этой группе в два раза меньше тех, кто имеет среднее специальное образование, и в три раза тех, кто имеет высшее. Можно предположить, что именно это обстоятельство, а также рыночный характер приобретенной профессии определили суще-

ственные различия между представителями этой профессиональной группы и всеми другими респондентами в производственной деятельности, материальном и общественном положении.

Анализ данных показал: если есть возможность выбора места работы профессионалы, как правило, выбирают частное предприятие. Менеджеры не стали исключением: 73,3% из них работают в частном секторе и лишь 19,9% - в государственном.

Статус профессии рыночного типа дает менеджерам определенные преимущества, но при этом налагает и некоторые ограничения, поскольку, как было отмечено выше, институт частной собственности в России охватывает далеко не все сферы экономики. Поэтому деятельность менеджеров сосредоточена в наибольшей степени в торговле (31,9%), промышленности (13,1%), средствах массовой информации (7,6%). Можно также отметить транспорт (4,8%) и строительство (4,0%). Другие отрасли экономики представлены совсем незначительно.

Однако, как показывает анализ данных исследований, определенное ограничение поля деятельности менеджеров не делает для них приобретенную профессию менее привлекательной и не препятствует полноценному использованию их высокого квалификационного и образовательного потенциала для успешного профессионального и должностного роста.

Большинство опрошенных менеджеров высоко оценивают престижность своей профессии - средний балл 7 по десятибалльной шкале и считают, что она дает им возможность занять достаточно высокое место в социальной иерархии общества. 72,1% отнесли себя к среднему слою, 12,4 - к слою выше среднего. К низшим слоям общества не причислил себя практически никто.

Безусловно, такой оценке своего социального статуса способствует то, что большинство менеджеров занимают хорошее служебное положение, имеют возможность для карьерного роста и могут при желании достаточно легко поменять место работы без потери квалификационного уровня и без служебного понижения. Отметим, прежде всего, что почти шестьдесят процентов опрошенных менеджеров (59,4%) имеют в своем подчинении других работников. В числовом отношении распределение таково: имеют в подчинении от 1-го до 5-ти человек - 31,9%; от 6-ти до 10-ти - 13,5%; от 11-ти до 20-ти - 5,2%; от 21го до 50-ти - 4,4%; более 50-ти - 4,4%.

Хотя руководство людьми, как правило, входит в круг обязанностей большинства менеджеров, наличие или отсутствие подчиненных, а также их количество - объективная характеристика достигнутого служебного положения. В данном случае эта объективная характеристика, на наш взгляд, указывает в целом на средний должностной уровень. Этот вывод подтверждают и субъективные оценки опрошенных. Считают, что достигли высокого служебного уровня и не нуждаются в дальнейшем росте 7,2% менеджеров. Однако с точки зрения служебного роста и повышения должностного уровня исследуемая профессиональная группа по оценкам опрошенных менеджеров очень перспективна. 50,6% из них высоко оценивают перспективы своего служебного продвижения и 24,3% считают их средними. Вообще у подавляющего большинства менеджеров такие перспективы - лучшие или худшие - есть. И лишь у 5,2% перспектив нет и не может быть из-за характера самой работы.

Приобретенная профессия дает менеджерам уверенность в будущем и в случае потери работы. 86,1% уверены, что смогут найти новую работу достаточно легко и быстро.

Представители другой профессиональной группы значительно менее успешны в производственной деятельности. В отличие от менеджеров они в основном работают в государственном секторе (52,4%). Они не считают свою профессию достаточно престижной - средний балл 4,9 по десятибалльной шкале. А главное не видят особых перспектив служебного роста (54,8%), причем в 28,1% случаев продвижению по служебной лестнице мешает именно характер работы (т.е. в 5,5 раза больше, чем у менеджеров). Несмотря на видимое недовольство своей работой большинство представителей этой профессиональной группы (62,2%) менять ее не собираются, поскольку не надеются найти новую работу достаточно быстро.

Представители другой профессиональной группы ставят себя на гораздо менее высокую ступень в социальной иерархии. Достаточно отметить, что в отличие от них почти сорок процентов респондентов из этой профессиональной группы причисляют себя к слоям ниже среднего.

Данные исследования позволяют сделать вывод, что те менеджеры, которые относятся к своей работе как к возможности реализовать свои способности (41,3%) или достичь успехов в будущем (31,0%) в значительной степени оправдали свои ожидания. Наряду с этим, большинство респондентов видят в работе возможность достойного заработка (54,1%) и источник достойного существования для своей семьи (35,9%). На наш взгляд, однозначно ответить на вопрос, оправдались ли эти ожидания, данные исследования не позволяют в силу того, например, что в исследовании не предусмотрено прямого вопроса об удовлетворенности заработной платой или своим материальным положением.

Материальное положение менеджеров за последний месяц на момент опроса в основном характеризуется следующими параметрами: хватает денег на еду и одежду, но трудно купить

бытовую технику (41,0%); хватает на покупку крупной бытовой техники, но не автомашины (39,9%); хватает на все за исключением дачи или квартиры (9,6%). То есть в этом диапазоне сосредоточены почти все опрошенные менеджеры - 86,5%. Крайние положения (не хватает даже на еду - нет финансовых проблем) практически не представлены.

Оценку изменений, которые уже произошли в материальном положении менеджеров или произойдут в ближайшем будущем, можно охарактеризовать как достаточно оптимистичную. Количество тех, кто считает, что их материальное положение за год улучшилось (45,0%), на пять процентных пункта превышает количество тех, кто считает, что оно осталось без изменений (40,2%) и в 3,5 раза - тех, кто считает, что оно ухудшилось (13,2%). Те же параметры характеризуют ожидания изменений в материальном положении: в течение ближайшего года оно улучшится (42,6%) - останется без изменений (33,5%) - ухудшится (6,4%).

Представители другой профессиональной группы имеют менее высокий и стабильный материальный достаток, хотя для представителей этой группы очень большое значение имеет материальная составляющая их работы. 54,5% отметили, что главное для них в работе - обеспечить свою семью; 53,9% - хороший заработок. Однако большинство приобретенных ими профессий не способны обеспечить им работу, отвечающую таким требованиям. Материальные возможности большинства из них ограничиваются следующими пределами: денег хватает только на еду, а покупка одежды вызывает серьезные затруднения (34,5%); денег хватает на одежду, но нет возможности купить бытовую технику (39,6%). 7,8% отметили, что денег им не хватает даже на еду. Практически одинаковое количество респондентов считают, что их материальное положение за последний год улучшилось и ухудшилось (27,2% и 25,2% соответственно). И меньше двадцати процентов ждут улучшения своего материального положения в будущем.

Менеджеры декларируют активную жизненную позицию. Судя по их оценкам представленных в исследовании суждений их отличает деятельное отношение к жизни и неприятие чрезмерной опеки со стороны государства. Эта позиция значительно отличается от позиции представителей других профессиональных групп. Более трети респондентов из этих групп охарактеризовали свое отношение к жизни утверждением «просто живу, как живется». Менеджеров, согласных с этим утверждением, в 2,5 раза меньше. Для менеджеров характерны совершенно другие утверждения (здесь отмечены те высказывания, которые поддерживают большинство опрошенных менеджеров): они приветствуют перемены в своей жизни, любят рисковать, им нравится вести людей за собой и нести большую ответственность. Кроме того, их устойчивое социально-экономическое положение позволяет им не чувствовать себя зависимыми от государства.

Итак, именно принадлежность профессии к одной из двух категорий - рыночного или не рыночного типа - дает ее обладателю ту или иную возможность выбора на рынке труда. И именно профессиональное неравенство, как показал анализ данных исследования, обусловило значительные различия между профессиональной группой менеджеров и представителями другой профессиональной группы в экономическом, материальном и социальном отношении.

Однако существуют факторы, способные в некоторой степени сгладить это профессиональное неравенство. Прежде всего это уровень базового образования.

Достаточно высокий уровень базового образования способен обеспечить его обладателю высокую профессиональную мобильность, возможность без особого труда изменить не слишком нужную и востребованную специализацию. Задача профессионального образования в этой ситуации - обеспечить получившим или получающим его наибольшую возможность выбора на рынке труда. Возможность получения такого профессионального образования зависит от многих факторов. В сегодняшней ситуации - в первую очередь от материального положения семьи. Но не в последнюю - и от региона проживания. Методика, используемая в исследованиях Института социологии РАН (г. Новосибирск и республика Адыгея), позволила выделить группу молодых людей в возрасте до 30 лет, имеющих высокий уровень профессионального образования - молодых профессионалов. Эта группа - наглядный пример того, как высокий уровень базового профессионального образования позволяет сгладить проблемы, связанные с профессиональным неравенством на рынке труда.

То, что наши исследования были проведены в двух существенно отличающихся друг от друга по социально-экономическим параметрам регионах, в первую очередь, оказало влияние на трудоустройство и профессиональную реализацию респондентов с высоким уровнем профессионального образования.

Молодые профессионалы Новосибирска могут позволить себе выбор места работы. Значительная их часть - до 70% - предпочла работу на негосударственном предприятии, которая кажется им привлекательней работы на государственном предприятии в основном с производственной и экономической точек зрения. Они считают, что здесь лучшая организация труда

(60,1%), более высокая оплата (58,8%), лучшие возможности квалификационного и должностного повышения (53,3%). Практически никто из них не был безработным, хотя около 30,0% считают, что такая возможность у них имеется.

В республике Адыгея ситуация иная. Здесь молодые профессионалы распределились практически поровну между государственными и негосударственными предприятиями (45,6% и 47,6% соответственно). Эти цифры сами по себе, конечно, не позволяют сделать вывод об ограниченности выбора места работы. Однако данные о безработице косвенно его подтверждают. 63,3% молодых профессионалов уже были безработными и 55,4% считают, что такая возможность у них имеется.

Тем не менее, базовый уровень образования молодых профессионалов в республике оказался способным обеспечить им достаточную профессиональную мобильность. Этот уровень позволил 54,8% респондентов данной группы сменить специальность, сохранив при этом свою квалификацию и высокую удовлетворенность профессией. В соответствии со своей квалификацией работают 64,9% опрошенных молодых специалистов и 53,5% из них полностью удовлетворены своей профессией. Более точную картину удовлетворенности профессией, на наш взгляд, дает соотношение неудовлетворенных и удовлетворенных: оно составляет один к трем. Точно такое же соотношение неудовлетворенных и удовлетворенных профессией - один к трем - было выявлено и в Новосибирске, но здесь большинство молодых профессионалов свою профессию не меняли.

Региональные различия во многом определили "болевые точки" профессионального становления молодых специалистов Новосибирска и Адыгеи. В последней в два раза больше тех, кто озабочен отсутствием возможности получить хорошее образование и хорошую работу.

Если социально-экономическое положение регионов оказывает дифференцирующее влияние на практическую реализацию профессиональных планов респондентов, то их оценки и мнения по многим проблемам - экономическим, социальным, общественно-политическим - практически совпадают. Едины молодые профессионалы в том, что возможность обеспечить себе достойное место в жизни в большой степени зависит от них самих - их желания напряженно работать, учиться и повышать квалификацию. По мнению большинства из них бедность часто бывает вызвана собственной пассивностью и ленью (соотношение несогласных с этим утверждением и согласных с ним молодых профессионалов составляет один к трем в обоих регионах); нежеланием работать, ленью (соотношение 1 к 3 и 1 к 2,5 в Новосибирске и Адыгее соответственно); нежеланием учиться и повышать квалификацию (соотношение 1 к 2,5 в обоих регионах); отсутствием у людей стремления к успеху и продвижению в жизни (соотношение 1 к 2,5 в обоих регионах). Вообще две трети молодых профессионалов в Новосибирске и Адыгее (75,4% и 75,6% соответственно) считают, что успех в работе и жизни основан на личной инициативе человека и его старании.

В связи с этим можно предположить, что среди молодежи с высоким уровнем профессионального образования начинают исчезать иждивенческие настроения, характерные для людей более пожилых возрастов. Эти молодые люди предпочитают сами обеспечивать себе достойное существование, а не надеяться на государственные учреждения. Работу этих учреждений и в целом политику властей в экономической и социальной сферах респонденты этой группы оценивают очень низко. 66,0% молодых профессионалов Новосибирска и 69,1% - Адыгеи считают, что эта работа направлена в основном на обогащения одних и разорение других. На помощь государства в решении своих насущных проблем не рассчитывают практически никто. В этих вопросах молодые люди с высоким профессиональным образованием рассчитывают либо на себя, либо на своих родных и близких. И соотносят себя они чаще всего со своей семьей и близкими родственниками, своим поколением, коллегами по работе. Политические взгляды, национальность, вероисповедание при этом практически не имеют значения.

Необходимо отметить, что молодые профессионалы - люди, уверенные в своем будущем. Методика исследований позволила выявить, что в Новосибирске они профессионально уверены, т.е. очень высоко оценивают возможность найти работу именно по своей специальности (средний балл оценки - 3,5 по пятибалльной шкале). Молодые профессионалы в Адыгее уверены в реализации всех своих жизненных планов (средний балл - 2 по трехбалльной шкале).

Различия в социально-экономическом развитии регионов сказывается в практической области - при профессиональной реализации и трудоустройстве.

В Новосибирске легче получить востребованную рыночную профессию. Еще несколько лет назад главным при приеме на работу было требование наличия опыта работы. Сейчас все больше внимания обращают на то, какое учебное заведение окончил претендент. Наличие в регионе престижного вуза - Новосибирского государственного университета, который включен в число двадцати самых рейтинговых российских вузов, дает его выпускникам достаточную сво-

боду выбора места работы по специальности не только в своем регионе, но и в стране в целом. Выпускникам высших учебных заведений Адыгеи сделать это сложнее. Тем не менее базовый уровень образования, полученный ими, обеспечивает высокую профессиональную мобильность, которая в то же время не ведет к снижению квалификационного уровня и удовлетворенности работой и профессией.

На наш взгляд, вышеприведенные данные исследований позволяют сделать вывод о формировании группы профессионалов, которая включает в себя как менеджеров, так и молодых людей, имеющих высокий уровень профессионального образования. По отношению ко многим проблемам современного российского общества экономическим, социальным, общественно-политическим - эта группа профессионалов в большой степени однородна.

Регион проживания (в отличие от высокого уровня базового профессионального образования, который минимизирует профессиональное неравенство на рынке труда) может быть как сглаживающим, так и усугубляющим это неравенство фактором. В большой степени это зависит от образовательной ситуации в регионе, развития его экономики, наконец, просто материального положения его населения.

Характерный пример взаимовлияния на профессиональную ситуацию регионального и образовательного факторов дает исследование, проведенное в г. Тюмени (исследование проведено Институтом социологии РАН и Тюменским социальным университетом). Опрошенные здесь имеют очень высокий уровень образования: 72,3% респондентов окончили высшие учебные заведения (среди них 14,4% - аспирантуру); 11,2% - средние специальные учебные заведения. Причем почти треть респондентов (27,8%) имеют не самое востребованное в настоящее время гуманитарное образование. Это одна из причин того, что 41,8% опрошенных вынуждены были сменить профессию и работать не по полученной специальности. Тем не менее, высокий базовый уровень образования респондентов позволил им сделать это с наименьшими потерями, т.е. сохранив свою высокую квалификацию и высокую удовлетворенность работой.

У двух третей респондентов (67,8%) полученная квалификация соответствует требованиям выполняемой в настоящее время работы и у 10,5% квалификация даже несколько ниже. Вероятно, объяснить это можно тем, что работает большинство респондентов (66,2%) в таких наукоемких отраслях как наука и просвещение, экономика (финансы) и управление.

Профессиональная состоятельность респондентов выразилась в их очень высокой удовлетворенности своей профессией (средний балл удовлетворенности 4,2 по пятибалльной шкале), должностью (4,1) и работой в целом (4,0).

Высокая профессиональная, образовательная и квалификационная реализация подтверждается также тем, как респонденты характеризуют свою работу. По их мнению, в наибольшей степени их работа характеризуется признаками, требующими высокого образовательного уровня: она умственно напряженная (69,6%), ответственная (77,3%) и требующая новых знаний (83,4%). Регулярно обновляют знания две трети респондентов - 70,9% на момент опроса окончили различные курсы повышения квалификации.

Судя по очень высокой удовлетворенности своей теперешней работой, возможность реализовать свой образовательный потенциал ценится респондентами больше, чем престиж работы в обществе и материальные стимулы. Как престижную и хорошо оплачиваемую свою работу характеризуют 50,2% и 33,9% респондентов соответственно.

Необходимо также отметить, что осознанное желание сменить работу (т.е. уйти в течение года), не изъявил практически никто (1,0%).

Для профессиональной ситуации на рынке труда сглаживающими условиями являются возможность получения в регионе востребованной профессии, желательного рыночного типа; наличие престижного вуза (или вузов) общероссийского значения, учеба в котором позволила бы его выпускникам в дальнейшем выбирать место работы не только в своем регионе, но и в стране в целом. Развитие экономики, в частности ее рыночного сектора, также повышает возможности выбора на рынке труда. От материального положения родителей во многом зависит возможность их детей получить необходимое образование за пределами региона. Тюмень и Новосибирск во многом отвечают этим социально-экономическим условиям.

Итак, профессиональное неравенство, обусловленное экономикой России, определяет существенные производственные, социальные и материальные различия между профессиональными группами. Представители профессиональных групп рыночного типа более успешны во всех этих отношениях. Преимущество имеют также профессионалы (люди с высоким образовательным потенциалом) независимо от рыночной принадлежности их профессии. В этом отношении рассмотренные в данной статье группы менеджеров и молодых профессионалов можно считать ресурсными группами на рынке труда в современной России.