

УДК 316.305-057.175

ВЯТКИНА Наталья Владимировна – аспирант кафедры социологии и политологии Пермского национального исследовательского политехнического университета (614990, Россия, г. Пермь, Комсомольский пр-кт, 29; zxcx1@yandex.ru)

ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ И ИДЕАЛЬНЫЕ ТИПЫ РОССИЙСКИХ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Аннотация. В статье приводятся результаты эмпирического исследования влияния социально-статусных характеристик, в частности представлений о социальном успехе, на стратификацию слоев управленческого персонала. В результате факторного анализа данных анкетирования 481 менеджера, которые представляют 18 отраслей экономики России, выявлены и интерпретированы 5 факторов успешности в привязке к их интересам, профессиональным и жизненным целям. Данные факторы представимы в рамках дихотомий «материальное – духовное» (мотивации) и «внешние – внутренние эффекты» (ценностные ориентации). Показана применимость данных факторов к стратификации профессиональной социальной группы менеджеров среднего звена.

Ключевые слова: менеджеры среднего звена, социальная стратификация, социальный успех, идеальные типы, факторный анализ

Трансформационные социально-экономические процессы, идущие в России с последней декады XX в. по настоящее время, инициировали быстрое развитие слоя управленцев. Сейчас до 10 млн трудоспособных россиян имеют образование в области экономики и менеджмента. При этом наименее изученными остаются менеджеры среднего звена (МСЗ), реализующие оперативное-тактическое управление персоналом, производственными и технологическими процессами организаций в рамках стратегий, определяемых высшим менеджментом.

Управленческий потенциал адаптирующейся к изменяющимся условиям социума социально-профессиональной группы (СПГ) менеджеров среднего звена определяется завершенностью социального образа профессии и социальным успехом, который определяет престижную составляющую социального статуса профессии [Вяткина 2014б: 137-138]. Это позволяет предполагать, что невыясненная до сих пор стратификация данной СПГ может определяться социально-статусными характеристиками, в частности показателями успешности [Вяткина 2014а: 71].

Поэтому в рамках проведенного в 2014 г. социологического исследования, включающего анкетирование 481 представителя условно-вероятностной выборки менеджеров среднего звена предприятий 18 отраслей экономики России, был выполнен классификационный анализ данных. Использовалась интегративная полузакрытая анкета, состоящая из 41 вопроса, которая позволила описать социальный портрет российского менеджера среднего звена [Вяткина 2015].

На первом этапе классификационного анализа (факторный анализ) множество переменных (вопросов анкеты) разделяются на подмножества – факторы, каждый из которых объединяет переменные, имеющие сходный смысл, чья взаимная корреляция исчерпывает определенную долю общей дисперсии [Митина, Михайловская 2001: 34-86]. Анализ данных проводился посредством прикладного программного обеспечения *IBM SPSS Statistics 21*, т.к. оно позволяет выполнять исчерпывающий для типового социологического исследования набор параметрических и непараметрических статистических тестов. Тесты Кайзера–Мейера–Олкина (КМО = 0,754) и Бартлетта (значимость менее 0,001) показали хорошую факторизуемость собранных данных.

Факторному анализу мы подвергли ответы респондентов на ряд вопросов, содержащих оценочные суждения и высказывания о различных аспектах профессиональной деятельности менеджеров, которые подразумевали выражение согласия или несогласия с ними. Первоначально была выполнена проверка классифицируемости переменных и получена факторная модель, состоящая из большого

числа факторов (21). В подтверждение исходных теоретических предположений лучшую классифицируемость обнаружили переменные, связанные с высказываниями менеджеров относительно социальной успешности. Их удалось однозначно классифицировать по небольшому числу факторов. Поэтому в дальнейшем мы пересчитали факторную модель на основе вопроса анкеты, в котором менеджерам предлагались 19 утверждений о социальной успешности в привязке к их интересам, профессиональным и жизненным целям. По отношению к каждому утверждению респонденты выражали согласие или несогласие.

Таким образом, для статистического анализа был получен массив из 19 одно-вариантных переменных, в результате обработки которого должны быть установлены факторы, на основе которых будут выделены группы менеджеров со схожим пониманием успеха и успешности. Корреляционная матрица 19 переменных была подвергнута процедуре анализа по методу главных компонент. Было извлечено 5 факторов с собственными значениями больше единицы, описывающих понимание менеджерами социальной успешности. Эти факторы подверглись вращению по методу варимакс с нормализацией Кайзера для выбора простейшего факторного решения за счет максимизации дисперсий факторных нагрузок [Иберла 1980: 184], процесс сошелся за 8 итераций.

1-й фактор можно интерпретировать как «представление об успехе в разрезе душевной гармонии, внутренней свободы и независимости от внешних оценок и обстоятельств», т.к. переменные, связанные с этим явлением, имеют по нему самые высокие нагрузки.

2-й фактор интерпретируется как исключительно материальное, меркантильное и даже беспринципное представление об успехе, дающем общественное признание, — «богатство любой ценой». Значения переменных, задающих данный фактор, включают утверждения о детерминированности успеха от богатства, а последнего — от личной активности человека.

Утверждения, входящие в 3-й фактор, рассматривают успех с точки зрения свободы для творческой самореализации личности, независимости от внешних обстоятельств и ориентации на внутренний мир.

4-й фактор вбирает утверждения относительно достижения успеха через материальный достаток, которого добиваются собственными усилиями в соответствии с принятыми в обществе нравственными нормами.

Наконец, 5-й фактор отражает ориентацию на успех как полезность деятельности человека для общества независимо от материального эффекта этой деятельности.

На рис. 1 выявленные факторы социальной успешности менеджеров среднего звена представлены в рамках дихотомий «материальное — духовное» (мотивации) и «внешние — внутренние эффекты» (ценностные ориентации).

Далее была выполнена процедура построения факторных рейтингов: ответы на остальные вопросы анкеты были преобразованы в новые переменные, значения которых задаются в бинарной порядковой шкале (согласен — не согласен) по отношению к перечисленным факторам. Менеджеры были разбиты на 5 групп по их согласию с утверждениями выделенных факторов. Ответы групп менеджеров на другие вопросы анкеты явились для нас материалом для построения разрезов (таблиц сопряжения) и характеристик каждой группы.

В рамках проводимого исследования на основе теоретических представлений об «идеальных типах», введенных в рассмотрение М. Вебером [Вебер 1990: 389], проведено обобщение полученных признаков социальных характеристик в форме типологизации МСЗ. По числу учитываемых факторов выделены следующие 5 «идеальных типов» менеджеров.

«Идеалисты» (фактор 1). Идеалисты воспринимают успех как состояние внутренней гармонии, не зависящее от внешних обстоятельств и объема денежных средств, которыми они располагают. Это менеджеры в возрасте от 30 до 39 лет с высшим образованием, средним доходом, преимущественно с 1 ребенком в семье, проживающие в собственной квартире (доме). Работу они рассматривают как возможность реализовать свои личные планы. Уверены в своем ближайшем будущем. Стремятся к получению дополнительного образования, которое высоко ценят,

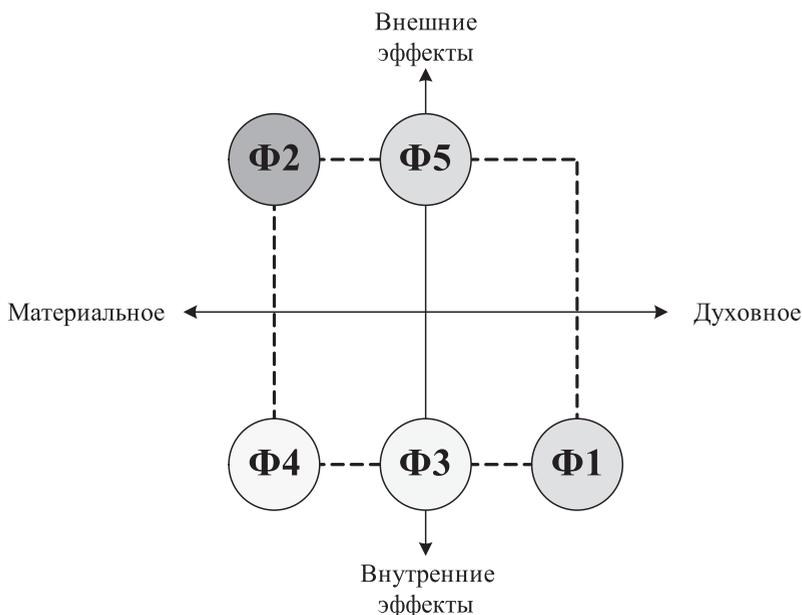


Рисунок 1 Основные факторы социального успеха менеджеров (разработано автором)

как и свой/чужой профессиональный опыт. Зачастую имеют и более высокий уровень самооценки и самоуважения, чем представители других групп. Стремятся к балансу между семьей и профессиональной деятельностью. В профессиональной жизни предпочитают работать в коллективе, одиночек среди них мало. Поисковая активность высокая, в работе любопытны. Стремятся к демократичному стилю управления. Работа – не самоцель. Не любят рутину. Открыты. Чувствительны к несправедливости. Рефлексивны. Толерантны. Ответственны. Требовательны. Последовательны. Идеины. Успешны. Разделяют мнение, что разногласия и конфликты жизненно необходимы для эффективного решения проблем.

«Эгоисты» (фактор 2). Данный тип менеджеров среднего звена воспринимают жизненный успех через общественное признание и материальный достаток. Менеджеры с высоким уровнем образования, с доходом выше среднего. Данный тип менеджеров преобладает среди молодых и бездетных лиц. Любят статусность, славу, внешнюю атрибутику успеха. Уверены в своем ближайшем будущем. Высокий уровень самостоятельности в работе. Стремятся сделать успешную карьеру или вести собственный бизнес. Ценят связи в деловом мире. Имеют высокие запросы. Стремятся стать известными в профессиональной среде. Надеются на удачу, везение. Ценят и преследуют только свои интересы. Рациональны, прагматичны, даже утилитарны.

Стремятся лишь к материальному благополучию, высокому уровню дохода. Материальная цель для них в большинстве случаев оправдывает средства, поэтому готовы переступить через некоторые нормы морали. Любят труд, готовы «вкатывать». Любят цельность, придерживаются системного взгляда в работе с минимизацией человеческого фактора. Предпочитают работать в команде. Отрицают альтруизм в какой бы то ни было форме. Заботятся о своем здоровье. Привыкли ставить цели и последовательно их достигать. В работе предпочитают проверенные эффективные методы достижения успеха, ставшие правилами. Ценят слухи и информацию. Склонны к рискованному поведению. Любят удовольствия, развлечения. Предпочитают директивно-властный стиль управления.

«Фрилансеры» (фактор 3). Фрилансеры рассматривают успех как свободу от внешних обстоятельств. В работе стремятся к независимости от коллег и внешних фак-

торов. Ценят творчество в любых его проявлениях. Стремятся к достижению личного семейного счастья и здоровья. Ориентированы на открытие своего бизнеса и максимальную самореализацию, при этом показателями успеха считают внешние атрибуты.

Работу рассматривают исключительно как средство получения дохода, предпочитают хорошо оплачиваемые позиции, где можно реализовать свои собственные интересы и желания. Одиночки, предпочитают работать самостоятельно, безразличны к личности руководителя. Стремятся к комфорту в работе, выбирают коллективы, в которых чувствуют себя удобно.

Аккуратны, четки в ведении дел, щепетильны. Стараются перенимать передовой опыт и быть в курсе последних новаций в профессиональной сфере.

Индивидуалисты, могут ставить свои желания и интересы выше интересов организации. Предпочитают договариваться, считая, что общее дело успешно достигается согласием. В отношении будущего испытывают безразличие или чувство безысходности. Зачастую не удовлетворены своим текущим положением и выполняемыми функциями.

«Трудяги» (фактор 4). Этот тип менеджеров воспринимают успех как самостоятельное достижение материального достатка честным трудом. Для них важен размер вознаграждения за труд и общий уровень доходов, но не менее важно соблюдение принятых в обществе норм морали и нравственности. Идти на сделку с совестью ради большого богатства они не будут. Из-за этого иногда упускают выгодные предложения. Хорошие семьянины.

Помимо собственно заработка, осознают важность осмысленности трудовой деятельности, но из-за необходимости содержать семью могут держаться за нелюбимую работу. При этом, как правило, работой своей удовлетворены. С надеждой смотрят в будущее, неспешно строя карьеру и только при необходимости повышая свой образовательный уровень. Творчество и инновации не являются составляющей их повседневной деятельности. Не любят выделяться из коллектива и рисковать. Во всем следуют правилам (формалисты). Легко подчиняются общим интересам (конформисты). Ценят связи и дружбу. Выказывают высокий уровень самостоятельности в исполнении поручений и принятии решений, стремятся реализовать творческий потенциал. Придерживаются закрытой информационной политики.

«Альтруисты» (фактор 5). Альтруисты видят успех в высоком уровне полезности и незаменимости для общества, своей страны, окружающих их людей. Встречаются чаще всего среди людей старшего возраста. Стремятся к самореализации на любимой работе. Для достижения жизненного успеха активно учатся. Вкладывают много в семью, воспитывают детей, которых, как правило, не менее 2. Из-за этого имеют доходы ниже среднего и испытывают некоторое беспокойство и тревогу при мыслях о будущем. Придерживаются социально ориентированного экономического поведения.

Ценят образование, труд, честность, дружбу, здоровье. Стараются поддерживать хорошие человеческие отношения с коллегами и окружающими. Менеджеры этого типа исполнительны, дисциплинированы, сдержаны, конструктивны, демократичны. В руководстве ориентируются на сложившиеся в коллективе традиции. Стараются избегать конфликтных ситуаций на работе, предпочитая широкую дискуссию при решении сложных задач.

Стоит отметить, что перечисленные идеальные типы не встречаются в реальной жизни чистом виде, но они дают представление о формировании и распределении психологических, социально-демографических и профессиональных особенностей среди менеджеров среднего звена на территории России.

Представленную модель предполагается использовать для последующего выделения и описания типов внутри профессиональной социальной группы менеджеров среднего звена коммерческих предприятий России.

Список литературы

Вебер М. 1990. *Избранные произведения*. М.: Прогресс. 809 с.

Вяткина Н.В. 2014а. Информационные аспекты исследования социального

успеха менеджеров среднего звена в контексте инновационного развития России. — *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета*. Сер. Социально-экономические науки. № 1. С. 68-76.

Вяткина Н.В. 2014б. Социально-статусные характеристики управленческой деятельности как детерминанты формирования инновационного общества. — *Власть*. № 10. С. 134-139.

Вяткина Н.В. 2015. Социальный портрет российского менеджера среднего звена. — *Власть*. № 1. С. 118-123.

Иберла К. 1980. *Факторный анализ*. М.: Статистика. 398 с.

Митина О.В., Михайловская И.Б. 2001. *Факторный анализ для психологов*. М.: УПК «Психология». 169 с.

VYATKINA Natalia Vladimirovna, postgraduate student of the Chair of Sociology and Political Science, Perm National Research Polytechnic University (Komsomol'skij av., 29, Perm, Russia, 614990; zxcx1@yandex.ru)

SUCCESS FACTORS AND IDEAL TYPES OF RUSSIAN MIDDLE LEVEL MANAGERS

Abstract. The article presents the results of the empirical study of the influence of socio-status characteristics on stratification of the layers of management personnel. The special attention is paid to the particular notions of social stratification. Being based on the results of the sociological survey, where 481 manager, that represent 18 sectors of the Russian economy, took part, the author suggests factor analysis of data and identifies and interprets 5 factors of success of the middle stage managers in relation to their interests, professional and life goals. These factors can be represented in the framework of dichotomies «material and spiritual» (motivation) and «external and internal effects» (value orientation). Being based on theoretical ideas about the ideal types, introduced in consideration by Max Weber, the author describes 5 ideal types of middle managers: that is idealists, selfish ones, freelancers, sloggers and altruists.

Keywords: middle managers, social stratification, social success, ideal types, factor analysis

ПЕЩЕРОВ Георгий Иванович — д.воен.н., профессор, академик АВН; заведующий кафедрой социальных наук и государственного управления Московского государственного областного университета (105005, Россия, г. Москва, ул. Радио, 10а; georgiy-p@yandex.ru)

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЧУЖОЙ СТРАНЕ

Аннотация. Статья посвящена исследованию социально-психологических особенностей жизнедеятельности людей на чужой территории, вдали от Родины. Автор рассматривает различные аспекты жизнедеятельности людей, оказывающие влияние на выживаемость в чуждой среде и социализацию среди коренного населения страны, через призму политологии.

Ключевые слова: Родина, коренное население, эмигрант, традиционный образ жизни, трансформация, среда обитания

В зависимости от социально-политических и экономических условий жизнедеятельности на конкретной территории определенная часть человечества постоянно меняет место жительства в одной стране или же даже в международном пространстве. Число желающих эмигрировать из страны постоянно колеблется в силу различных причин, состав эмигрантов также разношерстен. В большинстве своем