

Тюхтенко Н.А.,
к.э.н., профессор кафедры менеджмента и администрирования,
Казакова Т.С.,
аспирант,
Херсонский государственный университет, Украина

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА МЕНЕДЖЕРА В СОВРЕМЕННОМ КОРПОРАТИВНОМ БИЗНЕСЕ

Актуальность. Современную мировую экономику невозможно анализировать без учета деятельности корпоративного бизнеса. Именно он занимает господствующее положение в развитых рыночных странах. Корпорации производят большую часть промышленной продукции, создают и внедряют в производство инновации, на них держится основная масса экономического оборота развитых стран. Держа в руках главные рычаги глобальной экономики и финансов, крупные корпорации оказывают ощутимое влияние на все стороны жизни современного общества. Для обеспечения эффективной деятельности корпораций необходимо постоянно повышать результативность использования всех экономических ресурсов. Главным среди них является человеческий ресурс, а определяющую роль играют управленцы - менеджеры. Исследование профессиональной карьеры менеджеров в корпоративном бизнесе является актуальным и своевременным.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблематика эффективности развития профессиональной карьеры менеджера рассмотрена в работах ряда как украинских, так и зарубежных исследователей: А.А. Рахманова, В.А. Певца, А.Я. Кибанова, В.П. Галушко, В.И. Барко, Г.Г.Савиной, Г.В.Назаровой, С. Липсета, М. Армстронга, и др. Вместе с тем, ряд аспектов изучения данной проблемы до сих пор остаются недостаточно проработанными, в частности относительно профессиональной карьеры менеджера в современном корпоративном бизнесе.

Цель исследования. Оценка современных тенденций развития профессиональной карьеры менеджера в корпоративном бизнесе.

Результат исследования. Одной из важных вех развития капитализма в XXI веке является переход контроля над крупными корпорациями от собственников к топ-менеджерам, которые стали активной социальной силой, способной энергично осваивать и развивать производство. Этот процесс часто называют "менеджеральной революцией" [1, с.66]. Именно с прослойкой топ-менеджеров связана эффективность экономик развитых стран мира. В этих условиях вполне естественно, что постоянное внимание исследователей привлекает лицо высшего руководителя крупнейших корпораций - топ-менеджера, который принимает важные решения, от которых зависит состояние экономики стран и положение миллионов людей в глобальном мире [1, с. 67].

В Украине крупные компании объединены в финансово-промышленные группы, которые контролируются одним или группой владельцев. При этом процессы интеграции украинской экономики в глобальное пространство требует от владельцев крупного капитала привлечения специалистов корпоративного управления. В условиях стремительного развития научно-технологических процессов во всех без исключения отраслях экономики, применение передовой техники, ускоренное внедрение достижений науки в производство требует высокого уровня подготовки топ-менеджеров для тех компаний, которые претендуют завоевать рынок своими товарами и услугами. Речь идет уже не только о дипломе о высшем образовании, а требуются системные знания в определенной области плюс безупречные навыки административного управления. Интересным здесь является рассмотрение мирового опыта. Тенденции перехода контроля над корпорациями в США от владельцев в высшие управляющих совпал с ростом уровня

образования последних. Так, с 1900 года по 1964 год доля американских топ-менеджеров с высшим образованием увеличилась с 40% до 96% [5, с. 59]. Кроме этого, согласно опросу, проведенному в конце 1960-х годов, только 4% высших руководителей не посещали высшие учебные заведения, зато среди их родителей доля без университетского образования достигала 48%. В США будущие лидеры бизнеса часто заканчивают привилегированные учебные заведения, которые входят в так называемую Лигу Плюща (Гарвардский, Йельский, Принстонский университеты и т.д.). По данным 1970 года 36% американских топ-менеджеров закончили колледжи Лиги Плюща [5, с. 180]. Подобным образом был зафиксирован рост уровня образования среди топ-менеджеров крупных корпораций Канады. Если в 1951 году высшее (университетское) образование имели 63,7% представителей высшего руководства канадских крупных корпораций , то в 1972 году доля топ-менеджеров с высшим образованием выросла до 84,5 % [5 , с. 241]. Впрочем наличие бакалаврского диплома или диплома магистра не всегда способствует увеличению доходов топ-менеджера. Характеристика профессиональных позиций топ-менеджеров зависит от основных измерений корпоративного управления. В частности , обнаружено, что измерение владения активами компании выделяет топ-менеджеров - собственников и наемных топ-менеджеров, мотивы и стимулы деятельности которых отличаются между собой. Измерение уровня иерархии в компании выделяет руководителя компании - генерального директора и подчиненных ему топ- менеджеров. Измерение управляющей компании и ее дочернего подразделения выделяет двойную подчиненность руководителей высшего звена дочерних предприятий директору своей компании, а также соответствующему линейному топ- менеджеру в ней . По содержанию должностных обязанностей выделяются функциональные и линейные топ- менеджеры. Когда первые имеют достаточную самостоятельность в принятии решений и в то же время не могут влиять на стратегию и тактику компании в целом. Зато вторые отвечают только за определенную сферу большого бизнеса , однако могут влиять на топ- менеджмент дочерних организаций . Это обосновывает вывод, что эффективный топ-менеджер должен быть не просто профессиональным управленцем, он также должен обладать специфическими знаниями , быть компетентным специалистом в своей области. В то же время эффективность демонстрируют те, кто приходит на должность, например, генерального директора из структур линейного менеджмента, который отвечает за одно из направлений основной деятельности компании. Человек, который прошел все ступени управленческой работы, привносит свой личный объем компетенции и опыта с собой. У такого специалиста уже есть специфические знания в области конкретного сегмента бизнеса, и человек готов использовать их в полной мере. Это позволяет говорить о том, что кроме надлежащего образования, важным условием эффективной деятельности топ-менеджера является карьерный опыт как в управленческой сфере, так и компетентность в конкретной отрасли.

Интересным исследовательским аспектом топ-менеджеров корпораций является социальный. Изучается влияние признаков, характеризующих связь человека с определенным социальным, в том числе классовым окружением на начальных этапах становления, социализации и социальной идентификации личности. Этим социальным окружением преимущественно являются родители и другие родственники. Наследование культурного капитала, социальных связей, семейного интеллектуального воспитания, нравственных установок, жизненных навыков играют большую роль в социальном, образовательном и профессиональном становлении человека. Сопоставление данных, полученных на основе эмпирических исследований, свидетельствуют об определенных различия в возможностях "вхождение" в социальный слой топ-менеджеров между западноевропейскими странами и США. Наибольший процент выходцев из высшего класса зафиксировано среди председателей правлений железнодорожных компаний, клиринговых и торговых банков, а выходцы из среднего класса доминируют в розничной

торговле. При этом топ-менеджеры банков имели более аристократическое происхождение, чем высшие руководители промышленных компаний [2, р. 84].

Относительно профессиональной карьеры топ-менеджеров необходимо обратить внимание, что особенности карьеры руководителей корпораций связаны со спецификой страны. Карьера топ-менеджера, в первую очередь, характеризуется количеством организаций, которые он изменил в течение своей трудовой деятельности. В США отмечена тенденция к снижению числа высших управляющих, сделавших свою карьеру в результате работы только в одной компании. Однако конкретно по каждой западноевропейской стране существуют различия. Так, в Англии опыт работы только в одной компании имеют за своими плечами 46% глав крупнейших корпораций. Зато главы компаний ФРГ и Италии оказались наиболее мобильными среди западноевропейских управленцев: в ФРГ 41% топ-менеджеров меняли фирму более трех раз, в Италии - 25% высших управляющих работали в трех и более компаниях. Замечено, что чем больше компания, тем реже ее руководители переходили из одной компании в другую: почти половина президентов - генеральных директоров крупнейших корпораций Франции сделали свою карьеру на одном месте [3, с.173]. Обычно переход топ-менеджеров от одной фирмы к другой в течение их карьеры связан с желанием продолжить продвижение по иерархической лестнице. В основном это связано с проблемами продвижения в данной фирме, исчерпанием своих возможностей роста в одной корпорации или желанием получить более интересную работу. Доказано, что существуют различия достижения поста топ-менеджера крупной компании среди стран Запада. Наиболее взрослыми являются главы компаний во Франции и Бельгии. Возрастная структура топ-менеджмента Великобритании является приближенной к ситуации в США, где 50,6% находятся в возрасте от 50 до 60 лет и 26,4% - в возрасте от 60 и старше. Общеευропейские показатели указывают на больший по сравнению с их американскими коллегами возраст: в возрасте от 50 до 60 лет в среднем оказалось 33,6%, а старше 60 лет - в среднем 40,3% [5, с. 57].

Выводы. Проанализирован ряд социально-экономических вопросов формирования и функционирования топ-менеджмента корпоративного бизнеса в разных странах мира в период наиболее активного развития корпораций, что несомненно можно использовать для анализа отечественных реалий. Развитие корпоративного управления крупным бизнесом в Украине будет требовать соблюдения необходимых требований к карьере топ-менеджера. С одной стороны европейская интеграция Украины обусловила приход европейских принципов карьерного роста высших управленцев. При этом украинские реалии показывают, что в отличие от западноевропейской системы формирования управленческой элиты, где существуют вековые традиции взаимной интеграции аристократии и крупной буржуазии, отсутствия капиталистического развития в течение длительного времени создали, подобно американской модели перспективы либерального характера рекрутации топ-менеджеров. Очевидно, что главные направления украинской системы формирования слоя топ-менеджеров можно будет обнаружить при непосредственном эмпирическом исследовании их социального происхождения, образования и карьерного опыта.

Литература

1. Рахманов А.А. Понятие топ-менеджера в большом бизнесе: проблема категориального выделения / О.А. Рахманов // Укр. социум . - 2013. - № 2. -С. 66-76 .
2. Певец В. А. Идеальный руководитель , идеальный предприниматель. - СПб .: Издательский дом "Нева" , 2003. - 320 с.
3. Dogan M. Elite Configurations at the Apex of Power (International Studies in Sociology and Social Anthropology) / M.Dogan . - Leiden - Boston : Brill , 2003. - 301 p .
4. Lipset S.M. The First New Nation : The United States in Historical and Comparative Perspective / S.M. Lipset . - New Brunswick , New Jersey : Transaction Publishers , 2003. - 366 p. .

5. Jalbert T. Does School Matter ? An Empirical Analysis of CEO Education , Compensation and Firm Performance / т Jalbert , R. Rao , M. Jalbert // The International Business and Economics Research Journal . - 2002. - Vol. 1 , № 1. - P. 83-98 .
