

*С.А. Инясевский*

## **РОССИЙСКИЕ МЕНЕДЖЕРЫ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И ПОЗИЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*Ключевая проблема социально-экономической ситуации постсоветской России состоит в том, что ее будущее, перспективы развития эффективной постиндустриальной экономики во многом зависят от успешного формирования социально-профессиональной группы менеджеров. В настоящей статье основное внимание сосредоточено на анализе социально-экономических характеристик российских менеджеров, исследовании динамики их социально-профессионального статуса, а также положения в сфере занятости. Эмпирическая база исследования — материалы представительных опросов населения России, проведенных под руководством профессора О.И. Шкаратана в январе 1994 г., ноябре 2002 г. и декабре 2006 г., а также Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения 2006 г. Используются также материалы глубинных интервью с московскими представителями социально-профессиональной группы менеджеров (2005–2008 гг.).*

**Ключевые слова:** *российские менеджеры, социально-экономические характеристики российских менеджеров, позиции на рынке труда российских менеджеров*

**Keywords:** *russian managers, socioeconomic characteristics of Russian managers, labour market positions of Russian managers*

### **Введение**

Новые социальные позиции управленцев связаны с так называемой «революцией менеджеров», произошедшей в развитых западных государствах в конце пятидесятых — начале шестидесятых годов прошлого столетия, когда частная собственность на средства производства постепенно начала превращаться в акционерную. Одним из первых, кто обнаружил истоки этих тенденций, был американский социолог Джеймс Бернхем, выпустивший еще в 1941 г. книгу с характерным названием: «Революция менеджеров» (The

Managerial Revolution: What is Happening in the World (1941, 1972 ed.).

В ней он отмечал, что в XX в. **управление экономикой шаг за шагом ускользало** из рук капиталистов, которые теряли свой статус правящего класса. Ведь на ранних стадиях капитализма типичный буржуа был одновременно и управляющим. Возникновение и широкое распространение акционерного капитала означало переход власти к менеджерам, поскольку тот, кто контролирует, тот и обладает собственностью. Фрагментация собственности путем акционирования привела к отделению функций владения от функций управления и контроля. Класс капиталистов стал постепенно вытесняться административной стратой, интересы которой были противоположны интересам собственников. На фоне возникновения функции профессионального управленца, призванного исполнять волю нанимающего его собственника, стали расширяться властные полномочия наемного менеджера. Таким образом, менеджеры постепенно приобрели огромный ресурс власти, который способствовал быстрому увеличению их социального и административного капиталов. Следствием этого явилось возрастание их экономического, символического и культурного капиталов. Управленцы стали рассматриваться социологами как особый социально-профессиональный слой в составе нового среднего класса, обладающий властными полномочиями, подкрепленными квалификационными дипломами, которые отражают их профессиональные знания и умения.

В литературе существует разногласия относительно базового для нас понятия «менеджер». Не вдаваясь в разбор состава этой категории у различных авторов, ограничимся раскрытием своей собственной позиции.

В основе нашего подхода положена концепция известного американского социолога Э.О. Райта. Решая проблему атрибуции средних слоев, Райт предлагает специфический критерий выделения социальных позиций менеджеров — «участие в контроле». Такой критерий позволяет объяснить позицию менеджеров разного уровня: они осуществляют власть, делегированную им собственниками для контроля над процессом производства. Они реализуют функции руководства работниками (контроля чужого труда), но в то же время они так же контролируются и несамостоятельны в процессе производства. Чем более высокое положение управленец занимает во властной иерархии, тем ближе его интересы к интересам собственников, и наоборот. Управленцы вносят значительный вклад своей трудовой, организационной активностью в процесс производства общественного дохода и фактические размеры данного вклада нередко трудно оценить. Это определяет их привилегированное положение внутри деловых организаций и в обществе (Wright 1985; 1997; 2000).

Согласно западным концепциям, менеджеры — это наиболее привилегированные группы наемных работников управленческого труда, которых от остальной части экономически активного населения отличает высокий уровень человеческого капитала и инновационно ориентированное поведение. Если критериальным признаком представителей традиционного среднего класса является обладание собственностью на средства производства,

то менеджеров, как представителей нового среднего класса, характеризует обладание человеческим капиталом. Их социальный статус высок как по объективным характеристикам, так и по субъективным оценкам. Рыночная ситуация, характер трудовой деятельности и жизненные шансы менеджеров по отношению к другим группам занятых обладают устойчивыми преимуществами по условиям, содержательности и автономии трудового процесса, относительной стабильности позиций на рынке труда и перспективам карьерной мобильности, уровню доходов, пенсионному обеспечению. Занятие позиций в менеджменте все менее становится результатом приобретенного опыта и все в большей степени связывается с нормативными образовательными квалификациями. Известный британский социолог Дж. Голдторп обозначает менеджеров термином «служебный класс», признавая, таким образом, существование особых отношений между менеджерами (в особенности менеджерами высшего уровня) и владельцами капитала: первые служат интересам последних и вознаграждаются за свою преданность привилегированной по сравнению с другими служащими позицией (Goldthorpe 2002; 1987; 1982).

Привилегии менеджеров связаны с тем, что их работа с трудом поддается упрощению, кодификации и контролю, вследствие чего им приходится доверять действовать по своему усмотрению в интересах тех, кому они служат. В современной литературе социальный статус менеджеров высшего уровня (особенно членов советов директоров) оценивается, по крайней мере, не ниже, чем собственников, поскольку топ-менеджеры контролируют различные функции капитала.

Необходимо отметить, что в российской практике менеджмента сложилась ситуация, когда многие менеджеры бизнес-сектора совмещают позиции управления с владением управляемым предприятием. Так, по данным исследования Ассоциации менеджеров, в 2003 г. 34 % российских руководителей владели долей в уставном капитале предприятий, при этом долей капитала более 75 % владели 17 %, а менее 5 % — 41 % опрошенных менеджеров ([www.amr.ru](http://www.amr.ru)).

Для того чтобы ограничить исследуемое понятие и конкретизировать объект исследования, будем считать, что менеджеры — это наемные работники, по преимуществу не включенные в исполнительский труд и занятые в основном функциями по управлению людьми в деловых организациях, несущие ответственность за принятие решений, имеющие в непосредственном подчинении не менее пяти человек.

Если обратиться к отечественной научной литературе, то легко обнаружить большое количество книг и статей, посвященных теории менеджмента, психологии управления, анализу различных управленческих технологий и методов. Однако мало внимания уделяется сегодня менеджерам как особой социально-профессиональной группе с ее специфическими функциями, процессами институционализации и воспроизводства. Исключение составляют лишь несколько работ, вышедших из печати в последние годы, — монография Р.Н. Абрамова «Российские менеджеры: социологический анализ ста-

новления профессии» (Абрамов 2005), сборник статей под редакцией С. Литовченко «Социальный профиль российского менеджера» (2004). Отметим также весьма содержательную книгу, в которой рассматривается рынок труда топ-менеджеров (Рошин, Солнцев 2006), и публикации, представляющие результаты социологического исследования «Новое поколение предпринимателей и менеджеров», проведенного в 2004 г. в Академии народного хозяйства при Правительстве РФ под руководством Т.И. Заславской, Э.Н. Крылатых, М.А. Шабановой (Новое поколение предпринимателей и менеджеров 2005; Заславская 2005 (1); Заславская 2005 (2); Шабанова 2005 (1); Шабанова 2005 (2); Заславская, Крылатых, Шабанова 2007; и др.).

В книге Абрамова, несмотря на название, содержится очень мало сведений о формировании социальной группы российских менеджеров, об их реальных социально-экономических характеристиках, положении на рынке труда. Как ни странно, из 280 страниц книги этим аспектам посвящено не более 15. Остальной текст содержит изложение теорий социологии профессий и социологии образования. Что касается сборника статей, в котором обобщены результаты двух взаимосвязанных исследований, проведенных Ассоциацией менеджеров и Институтом социологии РАН, то в нем основательно рассмотрены проблемы трудовой деятельности топ-менеджеров крупных корпораций и становление важной в российском транзите к рыночной экономике социальной группы менеджеров-предпринимателей. Социально-экономическое положение наиболее массовой группы менеджеров среднего звена, их позиции в сфере занятости не стали предметом анализа у исследователей. Тем не менее, именно их совместный труд явился стимулом к выявлению ситуации в России с проблемой «Менеджер как профессия на национальном рынке труда».

Результаты опроса, проведенного Заславской, Крылатых и Шабановой, (в ходе которого анкетировались слушатели названной Академии по программам обучения управленцев теории и практике современного менеджмента, дающим диплом MBA — Master of Business Administration (было опрошено 1016 человек или 51 % генеральной совокупности),) характеризуют политические взгляды российских предпринимателей и топ-менеджеров, их оценку происходящих изменений **на российском рынке бизнес-образования**, степень их адаптации к условиям бизнеса, препятствия, которые мешают развитию бизнеса, уровень использования профессионального потенциала, оценки институциональных изменений, отношений между бизнесом и властью в России, **способность, потребность и готовность к обучению**.

В 2005 г. из печати вышла обескураживающая по постановке вопроса статья З.Т. Голенковой и Е.Д. Игитханян, в которой руководители организаций и предприятий, в противовес общепринятой позиции, отнесены к профессионалам как социально-профессиональной группе, наряду с квалифицированными рабочими, специалистами высшей и средней квалификации. «На базе количественного исследования» авторы изучают основные социальные характеристики «группы профессионалов», их социальное положение, динамику социальной мобильности, социальные настроения представителей группы профессионалов и т.д. (Голенкова, Игитханян 2005).

Таким образом, как социально-экономические характеристики менеджеров, так и их позиции на рынке труда требуют дальнейшего исследования.

### **Методы и информационная база исследования**

Специфику социально-экономического положения менеджерского слоя в российской социальной структуре, а также позиции его представителей на рынке труда можно рассматривать с разных сторон. В настоящем случае для анализа интересующих нас проблем используется ресурсный подход (этот подход представлен в работах многих исследователей, но наибольшее развитие и глубину он получил в работе Дэвида Груски (Grusky 2001).

На наш взгляд, основными индикаторами, характеризующими социально-экономическое положение менеджеров, являются их физические, человеческие, административные и социальные ресурсы. Во многих научных работах данные категории приравниваются к понятию капитала, однако это не совсем верно. Разницу между ресурсом и капиталом достаточно четко сформулировал В. Ильин: «Ресурс — это возможность, которая отнюдь не обязательно станет реальностью. Любой капитал — это ресурс, но не каждый конкретный ресурс превращается в капитал. Капитал — это рыночный ресурс, реализовавшийся в процессе возрастания стоимости» (Ильин 2003).

В нашем анализе было бы предпочтительнее использовать понятие «ресурсы» как более нейтральное и не накладывающее строгих ограничений на операционализацию в терминах стоимости или отложенных доходов, привычно ассоциируемых с понятием «капитал». Тем не менее, отдавая должное широкой распространенности отождествления рассматриваемых понятий в практике стратификационных исследований, а также современному направлению развития соответствующих концепций, мы будем оперировать именно понятиями «капиталов».

В ходе исследования мы в основном опирались на данные представительных общероссийских опросов, проведенных под руководством профессора О.И. Шкаратана в январе 1994 г., ноябре 2002 г. и декабре 2006 г. (Методика опросов изложена в: (Шкаратан 2003; Шкаратан, Ястребов 2007). В анализе были также использованы материалы Российского мониторинга экономического положения и состояния здоровья населения за 2006 г. (RLMS 2006).

Респонденты отбирались из массивов согласно приведенному ранее определению понятия «менеджер». Необходимо отметить, что из исследуемой группы были принципиально исключены лица, которые в категориальном аппарате многих зарубежных авторов (например, Райта) отнесены к супервайзерам. Это достаточно массово распространенная промежуточная социальная категория, основными свойствами представителей которой является сочетание характерологических особенностей подчиненных им исполнителей и собственно менеджеров, как лиц с доминирующими функциями управления. Таким образом, в дальнейшем для чистоты анализа мы во всех необходимых случаях выделяем «чистых» менеджеров (менеджеров среднего и высшего среднего звена), то есть лиц, устойчивой профессиональной

деятельностью которых является именно управление людьми без компоненты исполнительской деятельности.

Заметим также, что в объект количественного исследования не были включены менеджеры высшего звена (топ-менеджеры) в силу их крайне низкой представленности в анализируемых массивах.

Еще одной составной частью нашей информационной базы стали полустандартизированные интервью с московскими руководителями высшего и среднего звена. Следует отметить, что проведенное качественное исследование является по сути пилотажным и не претендует на серьезную репрезентативность. Однако его результаты дали возможность получить более глубокое представление о позиции респондентов на рынке труда, их профессионально-квалификационном потенциале, а также о социально-экономических интересах и ожиданиях. Всего за период с ноября 2005 г. по май 2008 г. было проведено 56 интервью: с 14 собственниками-руководителями и 42 наемными менеджерами.

### **Результаты количественного исследования**

Рассмотрим основные результаты анализа социально-профессиональной группы менеджеров, проведенного на базе представительных опросов.

В рамках количественного исследования нами было изучено реальное материальное положение российских менеджеров, являющееся одним из основных элементов их физического капитала.

*Таблица 1*

**Доход и заработная плата респондентов\***

	2002	2006
	Менеджеры / все опрошенные	Менеджеры / все опрошенные
Среднемесячная заработная плата, руб.	8078 / 4152 (95 %)	18918 / 9873 (92 %)
Среднедушевой доход** на одного члена семьи в месяц, руб.	5658 / 2601 (118 %)	11753 / 6552 (79 %)

Согласно данным табл. 1, в 2002 г. менеджеры имели почти в два раза более высокие заработную плату и доход по сравнению со всеми опрошенными. Так, зарплата менеджеров была выше, чем у всех опрошенных на 95 %, а среднедушевой доход — на 118 %. В 2006 г. разрыв в заработной плате сохранился практически на прежнем уровне, а в доходе — существенно снизился (со 118 % до 79 %).

\* В таблицах 1–14 приведены данные собственных представительных опросов.

\*\* В доход наряду со среднемесячным заработком членов семьи включены стипендии, пенсии, пособия, до-полнительный заработок, помощь родственников, живущих отдельно, и получаемые алименты, если тако-вые имеются, прибыль от собственности, предпринимательский доход. Из дохода исключены выплачиваемые алименты, если таковые имеются, а также налоги.

Данные о реальных доходах респондентов мы решили дополнить результатами субъективных самооценок материального положения. В ходе опросов 1994, 2002 гг. респондентам было предложено отнести себя к одной из групп, различающихся возможностями приобретать различные товары (табл. 2).

Таблица 2

**Оценка респондентами материального положения своей семьи (в % по столбцу)**

	Менеджеры		Все опрошенные	
	2002	1994	2002	1994
Мы едва сводим концы с концами, денег не хватает даже на продукты	0	3,9	10,1	16,4
На продукты денег хватает, но покупка одежды вызывает затруднения	23,7	67,0	37,0	63,4
Денег хватает на одежду, но покупка таких вещей, как холодильник и телевизор, является для нас проблемой	30,5	27,6	32,1	18,1
Мы можем без труда приобретать вещи длительного пользования, но для нас затруднительно покупать действительно дорогие вещи (например, новый автомобиль)	33,9	0,8	9,8	1,0
Мы можем позволить себе достаточно дорогие вещи – квартиру, дачу и многое другое	3,4	-	0,5	0,7
Нет ответа	8,5	0,7	10,5	0,4

Как видно из табл. 2, в 2002 г. 30,5 % опрошенных менеджеров отнесли себя к третьей группе с относительно низкими возможностями, когда денег хватает на питание, одежду, но покупка предметов длительного пользования вызывает трудности. Несколько больше тех, кто без труда приобретал вещи длительного пользования, но не мог позволить себе покупку нового автомобиля (33,9 %). Существенно ниже была доля респондентов без материальных проблем. Лишь 3,4 % ответили, что при желании смогли бы купить себе даже недвижимость.

Сравнение данных 2002 г. с данными 1994 г. свидетельствует о значительном перераспределении количества респондентов между выделенными группами. Так, если в 1994 г. доля менеджеров, которым не хватало средств даже на покупку одежды, составляла 70,9 %, то в 2002 г. она составила уже 23,7 %. Вместе с тем, доля руководителей, способных покупать товары длительного пользования, возросла с 0,8 % до 33,9 %. Таким образом, произошел существенный прирост числа хорошо обеспеченных менеджеров. В целом, можно утверждать, что материальное положение российских управленцев за годы реформ значительно улучшилось.

В анкете 2006 г. вопрос о самооценке материального положения имел отличную от предыдущих опросов формулировку. Респонденты должны были оценить материальное положение своей семьи по 10-балльной шкале

(табл. 3). Исходя из данных, представленных в таблице, можно сделать вывод о том, что в целом самооценка менеджеров своего материального положения значительно выше, чем у всех опрошенных.

*Таблица 3*

**Оценка респондентами материального положения своей семьи (2006 г.)**  
(в % по столбцу)

Оценка	Менеджеры	Все опрошенные	Материальное положение	Менеджеры	Все опрошенные
1	3,1	3,3	Плохое	18,4	30,2
2	1,5	6,7			
3	13,8	20,2			
4	10,8	23,2	Среднее	55,4	57,0
5	23,1	23,6			
6	21,5	10,2			
7	15,4	7,8	Хорошее	26,1	11,3
8	9,2	2,9			
9	1,5	0,4			
10	0	0,2			

Важным элементом физического капитала российских руководителей является владение различными типами собственности. По данному показателю менеджеры пребывают в существенном отрыве от основной части населения, что вполне закономерно (табл. 4). В то же время сопоставление опросов 1994 и 2006 гг. демонстрирует серьезный спад доли менеджеров среднего звена, владеющих ценными бумагами (с 31 % до 11,1 %). Также снизилось число представителей данного слоя, имеющих долю во владении фирмами (с 11,1 % до 8,3 %). При этом число менеджеров высшего среднего звена, владеющих ценными бумагами, возросло с 37,5 % до 45 %, а доля владеющих предприятиями в данной группе увеличилась с 10 % до 38,1 %.

В целом при рассмотрении доли владеющих ценными бумагами в глаза бросается «проседание» данного показателя у всех изучаемых социальных групп, произошедшее в период с 1994 г. по 2002 г., что объяснимо в связи с подорванным доверием населения к российским банкам и государству после дефолта 1998 г. При этом характерно, что «восстановить» утраченное доверие удалось лишь представителям высших средних слоев, вновь заметно усилив разрыв с остальными социальными группами и в целом со всеми опрошенными.

## Владение собственностью (в %)

	Доля владеющих фирмой/предприятием			Доля имеющих ценные бумаги (кроме ваучеров)			Квадратные метры жилой площади на члена семьи		
	1994	2002	2006	1994	2002	2006	1994	2002	2006
Предприниматели, коммерсанты	43,2	57,0	82,6	19,5	4,7	21,8	13,5	17,0	28,5
Менеджеры высшего среднего звена	10,0	28,6	38,1	37,5	14,3	45,0	13,6	19,5	30,7
Менеджеры среднего звена	11,1	12,5	8,3	31,0	12,5	11,1	13,3	15,8	27,2
Все опрошенные	6,6	4,6	5,9	19,3	6,6	6,7	12,1	13,5	22,8

Приведенные в табл. 4 данные свидетельствуют о довольно высоком уровне обеспеченности менеджеров жильем и демонстрируют значительное улучшение жилищного положения российских управленцев за годы реформ. При этом необходимо отметить, что большая часть респондентов, не имевших недвижимости в канун реформ, стали ее обладателями к 2002 г. Напомним, что изначально демократически ориентированные реформы дали недвижимость в виде городского жилья и садово-огородных участков огромной части населения России. Кроме того, здесь надо сделать оговорку о том, что некоторые респонденты в канун реформ были молоды и проживали с родителями или родственниками, отмечая при этом, что не имеют собственной недвижимости.

Еще одним важным индикатором материального положения менеджеров является их обеспеченность товарами длительного пользования (табл. 5).

Таблица 5

## Обеспеченность респондентов товарами длительного пользования (в %)

	Доля менеджеров, владеющих предметами длительного пользования		Доля всех опрошенных, владеющих предметами длительного пользования	
	2002	2006	2002	2006
Телевизор цветной	96,8	100	95,6	98,6
Холодильник	96,8	100	96,2	97,7
Стиральная машина	91,4	92,3	87,1	89,4
Автомобиль	55,9	78,5	36,5	48,4
Музыкальный центр	45,8	69,2	27,0	51,2
Видеокамера	22,0	40,0	7,2	21,2
Сотовый (мобильный) телефон	33,9	89,2	16,2	75,3
Персональный компьютер	32,2	56,9	13,9	36,6
Оригинальные произведения искусства (картины, скульптуры, уникальная мебель и т.п.)	5,1	12,3	2,3	2,4
Спутниковая антенна	6,8	23,1	1,2	5,3

Согласно приведенным данным, руководители лучше по сравнению со всеми респондентами в целом обеспечены товарами длительного пользования. В наибольшей мере менеджеры обеспечены самым необходимым бытовым оборудованием, без которых в настоящее время не может обойтись практически ни одна современная семья, — телевизорами, холодильниками и стиральными машинами. Почти 80 % опрошенных менеджеров имеют автомобиль. Следует обратить внимание на крайне низкую долю управленцев, имевших в 2002 г. сотовый телефон (33,9 %) и персональный компьютер (32,2 %). Можно предположить, что российские руководители в то время еще недооценивали значимость и эффективность новейших средств обработки информации и коммуникации — компьютера, Интернета, мобильной связи. При сопоставлении группы менеджеров со всеми опрошенными стоит обратить внимание на то, что за рассматриваемый период среди руководителей значительно возрос процент обладателей оригинальных произведений искусства.

Уровень человеческого капитала российских руководителей в первую очередь зависит от их профессионально-квалификационного потенциала. Согласно данным Таблицы 6, более 70 % опрошенных имеют высшее или незаконченное высшее образование, при этом образование ниже среднего специального имеют всего 7,7 % респондентов. Однако при анализе изменений в общей структуре уровня образования руководителей обнаруживается тенденция, связанная со значительным замедлением роста доли управленцев с высшим образованием с 2002 г.

*Таблица 6*

**Образование менеджеров (в % по столбцу)**

<b>Уровень образования</b>	<b>1994</b>	<b>2002</b>	<b>2006</b>
Неполная средняя школа, неполная профессиональная квалификация и ниже, нет ответа	2,4	1,0	1,5
Полное среднее образование (аттестат), ПТУ (начальное профессиональное образование) со средним образованием	6,9	6,8	6,2
Среднее специальное / профессиональное образование	38,7	23,8	21,6
Незаконченное высшее образование (3 курса и более), бакалавр, высшее образование (диплом)	52,0	68,4	70,7

Одним из основных факторов становления информационной экономики является возникновение глобальной информационной инфраструктуры, обеспечивающей возможность эффективного информационного взаимодействия людей, их доступ к мировым информационным ресурсам. Большое значение в данном контексте имеет степень подготовленности менеджеров к выполнению уже осуществляемых ими функций и накопленные, а также накапливаемые дополнительные квалификационные ресурсы для соответствия

по функциональной грамотности предстоящим для осуществления функциям, особенно степень включенности в информационно-коммуникационную инфраструктуру.

Согласно данным наших опросов (табл. 7), навыками работы на компьютере владеют около 82 % менеджеров, это более чем на 20 % больше чем в 2002 г. При этом наибольший прирост (более 35 %) отмечен среди управляющих высшего среднего звена. Добавим, что в целом по России навыками работы на компьютере владеют лишь около 44% населения (прирост по отношению к 2002 г. составил всего 16 %). По сравнению с 2002 г. менеджеры стали гораздо чаще пользоваться Интернетом. Доля менеджеров, использующих Интернет не реже нескольких раз в неделю, увеличилась в среднем почти в два раза и стала равной 50 %. Однако такой показатель нельзя считать высоким. Можно принять за системное условие, что менеджеры, для которых Интернет не стал повседневностью, не соответствуют не только завтрашним, но и сегодняшним запросам экономики и общества.

Таблица 7

**Включенность респондентов в информационно-коммуникационную инфраструктуру (в %)**

	Имеют дома доступ к Интернету		Владеют навыками работы на компьютере		Часто пользуются Интернетом	
	2006	2002	2006	2002	2006	2002
Менеджеры высшего среднего звена	38,1	14,3	85,7	50,0	47,6	28,6
Менеджеры среднего звена	33,3	15,6	80,6	59,4	50,0	25,0
Все респонденты	18,0	5,9	43,6	27,6	18,1	6,8

По данным табл. 8 видно, что среди российских руководителей доля владеющих различными общепрофессиональными навыками значительно выше доли таких людей среди населения в целом. Стоит, однако, обратить внимание на тот факт, что лишь 29,2 % опрошенных менеджеров владеют каким-либо иностранным языком. Несмотря на то, что эта доля несколько возросла по сравнению с 2002 г., такой показатель, характеризующий представителей перспективного в новой экономике вида трудовой деятельности, все еще нельзя считать адекватным нормативным требованиям современного рынка труда. Во многих современных компаниях знание хотя бы одного иностранного языка является необходимым условием при принятии на работу. Таким образом, отсутствие этого навыка в значительной степени ограничивает возможности менеджеров на трудовом рынке. Заметим также, что лишь треть руководителей планирует продолжить свое образование в будущем.

Таблица 8

**Квалификационные характеристики респондентов (в %)**

		2002		2006	
		Менеджеры	Все респонденты	Менеджеры	Все респонденты
Имеют навыки:	вождения автомобиля, мотоцикла	69,5	43,6	73,8	47,5
	общения на иностранном языке	25,4	10,4	29,2	10,8
Обучаются на проф. курсах		6,8	4,9	6,1	5,5
Имеют планы на дальнейшее обучение		нет данных	нет данных	33,8	24,2

Отдельно следует рассмотреть такой элемент человеческого капитала российских менеджеров как состояние их здоровья. Исходя из данных табл. 9, можно сказать, что самооценка здоровья у менеджеров невысокая. Лишь около трети респондентов отмечают, что они вполне здоровы.

Таблица 9

**Распределение респондентов по самооценке здоровья (2006 г.) (в % по столбцу)**

	Менеджеры среднего звена	Менеджеры высшего среднего звена	Все опрошенные
Вполне здоров(а)	28,7	32,3	28,4
Здоровье удовлетворительное	63,2	56,5	59,2
Здоровье слабое, очень слабое	8,1	11,2	12,4

Важным показателем социального капитала российских управленцев являются характеристики членов их первичных социальных сетей. В рамках статьи мы рассмотрим уровень образования, материальное положение, а также социально-профессиональный статус основных членов круга общения менеджеров.

Согласно данным табл. 10, довольно высокий уровень образования имеют друзья опрошенных управленцев — 93,3 % имеют образование не ниже среднего специального. Хуже обстоит дело с родителями респондентов — лишь около 62 % из них имеют образование выше полного среднего. Тем не менее, за годы реформ существенно возросло число менеджеров, имеющих супруга с высоким уровнем образования.

## Образование членов первичного круга общения менеджеров (в %)

Уровень образования мужа (жены) респондента	1994 г.		2006 г.	
	Неполная средняя школа, неполная профессиональная квалификация и ниже	7,9		-
Полное среднее образование (аттестат), ПТУ (начальное профессиональное образование) со средним образованием	22,7		14,9	
Среднее специальное / профессиональное образование	34,0		27,7	
Незаконченное высшее образование (3 курса и более), бакалавр, высшее образование (диплом)	35,4		51,8	
Магистратура, аспирантура	-		5,6	
Уровень образования друга респондента	2006 г.			
Неполная средняя школа, неполная профессиональная квалификация и ниже	-			
Полное среднее образование (аттестат), ПТУ (начальное профессиональное образование) со средним образованием	6,7			
Среднее специальное / профессиональное образование	18,3			
Незаконченное высшее образование (3 курса и более), бакалавр, высшее образование (диплом)	68,3			
Магистратура, аспирантура	6,7			
Уровень образования родителей респондента	1994 г.		2006 г.	
	Мать (мачеха)	Отец (отчим)	Мать (мачеха)	Отец (отчим)
Неполная средняя школа, неполная профессиональная квалификация и ниже	51,9	59,8	23,1	32,2
Полное среднее образование (аттестат), ПТУ (начальное профессиональное образование) со средним образованием	16,5	11,1	13,8	6,2
Среднее специальное / профессиональное образование	11,0	11,8	26,2	23,1
Незаконченное высшее образование (3 курса и более), бакалавр, высшее образование (диплом)	20,6	17,3	36,9	38,5

В ходе представительного опроса 2006 г. респондентов просили оценить материальное положение своих родителей и друзей по 10 балльной шкале. Данные по этим оценкам представлены в табл. 11.

*Таблица 11*

**Оценка менеджерами материального положения членов  
первичного круга общения (2006 г.)**

<b>Материальное положение родителей респондента (на тот момент, когда респондент начал постоянно работать)</b>		
Оценка (1 — самая низкая, 10 — самая высокая)	(%)	Средняя оценка
1–4	46,7	4,9
5–6	32,3	
7–10	16,9	
Нет ответа	7,7	
Всего	100	
<b>Материальное положение друга респондента</b>		
Оценка (1 – самая низкая, 10 – самая высокая)	(%)	Средняя оценка
1–4	20,0	5,9
5–6	36,9	
7–10	36,9	
Нет ответа	6,2	
Всего	100	

Из табл. 11 видно, что большинство нынешних российских менеджеров воспитывалось в семьях с невысоким материальным положением — лишь 16,9 % опрошенных руководителей отметили, что на тот момент, когда они начали постоянно работать, материальное положение их родителей находилось на высоком уровне. Согласно данным по распределению оценок материального положения друзей, 73,8 % респондентов имеют друзей с материальным положением не ниже среднего.

Согласно данным, представленным в табл. 12, мужья (жены) респондентов — это чаще всего квалифицированные рабочие, работники со средним специальным образованием, а также профессионалы с высшим образованием. Друзья — профессионалы с высшим образованием, руководители нижнего и среднего звена. Наибольшая доля руководителей, составляющая 35,3 %, наблюдается среди друзей респондентов.

**Социально-профессиональный статус членов первичного круга  
общения менеджеров (2006 г.) (в %)**

Социально-профессиональный статус	Муж (жена) респондента	Друг респондента	Родители респондента (на тот момент, когда респондент начал постоянно работать)	
			Мать (мачеха)	Отец (отчим)
Предприниматели	4,9	9,8	-	-
Управляющие высшего среднего звена	2,4	3,9	-	1,8
Управляющие среднего звена	9,8	15,7	-	3,6
Руководители низового уровня (супервайзеры)	2,4	15,7	3,1	9,1
Высококвалифицированные профессионалы	4,9	5,9	3,1	1,8
Профессионалы с высшим образованием	24,4	29,4	30,8	30,9
Работники со средним специальным образованием	19,5	9,8	10,8	3,6
Технические работники (в сферах бытовых услуг и организации)	7,3	7,8	12,3	5,5
Квалифицированные и высококвалифицированные рабочие	22,0	2,0	4,6	32,7
Не- и полуквалифицированные рабочие	2,4	-	15,4	10,9
Самозанятые	-	-	-	-

В рамках количественного исследования нами также были изучены основные аспекты трудовой деятельности менеджеров.

После десятилетий жизни в условиях гарантированной занятости россияне оказались акторами на формирующемся рынке труда. Понятно, что за годы, прошедшие с начала реформ, выросло новое поколение экономически активных граждан, но столь же очевидно, что последствия жизни на протяжении трех поколений в условиях плановой экономики не могли быть преодолены за сравнительно небольшой срок. Особенно трудно преодолимы привычки к патернализму, уравнилельным формам распределения, отсутствие навыков к жизни в условиях негарантированной занятости, неготовность к смене форм активности, профессии, места жительства и т.д. Важна и неготовность предпринимательского и управленческого корпуса гибко реагировать на реальную ситуацию на рынке труда, формировать необходимую

рабочую силу, затрачивать на это соответствующие ресурсы, рассматривать характеристики рабочей силы как системные ограничения при выборе форм управления и стимулирования производств, технологий, ассортимента продукции. Причем сложности возрастают, когда речь идет о квалифицированных работниках с высшим образованием. Иными словами, и наемная рабочая сила, и работодатели выступают, к сожалению, как ученики на все еще формирующемся рынке труда.

Затруднения и для работодателей, и для работников усилены тем обстоятельством, что в стране так и не сложились сильные дееспособные профсоюзы, которые должны были бы представлять интересы конкретных групп экономически активного населения. Вследствие неструктурированности и неполной институционализированности общества обнаружение подлинных интересов групп наемных работников и работодателей возможно лишь через специальные исследования.

Для «выращивания» полноценного рынка труда в России необходимы радикальные изменения в традиционном поведении российского населения. Речь идет не только о повышении квалификации и большей ответственности, но, прежде всего, о возрастании потенциала мобильности, готовности адаптироваться к быстро меняющимся условиям современной экономики. Именно потенциал мобильности является важнейшей предпосылкой модернизации экономики за счет использования человеческого потенциала.

В то же время ранее привычные поколениями ценностно-нормативные стереотипы в сфере труда были ориентированы на стабильность, неизменность, гарантированность. Трудовая мобильность вне специально организованных потоков рассматривались как негативное явление, нарушающее стройный ход планового производства. Вся система моральных и материальных поощрений, распределения социальных благ в СССР традиционно была ориентирована на стабильность работников в их статусе, на их рабочих местах, в профессиях, по месту жительства.

Однако в условиях структурных подвижек в экономике значение прежней стабильности, закреплённости рабочей силы значительно упало. Идут болезненные для старших и средних возрастных групп процессы диверсификации рабочей силы, формирование новых групп, образующих особые сегменты на рынке труда.

Обсуждая изменения в качественном составе управленцев, естественно заняться выяснением их деятельностного потенциала и его динамики. Здесь в частности использовались такие показатели как соответствие выполняемой работы подготовленности (квалификации) респондента, удовлетворенность работой и готовность взяться за более сложную и ответственную работу. Динамика 1994–2006 гг., на первый взгляд, носит позитивный характер. Так, доля менеджеров, считающих, что выполняемая ими работа соответствует их знаниям и квалификации, возросла с 75,8 % до 84,5 %. Заметно выросла удовлетворенность в среде руководителей собственной деятельностью. Доля тех, кто согласился бы взяться за более сложную и ответственную работу, за рассматриваемый период увеличилась с 51,6 % в 1994 г. до 58,3 % в 2006 г.

Большая часть опрошенных менеджеров (72,6 %) имеет подчиненных с образованием не ниже среднего специального (табл. 13). Лишь 16,7 % руководителей управляют подчиненными, большинство из которых получило только среднее образование.

Таблица 13

**Средний (типичный) уровень образования подчиненных (2006 г.) (в %)**

Образование подчиненных	Доля менеджеров
Начальное или неполное среднее (до 9 классов)	-
Полное среднее образование, аттестат	16,7
Среднее специальное, неполное высшее образование	40,5
Высшее образование, диплом	32,1
Нет ответа	9,2

Две трети опрошенных управленцев могут в той или иной степени влиять на процесс регулирования размера зарплаты и поощрений своих подчиненных (табл. 14). Около 48 % менеджеров самостоятельно определяют цели и задачи своего подразделения. Более трети опрошенных имеют возможность определять политику организации в целом. Однако в полном объеме получать информацию о деятельности организации могут лишь 55,4 % респондентов, а самостоятельно нанимать и увольнять работников могут 50,8 % опрошенных. Важно отметить, что доля менеджеров, в той или иной степени обладающих правами и возможностями всех пяти типов, составляет около 46 %. Исходя из вышесказанного можно заключить, что в целом российские управленцы обладают довольно высоким уровнем административного капитала.

Таблица 14

**Распределение менеджеров по наличию определенных прав и возможностей на рабочем месте (2006 г.) (в %)**

Права и возможности	Есть	Отчасти	Нет	Нет ответа
Определять размер зарплаты и поощрений работников своего подразделения	40,0	27,7	23,1	9,2
Нанимать и увольнять работников	50,8	21,5	18,5	9,2
Определять цели и задачи своего структурного подразделения	47,7	38,5	4,6	9,2
Получать полную информацию о деятельности организации в целом	55,4	30,8	4,6	9,2
Определять цели и задачи организации в целом	36,9	24,6	29,2	9,2
Доля менеджеров, в той или иной степени обладающих правами и возможностями всех пяти типов	46,2			

По данным массива RLMS 2006, менеджеры, принадлежащие, казалось бы, к социально продвинутой группе, испытывают неуверенность относительно перспектив трудоустройства в случае потери своей рабочей позиции. Лишь 43 % опрошенных руководителей полностью или частично уверены в трудоустройстве с сохранением статусной позиции в случае увольнения с текущего места работы.

Анализ данных RLMS позволил выявить не только интегральную удовлетворенность респондентов своей работой, но также удовлетворенность некоторыми ее важными компонентами, а именно — условиями труда, его оплатой и возможностями профессионального роста. Самооценки менеджеров своего положения в сфере занятости представлены в табл. 15.

Таблица 15

**Удовлетворенность менеджеров различными сторонами трудовой деятельности (RLMS 2006) (в % по столбцу)**

Степень удовлетворенности	Менеджеры среднего звена				Менеджеры высшего среднего звена			
	Работа в целом	Условия труда	Оплата труда	Возм. проф. роста	Работа в целом	Условия труда	Оплата труда	Возм. проф. роста
Полностью удовлетворены	23,8	21,5	16,8	20,6	22,6	18,5	11,6	17,8
Скорее удовлетворены	46,3	41,6	32,2	36,4	47,9	46,6	30,8	39,7
И да, и нет	16,4	18,2	19,6	16,4	12,3	15,1	18,5	19,9
Не очень удовлетворены	11,2	15,0	23,4	14,0	13,7	14,4	25,3	11,6
Совсем не удовлетворены	1,9	3,3	7,0	6,5	2,7	4,8	13,0	7,5
Нет ответа	0,5	0,5	1,0	6,0	0,7	0,7	0,7	3,4

Как и следовало ожидать, пожалуй, наибольшую неудовлетворенность, сказывающуюся и на интегральной оценке трудовой деятельности, испытывают опрошенные по части оплаты их труда. Среди менеджеров среднего звена оплатой труда удовлетворены лишь 49 %, среди менеджеров высшего среднего звена — около 42 %. Характерно относительно спокойное восприятие условий труда, хотя объективное исследование не совпадает с этими самооценками. Такая смягченная, «погашенная» требовательность к условиям труда была характерна для русских работников и в советские годы. Видимо, здесь сказывается общее неблагополучие условий жизнедеятельности, включающей сферы труда, быта и досуга, ставшее привычным для наших сограждан. Если говорить об удовлетворенности менеджеров возможностями профессионального роста, то ее степень довольно высока. Лишь 20 % опрошенных управленцев выражают недовольство своими позициями и стремление к профессиональному росту.

## Результаты качественного исследования

Как уже упоминалось выше, в целях исследования квалификационно-профессионального потенциала управленцев и их позиций на рынке труда дополнительно к анализу данных представительных опросов нами было проведено качественное исследование, в основу которого легла серия глубинных интервью с менеджерами различных организаций. Рассмотрим полученные результаты.

Согласно теории, современный менеджер должен обязательно иметь специальную профессиональную подготовку. На Западе такой вид образования можно получить, пройдя обучение на университетских программах подготовки по специальности «бизнес и администрация», а также в так называемых «бизнес школах», присваивающих своим выпускникам степень магистра в области бизнеса и администрации (МВА).

Российские руководители до недавних пор были практически лишены возможности получать профессиональную управленческую подготовку из-за неразвитости российской системы бизнес-образования.

Недостаток знаний по менеджменту некоторые респонденты компенсировали посредством самостоятельного изучения литературы по различным управленческим специальностям. Некоторые посещали различные краткосрочные управленческие курсы.

Тем не менее, лишь только по мнению трети опрошенных менеджеров, самым важным условием успеха в управленческой сфере является специальная управленческая подготовка. О том, что без специального бизнес-образования сегодня не обойтись, говорили в основном топ-менеджеры, директора средних и крупных организаций. Почти все они прошли обучение на различных краткосрочных курсах по менеджменту и предпринимательству, посещают или планируют поступить на курсы МВА.

В целом же, в своей деятельности российские менеджеры в большей степени полагаются не на формальное образование, а на интуицию и жизненный опыт. Большинство опрошенных управленцев (в особенности среднего звена) пока еще не ощущает необходимость перехода от «бизнеса на коленке» к эффективному менеджменту с использованием современных методов организации производства, стратегического планирования, управления персоналом.

*«Пока переход с интуитивного руководства на руководство с использованием полученных теоретических и практических навыков не произошел. Все пока на коленке. Применяются, конечно, знания, полученные ранее, на курсах, мы имеем неплохое представление, как мотивировать сотрудников, как их развивать. Но с точки зрения развития компании как бизнеса, пока еще все интуитивно» (Галина, наемный менеджер).*

*«Отсутствие специальных знаний по управлению мне никак не мешает. На МВА я бы пошла только потому, что там можно наработать хорошие связи. Все, что там дают, можно прочитать в учебниках, и самостоятельно разобраться. Ничего нового там не дают, там дают нечто обобщенное,*

*сжатое, легкое для понимания. Достаточно опыта, твоего собственного анализа процесса работы»* (Светлана, наемный менеджер).

Большинство респондентов отметили, что их текущей квалификации вполне достаточно для осуществления их управленческой деятельности.

Лишь небольшая часть опрошенных нами планирует продолжить профессиональное образование в будущем. Респонденты говорили о том, что в настоящий момент теоретические знания практически не востребованы. При этом почти все опрошенные менеджеры отметили низкое качество предлагаемых в России программ подготовки управленческих кадров. Приобретение новых знаний и навыков, освоение новшеств происходит в основном посредством обучения на рабочем месте (так называемых learning-by-doing и learning-by-interacting).

*«Я вообще скептически отношусь ко всяким бизнес-курсам. Можно окончить самые дорогие курсы в мире, потратить на это кучу денег, но при этом не добиться успеха в своем деле. Ты должен быть талантом, иначе все полученные теоретические знания окажутся бесполезными»* (Павел, наемный менеджер).

*«Я считаю, что большинство российских образовательных учреждений не дают достаточных знаний и навыков в области управления для того, чтобы их потом можно было эффективно применять на практике»* (Сергей, наемный менеджер).

«Академическое образование никогда никому не мешает. Вообще, бизнес-образование дает хорошую теоретическую базу, но практической всегда не хватает» (Дмитрий, наемный менеджер).

Точно такая же картина и во всероссийском представительном опросе: только треть респондентов желает продолжить свое образование. Причем ответ на этот вопрос в сильной степени связан с возрастом респондента: молодые в большей степени ориентированы на продолжение образования. Основными причинами для продолжения образования в интервью назывались недостаток конкретных знаний в какой-то области, необходимость обновления и систематизации полученных знаний и накопленного опыта, желание сменить сферу деятельности.

Для части опрошенных менеджеров посещение управленческих курсов, в особенности МВА, имеет особую значимость с точки зрения возможности заведения новых полезных знакомств. Социальный капитал играет в трудовой жизни российских менеджеров очень важную роль. Многие из руководителей озабочены накоплением полезных контактов, которые в определенных случаях могут быть использованы для получения необходимой информации или помощи.

Большинство опрошенных наемных менеджеров не планируют в будущем открывать свое дело. Объяснение отсутствия подобного желания заключается в том, что такие ценности, как статус владельца собственной фирмы, возможность контролировать все организационные процессы и брать на себя всю полноту ответственности, для них имеют значение существенно меньшее, чем стабильность статуса и заработной платы, отсутствие риска в работе.

Вместе с тем многие респонденты легко согласились бы взять на себя больше ответственности и полномочий, если бы им предложили за это более высокую заработную плату. Большая часть из них, однако, отметила, что для осуществления эффективной деятельности на более высоком посту им может не хватить имеющейся квалификации и профессиональных навыков.

Стоит отметить, что материальное вознаграждение, хоть и важно для основной части информантов, но не является единственным фактором их удовлетворенности или не удовлетворенности своей работой. Для опрошенных нами профессионалов и менеджеров также важно содержание работы и степень автономности.

## **Заключение**

Ключевая проблема социально-экономической ситуации постсоветской России состоит в том, что ее будущее, перспективы развития эффективной постиндустриальной экономики во многом зависят от успешного формирования социально-профессиональной группы менеджеров.

Исходя из представленных результатов, в целом, можно сделать вывод об общей позитивной направленности изменений в материальной обеспеченности российских руководителей за постсоветские годы. Социально-экономическое положение на конец 2006 г., особенно в сопоставлении с 1994 г., демонстрирует относительное благополучие группы менеджеров на фоне всего трудозанятого населения.

Рассмотренные на базе количественного исследования социально-экономические характеристики управленцев образуют одну сторону портрета этой социально-профессиональной группы.

Вторую сторону составляет степень их подготовленности к выполнению уже осуществляемых ими функций и накопленные, а также накапливаемые дополнительные квалификационные ресурсы для соответствия по функциональной грамотности предстоящим для осуществления функциям.

Согласно западным концепциям, менеджеры — это наиболее привилегированные группы наемных работников управленческого труда, которых от остальной части экономически активного населения отличает высокий уровень человеческого капитала и инновационно ориентированное поведение. В развитых странах занятие позиций в менеджменте все менее становится результатом приобретенного опыта и все в большей степени связывается с нормативными образовательными компетенциями.

В нашей стране пока что довольно часто функции менеджеров в деловых организациях выполняют люди, не обладающие достаточными знаниями в области управления. Основной причиной низкого уровня профессионализации российских руководителей является отсутствие в России развитых формальных институтов собственности и управления.

Российские руководители до недавних пор были практически лишены возможности получать профессиональную управленческую подготовку из-

за неразвитости российской системы бизнес-образования. Тем не менее, некоторые из них посещали различные краткосрочные курсы по менеджменту и предпринимательству. Однако в своей деятельности российские менеджеры в большей степени полагаются не на формальное образование, а на интуицию и жизненный опыт.

В России в настоящее время происходит переход к нормальной рыночной экономике, требующей управленцев нового типа — менеджеров, обладающих большим профессионально-квалификационным потенциалом, в совершенстве владеющих современными методами управления производством, умеющих прогнозировать ситуацию на рынке товаров и услуг, ориентированных на внедрение передовых производственных и управленческих технологий.

Несмотря на то, что специальное бизнес-образование имеют лишь немногие представители изучаемой нами социально-профессиональной группы, уже можно говорить о формировании некой тенденции, согласно которой все большее количество российских менеджеров начинает рассматривать этот тип образования как ключевой фактор высокой профессиональной мобильности и востребованности на рынке труда.

### **Литература**

Абрамов Р.Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005.

Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Профессионалы — портрет на фоне реформ // Социологические исследования. 2005. № 2.

Заславская Т.И. Взгляд нового поколения бизнесменов на современную экономику России и политику государства // Общество и экономика. 2005. № 5.

Заславская Т.И. Новое поколение акторов российской экономики: проблемы социального качества // Общество и экономика. 2005. № 5.

Заславская Т., Крылатых Э., Шабанова М. Новое поколение деловых людей России / Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. М.: Дело, 2007.

Ильин В.И. Классовая структура: классические концепции и современная Россия // Отечественные записки. 2003. № 4 (13).

Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования / Под ред. С. Литовченко. М.: Ассоциация менеджеров, 2004.

Новое поколение предпринимателей и менеджеров / Под ред. Т.И. Заславской. М.: АНХ при Правительстве РФ, МВШСЭН, 2005.

Рошин С.Ю., Солнцев С.А. Рынок труда топ-менеджеров в России. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.

Шабанова М. Новое качество адаптации перспективной группы предпринимателей к современным условиям ведения бизнеса // Общество и экономика. 2005. № 5.

Шабанова М. Особенности правового сознания и поведения нового поколения бизнес-сообщества // Общество и экономика. 2005. № 5.

Шкаратан О.И. Социальные реалии начала 2000-х гг. Предварительные итоги представительного опроса россиян // Мир России. 2003. № 2.

Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Социально-профессиональная структура и ее воспроизводство в современной России. Предварительные итоги представительного опроса экономически активного населения России 2006г. Препринт WP7/2007/02. Серия WP7: теория и практика общественного выбора. М.: ГУ ВШЭ, 2007.

Goldthorpe J. On the Service Class, Its Formation and Future // *Social Class and Division of Labour* / Ed. by A. Giddens, G. Mackenzie. Cambridge, 1982. P. 162–185.

Goldthorpe J. *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon Press, 1987.

Goldthorpe J. Occupational sociology, Yes: Class analysis, no: comment on Grusky and Weeden's Research Agenda // *Acta Sociologica*. 2002. 45 (3).

Grusky D. *Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspective*. Social Inequality Series. Second Edition. Oxford: Westview Press, 2001.

Wright E. *Class Counts*. Comparative Studies in Class Analysis. Cambridge: Cambridge University Press, 1997.

Wright E. Class, Exploitation, and Economic Rents: Reflections on Sorensen's «Sounder Basis» // *The American Journal of Sociology*. May 2000. № 105 (6).

Wright E. *Classes*. L.: Verso Editions, 1985. [www.amr.ru](http://www.amr.ru)