

РЫНОК ТРУДА ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ

С. Ю. Рошин, С. А. Солнцев

ГУ-ВШЭ

В статье проводится анализ факторов, определивших формирование рынка топ-менеджеров в России. На основе оригинальных данных рассматривается современное состояние рынка труда руководителей, определяются основные сегменты данного рынка. Особое внимание уделяется вопросу развития человеческого капитала российских топ-менеджеров. В работе оценивается востребованность различных видов высшего образования, приводится перечень наиболее популярных среди топ-менеджеров российских и зарубежных вузов, выделяются причины получения второго высшего образования. На основе анализа образовательного уровня и опыта работы топ-менеджеров было показано, что они во многом могут заменять друг друга.

В современной экономике деятельность руководителей компаний оказывает существенное влияние на успешность деятельности фирм и их экономические показатели. Таким образом вопрос об эффективных руководителях, топ-менеджерах становится во многом ключевым для успешного развития бизнеса. Увеличение числа квалифицированных топ-менеджеров является одним из возможных путей повышения эффективности деятельности российских предприятий, а следовательно, и всей экономики России.

Основное отличие наемных топ-менеджеров от остальных категорий работников состоит в том, что они от лица собственников осуществляют фактическое руководство компанией, и во многом от них зависит экономическая эффективность деятельности компании. Также надо отметить, что хотя с одной стороны они являются представителями собственников и для работников предприятия, контрагентов, государственных органов являются руководством компании, сами топ-менеджеры также являются наемными работниками и могут быть наняты для выполнения управленческих функций и могут быть уволены за плохую работу.

В современной российской литературе пока не сложилось устойчивого термина для английского определения «top-manager». Для данного понятия используются «руководитель высшего уровня», «руководитель высшего звена», «руководитель высшего ранга», «высший менеджер», «директор», а также «топ-менеджер». В бизнесе, а также в деловой литературе обычно использу-

ют термин «топ-менеджер», в официальной статистике применяется «руководитель», в научной литературе авторы применяют различные термины, такие как «руководители высшего уровня», «высшие менеджеры» и др. Одной из причин использования различных терминов является то, что группа наемных топ-менеджеров в российской экономике еще находится в стадии формирования, и только складываются традиции ее изучения и статистического учета и описания¹.

В международных исследованиях и должностных классификациях отдельно выделяют понятие «Chief Executive Officer» (CEO), наиболее подходящим русскоязычным аналогом для которого является «генеральный директор». Основное отличие CEO от других топ-менеджеров состоит в том, что они осуществляют единоличное руководство компаниями и имеют больше полномочий и большее влияние на результаты деятельности предприятия, чем остальные топ-менеджеры.

Можно выделить несколько критериев, отличающих топ-менеджеров от руководителей более низкого уровня.

Влияние на деятельность компании. Отличительной особенностью топ-менеджера является существенное влияние, которое он может оказать на деятельность всего предприятия.

Позиция в компании. К топ-менеджерам относятся руководитель компании, его заместители, а также основные руководители высшего звена. К топ-менеджерам могут относиться как

¹ В данной работе мы будем использовать термины «топ-менеджер», «руководитель высшего уровня», «руководитель высшего звена», «руководитель высшего ранга», «высший менеджер», «директор» как синонимы — С.Р., С.С..

функциональные руководители (которые отвечают за определенную сферу, которая может не относиться к основной деятельности), так и линейные (отвечают за определенное направление основной деятельности). К топ-менеджерам в ряде случаев принято относить членов правления и совета директоров особенно, если для них это является основным местом работы.

Подчиненность в компании. Топ-менеджер, как правило, подчиняется только представителям собственников (совету директоров), правлению (если оно существует в компании) и генеральному директору. Таким образом, топ-менеджер имеет достаточно большие полномочия для реализации поставленных перед ним задач.

Размер компании. Топ-менеджеров обычно рассматривают как руководителей, работающих в средних и крупных компаниях. Круг обязанностей руководителей малых предприятий сильно отличается от обязанностей директоров средних и крупных компаний, кроме того руководители малых компаний в российской экономике в большинстве случаев являются их собственниками². Надо отметить, что топ-менеджер в средней компании по объему доступных ему ресурсов (финансовых, кадровых, организационных и т.п.) обычно ближе к руководителю среднего уровня в крупной компании, однако его влияние на результаты деятельности своей фирмы значительно выше, чем у руководителя среднего уровня.

Количество топ-менеджеров в компании зависит от размеров компании, организационной структуры, распределения прав и обязанностей между руководителями различного уровня. В средних компаниях их число невелико, обычно до 10 человек, в крупной компании, особенно если она имеет сложную организационную структуру, число топ-менеджеров составляет десятки человек, а в крупнейших компаниях, таких, например, как Газпром, РАО ЕЭС — сотни.

ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ: ПРОБЛЕМЫ И ДОСТИЖЕНИЯ

Основная проблема, стоящая перед собственниками в отношении деятельности топ-

² В международных и российских исследованиях руководителей малых компаний рассматривают обычно в контексте проблем малого бизнеса.

менеджера, состоит в сложности контроля его деятельности. Можно выделить два основных аспекта проблемы контроля топ-менеджера. Во-первых, собственник должен обеспечить защиту прав собственности на свои активы. Для этого он должен создать механизм, не позволяющий топ-менеджеру принимать решения, которые могут лишить собственника принадлежащих ему активов. Это могут быть как злонамеренные, так и неквалифицированные действия топ-менеджера. Данная проблема была особенно актуальна в России в 1990-х годах, в дальнейшем она стала чуть менее важной³. В этой связи необходимо отметить необходимость совершенствования законодательного регулирования правовых механизмов защиты прав собственности. Во-вторых, собственник заинтересован в повышении доходности принадлежащих ему активов. Это требует привлечения квалифицированных руководителей, способных успешно управлять данными предприятиями, а также создания системы стимулирования топ-менеджеров, направленной на повышение эффективности деятельности руководимых им предприятий⁴.

В экономической теории данная проблема рассматривается в рамках теории принципал-агент. Подробный анализ использования теории принципал-агента при рассмотрении трудовых отношений содержится в работах Б. Холмстрема⁵, Дж. Уоршема и Дж. Гэтрела⁶ и других авторов. Основными предпосылками теории являются асимметрия информации о способностях топ-менеджера и сложность оценки (мониторинга) труда руководителя собственником. Это является основой для проявления ухудшающего отбора при найме и продвижении руководителя

³ Данные проблемы рассматриваются, например, в работах *Радыгин А., Энтов Р.* Инфорсмент прав собственности и контрактных обязательств. Вопросы экономики, № 5, 2003; *Шаститко А.* Проблемы корпоративного управления и особенности перераспределения прав контроля в России. БЭА, Информационно-аналитический бюллетень № 56, март 2004 г.

⁴ Собственник может иметь не только стимул обеспечить максимальную доходность принадлежащих ему активов, но и иные стимулы — политические, общественные, благотворительные и иные. В рамках данной работы предполагается, что основной целью собственника является максимальная доходность принадлежащих ему активов.

⁵ *Holstrom B.* Moral Hazard and Observability. The Bell Journal of Economics. Vol. 10, № 1, 1979.

⁶ *Worsham J., Gattrell J.* Multiple Principals, Multiple Signals: A signaling Approach to Principal-Agent Relations. Policy Studies Journal, Vol. 33, № 3, August 2005.

и возникновения оппортунистического поведения как топ-менеджера, так и собственника.

Так как работа топ-менеджера требует различных знаний и навыков, высокого уровня образования, то для анализа рынка труда топ-менеджеров также используется теория человеческого капитала, обсуждающая факторы, влияющие на изменение качества рабочей силы⁷. Под человеческим капиталом понимается вся совокупность знаний, умений, навыков, которые позволяют работнику более эффективно выполнять свою работу. Топ-менеджер может увеличивать свой капитал за счет приобретения дополнительного образования и опыта работы (инвестиции в человеческий капитал), получать отдачу от использования человеческого капитала в виде заработной платы за свою работу, терять человеческий капитал (если он длительное время не используется). В рамках данной теории выделяют общий капитал, который может быть использован на любой работе, и специфический капитал, применимый только на отдельных должностях или в отдельных компаниях.

Теория внутрифирменных рынков труда⁸ используется для анализа преимуществ внутреннего перемещения и внешнего найма топ-менеджера. Для компаний, в которых развиты внутрифирменные рынки труда характерно назначение на руководящие позиции (как и на другие должности) за счет продвижения собственного персонала. В подобных организациях обычно бывает развито планирование карьеры, сотрудники получают дополнительное образование, применяется кадровый резерв. Основными преимуществами внутрифирменного рынка труда по сравнению с внешним рынком являются накопление и сохранение специфического капитала сотрудников, меньшая асимметрия информации о способностях работников, более низкие издержки на поиск и найм сотрудников.

В развитых странах интерес к рынку труда топ-менеджеров наблюдается достаточно давно,

⁷ Теория человеческого капитала получила свое развитие после работ Г. Беккера в 1960-х годах, см. *Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории.* М.: ГУ-ВШЭ, 2003.

⁸ Теория внутренних рынков труда была предложена П. Дорингером и М. Пиоре, см.: *Doeringer P., Piore M. Internal Labor Markets and Manpower Analysis.* Lexington, Massachusetts: DC Heath and Company, 1971. С тех пор она стала широко применяться для исследования внутрифирменных трудовых отношений.

и существует большое число исследований по данной тематике. В большинстве работ основное внимание уделяется анализу успешности работы топ-менеджеров и определению влияющих на это факторов. Огромное число работ посвящено оплате труда топ-менеджеров, что отчасти объясняется высоким уровнем оплаты труда руководителей компаний. Работа К. Мерфи⁹ содержит обзор основных теоретических и практических результатов исследований вознаграждения топ-менеджеров, его структуры и факторов его определяющих. В своей более ранней статье К. Мерфи¹⁰ анализирует зависимость вознаграждения от результатов деятельности фирмы и констатирует наличие прямой связи между размером оплаты труда руководителей и доходностью компании для ее акционеров. Бейкер и Холл¹¹ сравнивают различные варианты оценки эффективности труда деятельности топ-менеджера в зависимости от размера компании. М. Бертран и С. Мюленатан¹² рассматривают проблему принципал-агента при установлении уровня и системы оплаты труда руководителей. М. Уильямс и Р. Рао¹³ оценивают эффективность применения опционов акций как одного из элементов системы вознаграждения, направленного на создание дополнительных стимулов для более эффективного труда топ-менеджеров.

В целом большинство авторов констатируют наличие положительной связи между оплатой топ-менеджеров и эффективностью деятельности компаний. Однако существует еще достаточно большое число нерешенных проблем в сфере установления вознаграждения руководителей компаний, которые связаны со сложностью оценки их деятельности, примерами чему могут служить скандалы с Enron и WorldCom. Главная проблема заключается в том, что существующие

⁹ *Murphy K. Executive Compensation. Handbook of Labor Economics.* Ashenfelter O. and Card D. (editors) Vol. 3. P. 2485—2563. Amsterdam: Elsevier, 1999.

¹⁰ *Murphy K. Corporate Performance and Managerial Renumeration. An Empirical Analysis.* Journal of Accounting and Economics. № 7. 1985.

¹¹ *Baker P., Hall G., Brian J. CEO Incentives and Firm Size.* NBER Working Paper № 6868, December 1998. <http://www.nber.org/papers/w6868.pdf>

¹² *Bertrand M.; Mullainathan S. Do CEOs Set Their Own Pay? The Ones Without Principals Do.* NBER Working Paper № 7604, March 2000. <http://www.nber.org/papers/w7604.pdf>

¹³ *Williams M. A., Rao R. P. CEO Stock Options and Equity Risk Incentives.* Working Paper, Georgia State University 2000. <http://ssrn.com/abstract=239640>

системы стимулирования труда и вознаграждения не очень хорошо решают проблему среднесрочного и долгосрочного стимулирования. А многие результаты работы топ-менеджеров, отдача от решений, которые они принимают, относятся как раз к среднесрочному и долгосрочному периоду. Использование в практике вознаграждения топ-менеджеров опционов акций решает эту проблему лишь отчасти.

Другим актуальным направлением исследований рынка труда топ-менеджеров является анализ соотношения внешнего найма и внутренних назначений руководителей компаний¹⁴. Одной из наиболее ранних статей на данную тематику является работа Й. Шетти и Н. Пири¹⁵ с анализом преимуществ и недостатков перемещений директоров компаний внутри и между компаниями. В статье Б. Лаутербаха и Я. Вейсберга¹⁶ рассматриваются факторы, влияющие на выбор фирмы внутренней или внешней кандидатуры на должность руководителя в американских компаниях. Работа А. Агравала, Ч. Кнобера и Ф. Цулукаса¹⁷ посвящена сравнению преимуществ и недостатков назначения на должность президента компании инсайдеров и аутсайдеров. Факторы, влияющие на оборот топ-менеджеров в компаниях анализируются Э. Фи и Ч. Хэдлоком¹⁸.

Результаты, полученные в этих исследованиях, свидетельствуют, что в большинстве случаев преобладают внутренние назначения. Назначение внешнего кандидата более вероятно в компаниях с плохими финансовыми показателями, в некрупных компаниях. При внешнем назначении генерального директора компании часто происходит смена других топ-менеджеров, что говорит о наличии командного принципа. В целом в большинстве работ авторы приходят к выводу о достаточно высокой эффектив-

ности рынка топ-менеджеров, позволяющем производить отбор более эффективных руководителей.

Количество исследований по российскому рынку труда топ-менеджеров достаточно невелико, что, с одной стороны, можно объяснить новизной явления (относительно полноценный рынок наемных топ-менеджеров в России стал существовать с конца 1990-х годов), с другой стороны – недостатком информации в данной области.

Среди имеющихся работ необходимо отметить статью А. Муравьева¹⁹, в которой дается анализ процесса смены топ-менеджеров на приватизируемых предприятиях на основе данных Российского экономического барометра. На аналогичных данных базируется более поздняя работа Р. Капелюшниковой и Н. Деминой²⁰, которая оценивает зависимость интенсивности и источников назначения новых топ-менеджеров от структуры собственности и результатов экономической деятельности российских промышленных предприятий.

М. Гольцман в своей статье²¹ анализирует вероятность смены членов правления и совета директоров акционерных обществ в зависимости от показателей эффективности деятельности компаний. В качестве информационной базы использовались квартальные отчеты компаний, предоставляемые ФКЦБ, и данные Госкомстата. Работа С. Рошина и С. Солнцева²² содержит анализ факторов, влияющих на соотношение между внутренними продвижениями и внешними назначениями топ-менеджеров в РФ на основе базы данных об отставках и назначениях топ-менеджеров.

Вопросу оценки качества корпоративного управления посвящена работа С. Гуриева, А. Рачинского и др.²³, в которой на основе опроса

¹⁴ Подробный обзор работ по данной проблеме см.: Рошин С., Солнцев С. Рынок труда топ-менеджеров: между внешним наймом и внутренним продвижением. Российский журнал менеджмента. Т. 3. № 4. 2005 г.

¹⁵ Shetty Y. K., Peery N. S. Are top executives transferable across companies? Business Horizons. Vol. 19, № 3. 1976.

¹⁶ Lauterbach B., Weisberg J. Top management successions: The choice between internal and external sources. International Journal of Human Resource Management. Vol. 5, № 1. 1994.

¹⁷ Agrawal A., Knoeber C., Tsoulouhas T. CEO Succession: Insiders versus Outsiders. SSRN Working Paper. 2000. <http://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/000303302.pdf>

¹⁸ Fee C. E., Hadlock C. J. Management turnover across the corporate hierarchy. Journal of Accounting and Economics. Vol. 37, № 1. 2004.

¹⁹ Муравьев А. Обновление директорского корпуса на российских приватизированных предприятиях // Российский журнал менеджмента / Т. 1, № 1, 2003.

²⁰ Капелюшников Р., Демина Н. Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: свидетельства «Российского экономического барометра». // Российский журнал менеджмента / Т. 3, № 3, 2005.

²¹ Гольцман М. Эмпирический анализ смены менеджеров в российских фирмах. Препринт BSP/00/035. М.: Российская экономическая школа, 2000. <http://www.nes.ru>

²² Рошин С., Солнцев С. Рынок труда топ-менеджеров: между внешним наймом и внутренним продвижением. Российский журнал менеджмента. Т. 3, № 4, 2005.

²³ Гуриев С., Лазарева О., Рачинский А., Цухло С. Корпоративное управление в российской промышленности. М.: Ин-т эконом. переходного периода, 2004.

руководителей промышленных предприятий, проводимого Институтом проблем переходного периода, анализируются факторы, оказывающее влияние на работу руководителей компаний. В более ранней статье А. Рачинского²⁴ на основе данных о смене директоров в 110 крупнейших российских компаниях за период с 1997 по 2001 годы анализируется качественный состав руководителей и факторы их смены.

Среди вопросов, которые в настоящее время еще не были проанализированы для российского рынка труда топ-менеджеров, наиболее интересным является вопрос оценки влияния деятельности топ-менеджера на эффективность работы всей компании и их взаимосвязи с системами стимулирования и с размером вознаграждения топ-менеджеров. Также нет работ по оценке влияния различных качеств человеческого капитала топ-менеджеров, опыта, образования, назначения внутренних или внешних кандидатов на должность топ-менеджера на показатели компании. По многим вопросам, таким как полезность получения МВА, использования различных структур вознаграждения топ-менеджеров, применения различных структур привлечения на высшие позиции (внешний найм, карьерные лестницы), привлечения иностранных топ-менеджеров российскими компаниями есть только отдельные статьи в деловых журналах, рассматривающих данные вопросы на отдельных примерах без обобщенного анализа. Основным препятствием для появления исследований по перечисленным проблемам является недостаток информации. В настоящее время исследователям фактически недоступна информация, касающаяся размера и структуры вознаграждения топ-менеджеров, кадровых назначений, образования, опыта работы и других характеристик руководителей компаний, а также показателей деятельности компаний (в меньшей степени).

Формирование российского рынка труда топ-менеджеров

Полноценный рынок топ-менеджеров в России стал формироваться во второй половине 1990-х годов. Предпосылками этого стали происходившие в 1992—1996 годы в РФ процессы: массовая приватизация компаний, создание новых частных фирм, появление в РФ филиалов

крупных зарубежных компаний. Формированию рынка труда наемных топ-менеджеров в России способствовало большое число факторов, которые можно разделить на три группы: факторы со стороны спроса на труд руководителей, со стороны предложения труда руководителей, а также развитие инфраструктуры рынка труда топ-менеджеров.

Основным фактором со стороны спроса на труд руководителей, который начал действовать еще с начала 1990-х годов, стало появление большого числа частных предприятий в Российской Федерации, меньшая часть которых являлась приватизированными советскими предприятиями, а большая — новыми российскими компаниями. Для руководства ими требовались топ-менеджеры, которые могли бы успешно руководить ими в новых рыночных условиях.

Другим фактором явилось открытие в России большого числа филиалов, представительств, иных подразделений иностранных компаний. Первое время руководящие позиции в них занимали иностранные топ-менеджеры (экспаты²⁵) «материнской» компании, однако затем их место стали занимать российские руководители.

Вопрос оценки размера рынка труда топ-менеджеров достаточно сложен в связи отсутствием данных, поэтому возможны только косвенные оценки. Наиболее простой представляется оценка по результатам обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ), проводимых Росстатом РФ, в котором выделяется отдельная категория «Руководители». По данным за 2003 г., к этой категории относилось 4,4 миллиона человек, то есть примерно один руководитель на 16 работающих²⁶. Это связано с тем, что в данную категорию включались не только топ-менеджеры, но и руководители среднего и низшего звена.

Другим способом оценки является оценка числа действующих предприятий в РФ. Согласно данным Госкомстата²⁷ в России в 2003 году действовало около 700 тысяч крупных и средних предприятий (без учета малых предприятий и

²⁵ В данной работе термин «экспат» (сокращенный вариант *англ.* «expatriate manager») будет использоваться в значении «иностранец топ-менеджер».

²⁶ Обследование населения по проблемам занятости. Ноябрь 2003 г. М.: Госкомстат, 2003.

²⁷ Российский статистический ежегодник, Госкомстат РФ. 2003.

²⁴ *Rachinsky A. Self Enforced Mechanism of Corporate Governance: Evidence from Managerial Turnover in Russia. CEFIR Working Paper, December, 2002. <http://www.cefir.ru>*

некоммерческих учреждений в сфере медицины, образования, науки, культуры, государственного управления), при этом средняя численность на промышленных предприятиях составляет 60 человек, в финансовых компаниях — 15 человек. Таким образом, число предприятий завышено и большинство из них являются зарегистрированными, но реально не функционирующими организациями.

Еще один способ оценки числа топ-менеджеров базируется на численности занятого населения. Согласно тем же оценкам Госкомстата, в 2003 году в крупных и средних компаниях работало около 40 миллионов человек. Если исходить из оценки, что один топ-менеджер приходится на 160 работников²⁸, то получим, что в РФ около 250 тысяч руководителей высшего уровня. Средняя продолжительность работы на одной позиции у топ-менеджеров составляет, по нашей оценке, около 2,5 лет, то есть за год происходит около 100 тысяч перемещений (внутренних и внешних) топ-менеджеров.

В конце 1990-х годов на рынке корпоративного управления стали происходить качественные изменения, которые выражались в смене основной задачи собственников компаний: вместо приобретения и защиты активов целью стало повышение прибыльности компаний за счет повышения эффективности их деятельности. Подобные изменения стали возможны в результате улучшения защиты прав собственности за счет принятия формальных (законов) и частично неформальных правил²⁹. Кроме того к началу 2000-х годов в экономике России в основном закончилось формирование бизнес-групп, количество привлекательных для поглощения активов снизилось. Таким образом, собственники стали активнее приглашать наемных топ-менеджеров, способных более эффективно управлять принадлежащими ими предприятиями. Согласно нашим оценкам³⁰ на долю внешнего найма в этот период приходилось 49 % назначений всех топ-менеджеров, по оценкам

Р. Капелюшникова и Н. Деминой³¹ — 33 % генеральных директоров и 48% председателей советов директоров.

Формирование более цивилизованных правил на некоторых рынках (например, розничной торговли, телекоммуникаций, финансовом и других) привело к росту конкуренции на них. Это в том числе способствовало вытеснению с рынка небольших игроков, которые сливались с более крупными компаниями. Одним из следствий этого стало переход бывших собственников поглощенных предприятий в разряд наемных топ-менеджеров, однако часть бывших собственников не смогли свыкнуться с ролью наемных менеджеров в связи с необходимостью подчиняться новым собственникам или же им не хватало специализированных навыков для работы³².

По нашим оценкам³³, рост интенсивности назначений топ-менеджеров в 2000—2003 годах составлял около 22 % в год, что является косвенной характеристикой роста масштабов рынка труда топ-менеджеров. Увеличение интенсивности смены генеральных директоров за период с 1999 по 2001 годы отмечается также и А. Рачинским³⁴. Наибольший спрос на топ-менеджеров предъявляют банки, на которые приходилось 22% перемещений топ-менеджеров³⁵. Достаточную активность проявляли и финансовые компании, которые заняли 10,5 % рынка топ-менеджеров. Далее следуют организации связи (7,1 %) и сферы информационных технологий (7,1 %), аудиторские и консалтинговые компании (6,7 %), предприятия пищевой промышленности (6,3 %), топливно-энергетического комплекса (6,1 %), машиностроения (5,7 %) и ме-

³¹ Капелюшников Р., Демина Н. Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: свидетельства «Российского экономического барометра». Российский журнал менеджмента, Т.3, №3. 2005

³² Описание случаев перехода собственников-предпринимателей в категорию наемных топ-менеджеров приводится, например, в статье Дагаевой А. Успех под ключ. Чем полезны топ-менеджеры с предпринимательским прошлым // Ведомости // 07.02.2006. № 20 (1547).

³³ Рошин С., Солнцев С. Рынок труда топ-менеджеров: между внешним наймом и внутренним продвижением // Российский журнал менеджмента / Т. 3, № 4, 2005.

³⁴ Rachinsky A. Self Enforced Mechanism of Corporate Governance: Evidence from Managerial Turnover in Russia. CEFIR Working Paper, December, 2002. <http://www.cefir.ru>

³⁵ Здесь и далее до конца абзаца данные приводятся на основе оценок авторов на базе публикаций об отставках и назначениях в газете «Ведомости» за период с конца 1999 по середину 2004 годов.

²⁸ Оценка основана на данных по США, собираемых Службой статистики труда (www.bls.gov).

²⁹ Вопрос принятия российскими компаниями кодекса корпоративного управления рассматривается в работе Гуриев С., Лазарева О., Рачинский А., Цухло С. Корпоративное управление в российской промышленности. М.: Ин-т экон. переходного периода, 2004.

³⁰ Рошин С., Солнцев С. Рынок труда топ-менеджеров: между внешним наймом и внутренним продвижением. Российский журнал менеджмента. Т. 3, № 4. 2005.

таллургии (5,1 %). Анализируя распределение рынка топ-менеджерам по отдельным позициям можно выделить президентов (генеральных директоров), на которых приходится 27 % рынка, затем располагаются руководители отдельных бизнес-единиц (самостоятельных направлений) — 19 %, коммерческие директора, директора по экономике, финансам — 7 %, руководители региональных отделений компаний — 7 %, директора по маркетингу, рекламе и продажам — 6 %. Компании предпочитают достаточно молодых топ-менеджеров, на долю возрастной группы 31—37 лет приходится 38,4 % перемещений³⁶.

Среди факторов, влияющих на интенсивность смены директоров, исследователи выделяют структуру собственности компаний. Согласно работе Р. Капелюшников и Н. Деминой³⁷, чем меньше доля инсайдеров и чем меньше распыленность акций, тем выше интенсивность смены генеральных директоров предприятий. С. Гуриев, А. Рачинский и др.³⁸ отмечают, что рост доли мелкого акционера (снижение распыленности собственности) и увеличение доли крупнейшего акционера до 49 % (дальнейшее увеличение оказывает отрицательное действие) повышают качество корпоративного управления в компании и стимулируют приход новых, более эффективных директоров. Вместе с тем общий уровень корпоративного управления большинство исследователей оценивает как низкий. Так, А. Рачинский³⁹ приходит к выводу, что собственникам сложно сменить генерального директора в связи с плохими финансовыми показателями возглавляемых ими компаний. М. Гольцман⁴⁰ фиксирует наличие обратной зависимости между прибылью компании и интенсивностью смены руководителей, то есть топ-менеджеры, обеспечи-

вающие большую доходность компании имеют больше вероятность быть уволенными. Вместе с тем, Р. Капелюшников и Н. Демина отмечают, что «несмотря на многочисленные встроенные дефекты российская система корпоративного управления все-таки «делает свое дело», способствуя отбору относительно более эффективных менеджеров и повышению качества их труда»⁴¹.

Со стороны предложения труда основным фактором формирования рынка труда топ-менеджеров явилось увеличение числа квалифицированных топ-менеджеров в России. Можно выделить три основные группы руководителей. Первую группу составляют «советские» директора, которые еще до 1993 года возглавили организации и в 1990-е годы смогли адаптироваться к рынку, приобрести необходимые для этого навыки. В эту группу входят в основном пожилые руководители, для которых характерен относительно низкий уровень мобильности. Численность этой группы относительно невелика и в дальнейшем будет снижаться за счет выхода на пенсию⁴². На долю этой группы, по нашим оценкам, приходится менее 8 % назначений в период с конца 1999 по середину 2004 г.

Вторую группу составляют более молодые российские топ-менеджеры, которые в 1990-е годы сделали успешные карьеры, приобрели опыт работы на высшем уровне, в том числе за рубежом или в представительствах иностранных компаний в России, часть из них получили дополнительное образование по программе МВА. Данная группа наиболее многочисленна (около 80 %) и достаточно разнородна по своему составу. Отдельно в данной группе необходимо выделить директоров, которые управляют собственными предприятиями, их доля снижается и они уступают место наемным топ-менеджерам. Другой подгруппой являются бывшие собственники, компании которых были поглощены и которые остались работать наемными топ-менеджерами.

³⁶ Рошин С., Солнцев С. Рынок труда топ-менеджеров: между внешним наймом и внутренним продвижением // Российский журнал менеджмента / Т. 3, № 4. 2005.

³⁷ Капелюшников Р., Демина Н. Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: свидетельства «Российского экономического барометра» // Российский журнал менеджмента / Т. 3, № 3. 2005.

³⁸ Гуриев С., Лазарева О., Рачинский А., Цухло С. Корпоративное управление в российской промышленности. М.: Ин-т эконом. переходного периода, 2004.

³⁹ Rachinsky A. Self Enforced Mechanism of Corporate Governance: Evidence from Managerial Turnover in Russia. CEFIR Working Paper, December, 2002. <http://www.cefir.ru>

⁴⁰ Гольцман М. Эмпирический анализ смены менеджеров в российских фирмах: Препринт BSP/00/035. М.: Российская эконом. шк., 2000. <http://www.nes.ru>

⁴¹ Капелюшников Р., Демина Н. Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: свидетельства «Российского экономического барометра» // Российский журнал менеджмента / Т. 3, № 3, 2005.

⁴² Средний возраст генеральных директоров сократился на 3 года с января 1997 по декабрь 2001 гг. согласно работе Rachinsky A. Self Enforced Mechanism of Corporate Governance: Evidence from Managerial Turnover in Russia. CEFIR Working Paper, December, 2002. <http://www.cefir.ru>

ся с 507 до 783 кг) еще не свидетельствует о существенных позитивных сдвигах в экономике отрасли. Эффективность животноводства очень низка, в некоторых хозяйствах оно даже убыточно. Из-за отсутствия денежных средств и слабой государственной поддержки отрасли не функционирует племенное хозяйство, обеспеченность животноводческих хозяйств кормами очень низкая. На это повлияло, на наш взгляд, увеличение посевов хлопчатника за счет высокоценных кормовых культур, особенно люцерны. Следует отметить разрыв хозяйственных отношений между предприятиями, производящими корма, и животноводческими фермами, который привел к резкому сокращению кормовых добавок.

Одним из основных направлений оздоровления производственного и финансового состояния сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий и выхода агропромышленного комплекса из кризиса, как уже сказано, является развитие кооперационно-интеграционных отношений и поэтапного перехода от простейших видов кооперации к более сложным, агропромышленной интеграции. Центральным звеном этих отношений должно быть сельхозпредприятие (независимо от формы собственности), ибо устойчивое развитие других сфер АПК зависит от эффективности его работы.

Мировая практика показывает, что агропромышленная интеграция способствует рациональному использованию земельных, водных, трудовых и финансовых ресурсов и эффективной работе предприятий, сохранности и своевременному доведению готовой продукции до потребителя.

Агропромышленная интеграция представляет собой органическое единство технологических, экономических и организационных взаимосвязей отраслей сельского хозяйства, промышленности, а также производственной и социальной инфраструктуры при эффективной работе всех интегрируемых структур. Ее основу составляет производство сельскохозяйственной продукции и ее промышленная переработка, а также система заготовок и реализации готовой продукции.

В агропромышленном комплексе обычно рассматриваются два вида интеграционных процессов: горизонтальный и вертикальный.

Первый, как правило, представляет собой систему взаимосвязей между предприятиями

одной отрасли, носит внутриотраслевой характер. Примером могут служить межхозяйственные предприятия и организации, которые создаются путем объединения части их материальных, финансовых и трудовых ресурсов на добровольной основе.

Если горизонтальная интеграция происходит внутри сельского хозяйства, прежде всего в рамках специализации, то вертикальная интеграция предполагает объединение как минимум двух последовательных стадий: производства и переработки. Вертикальная интеграция обеспечивает прохождение сельскохозяйственной продукции в единой технологической цепочке из одной фазы производства в другую. Родионова О. А. условно разделяет вертикальную интеграцию на ассоциативные — «мягкие» и корпоративные — «жесткие» формы. К «мягким» формам относятся ассоциация, союз, некоммерческое партнерство и стратегический альянс. «Жесткий» тип интеграционных связей характерен для комбинатов, концернов, трестов, холдингов [3].

Вертикальная интеграция ведет к установлению новых межотраслевых связей, к органическому слиянию сельского хозяйства, перерабатывающих предприятий и торговли. Благодаря этому достигается единство организационных процессов производства, возникают условия для индустриализации сельского хозяйства на базе новейших технологий. Это позволяет ликвидировать техническое отставание сельского хозяйства в условиях дефицита денежных ресурсов и координирует деятельность в цепи «производство — переработка — реализация». Отношения участников интегрируемых формирований должны строиться «снизу вверх», реализуя демократические, коллегиальные методы управления, которые усиливают хозяйственно-экономическую самостоятельность интегрируемых структур.

Анализ теории и методологии интеграционных отношений позволяет выделить несколько видов и форм их осуществления, в том числе: прямую интеграцию, когда интегратором выступает сельскохозяйственное предприятие; обратную интеграцию, при которой интегратором выступают предприятия, относящиеся к I (отрасли промышленности, поставляющие сельскому хозяйству средства производства) и III (отрасли, занимающиеся доведением сельскохозяйственной продукции до потребителя: за-

Третью группу составляют иностранные руководители. В настоящее время как российские, так и зарубежные компании достаточно интенсивно нанимают иностранцев для работы в РФ. При этом зарубежные фирмы часто переводят работников из своих зарубежных филиалов (внутреннее перемещение), а российские организации нанимают иностранных топ-менеджеров на международном рынке труда. На долю иностранных топ-менеджеров в России приходится около 13 % назначений. При этом достаточно большое число руководителей-экспатов продолжительное время работает в России, переходя из одной компании в другую. Таким образом, можно утверждать, что российский рынок труда топ-менеджеров частично интегрировался с мировым рынком.

Развитию рынка топ-менеджеров способствует появление большого числа посредников, которые за счет своей деятельности повышают мобильность топ-менеджеров в России, привлекают экспатов для работы в РФ. Эти компании (рекрутинговые компании, кадровые агентства) могут оказывать услуги как работодателям по поиску и найму руководителей, так и самим топ-менеджерам по поиску новой работы и заключению трудовых контрактов. В большинстве случаев подобные услуги оказываются на индивидуальной основе и высоко оплачиваются, что связано с их сложностью. Достаточно часто компании вынуждены прибегать к переманиванию топ-менеджеров самостоятельно или пользуясь услугами специализированных хедхантинговых⁴³ компаний. В настоящее время в России действует значительное число как чисто российских, так и международных кадровых агентств, рекрутинговых и хедхантинговых компаний. В конце 1990-х годов на российском рынке уже работали представители шести из десяти крупнейших международных компаний, специализирующихся на подборе специалистов и руководителей высокого уровня, а средний гонорар за поиск одного топ-менеджера увеличился с 30 000 долларов в 1997 году до 40 000 долларов в 1998 году⁴⁴.

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ

Что формирует эффективного топ-менеджера? Как формируется его человеческий капитал?

⁴³ Хедхантинговые — от *англ.* headhunting — «охота на головы».

⁴⁴ *Карташов С., Одегов Ю., Кокорев И.* Рекрутинг: найм персонала. М.: Экзамен, 2002. С. 93.

Какое образование и какой опыт имеются у топ-менеджеров, востребованных в российской экономике? Вопрос о характеристиках и формировании человеческого капитала эффективных, востребованных топ-менеджеров по сути является вопросом о том, какие сигналы подает российская экономика для накопления эффективного человеческого капитала руководителей предприятий. Проблема накопления необходимого человеческого капитала топ-менеджерами является также важной с учетом того, что в начале — середине 1990-х годов, образовался недостаток руководителей, которые могли бы эффективно управлять компаниями в новых рыночных условиях. Это было вызвано недостатком или полным отсутствием у руководителей (и других работников) необходимых для управления предприятиями новых «рыночных» знаний и навыков, то есть существенным недостатком человеческого капитала.

Для ответов на эти вопросы мы использовали информацию из сформированной нами на основе публичной информации базы данных о топ-менеджерах, которые получали назначения за 1999—2004 годы⁴⁵. Всего в базе данных содержится информация о 1869 перемещениях топ-менеджеров. В базу данных включались только руководители компании и топ-менеджеры, то есть менеджеры среднего уровня отсеивались. В базу данных не включались назначения в органах государственной власти, в нее вошли только перемещения в коммерческих российских, зарубежных, совместных компаниях, работающих в российской экономике, в том числе с участием государства (включая 100 % участие) и перемещения в некоммерческих негосударственных организациях, связанных с инфраструктурой бизнеса⁴⁶. Конечно, эта база данных содержит информацию о характеристиках не всех топ-менеджеров в российской экономике, а только тех, кто получал назначения в рассматриваемый период. Но мы можем рассматривать этих топ-менеджеров как наиболее востребованных и перспективных, так как имен-

⁴⁵ Более подробно принципы формирования и структура базы данных описана нами в работе *Рошин С., Солнцева С.* Рынок труда топ-менеджеров: между внешним наймом и внутренним продвижением // *Российский журнал менеджмента* / Т. 3, № 4. 2005.

⁴⁶ Например, Российская товарная биржа (РТС) состоит из группы компаний, большинство из которых являются негосударственными партнерствами или некоммерческими организациями.

но они получили назначения и продвижения, и на их услуги был предъявлен спрос. Поэтому параметры человеческого капитала этой группы менеджеров являются показательными для анализа перспективных тенденций формирования качественных характеристик эффективных топ-менеджеров как наемных работников.

Двумя наиболее распространенными видами повышения человеческого капитала является получение образования и приобретение опыта работы в новых условиях. В настоящее время существуют различные способы повысить свое образование: получить высшее образование, дополнительное высшее образование, ученую степень, закончить образовательные программы и курсы, самообразование и другие. У каждого из этих способов есть свои плюсы и минусы, однако наиболее распространенными для специалистов и руководителей является получение первого и дополнительного высшего образования.

Высшее образование имеют 99,5 % российских топ-менеджеров, получивших назначение⁴⁷. Что свидетельствует о том, что наличие

высшего образования фактически является обязательным для топ-менеджера. Многие топ-менеджеры не ограничиваются получением одного высшего образования и получают дополнительные высшие образования — 30 % получили два высших образования, три и более высших образования получило небольшое число топ-менеджеров (около 3 %), в дальнейшем они будут относиться к тем, кто получил не меньше двух высших образований. В среднем, российский топ-менеджер имеет 1,34 высших образования.

Среди российских топ-менеджеров, получивших только 1 высшее образование, наиболее часто встречается техническое образование, на его долю приходится 42,4 % российских руководителей с одним высшим образованием или 28,5 % от всех российских топ-менеджеров (см. табл. 1). Столь широкое распространение технического образования объясняется особенностями советского высшего образования, в котором преобладали технические специальности. Экономическое образование получило 37,5 % российских руководителей с одним высшим образованием (25,2 % всех российских топ-менеджеров), гуманитарное — 9,3 % (6,2 %), юридическое — 4,2 % (2,8 %). Масштабы распространения среди руководителей различных видов образования соответствуют оценкам отдачи от различных видов образования, полученным

Таблица 1

Распределение российских топ-менеджеров по видам образования

Число дипломов о высшем образовании	Вид высшего образования (1-го и 2-го)	Доля российских топ-менеджеров с данным видом образования	
		от числа российских топ-менеджеров с 1/2 высшими образованиями	от всех российских топ-менеджеров
1	экономическое	37,5	25,2
	юридическое	4,2	2,8
	техническое	42,4	28,5
	гуманитарное	9,3	6,2
	другое	6,6	4,5
	всего с 1 высшим образованием	100	67,2
2 и более	экономическое + экономическое	9,3	3,1
	экономическое + бизнес-образование	8,2	2,7
	техническое + экономическое	33,4	10,9
	техническое + бизнес-образование	13,4	4,4
	гуманитарное + экономическое	2,3	0,8
	гуманитарное + бизнес-образование	4,1	1,3
	другие	29,3	9,6
всего с 2 высшими образованиями	100	32,8	

для российского рынка труда. Так, в исследовании И. Денисовой и М. Карцевой зафиксирована значительная отдача в заработной плате на экономическое, юридическое и техническое образование⁴⁸. Таким образом, эти виды образования обеспечивают доступ на высокостатусные и, соответственно, на высокодоходные рабочие места.

Рассматривая российских топ-менеджеров, имеющих два и более высших образования, можно отметить, что наиболее часто встречается комбинация первого высшего технического и второго экономического образования (у 33,4 % от имеющих два и более дипломов о высшем образовании или 10,9 % всех российских топ-менеджеров). Также достаточно распространены комбинации технического и бизнес-образования (13,4 и 4,4 % соответственно), два высших экономических образования (9,3 %, 3,1 %), экономическое и бизнес-образование (8,2 %, 2,7 %), гуманитарное и бизнес образование (4,1 %, 1,3 %).

Для чего получают второе высшее образование? Недостаток каких знаний компенсировали с его помощью? Анализ взаимосвязи вида первого и второго образования показывает, что 39 % топ-менеджеров, получивших первое техническое образование в РФ (СССР), получало второе образование (табл. 2). Это может свидетельствовать о том, что руководители высшего уровня, получившие техническое образование, испытывали

⁴⁸ Денисова И., Карцева М. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России: Препринт WP3/2005/02. М.: ГУ-ВШЭ. 2005. http://www.hse.ru/science/preprint/WP3_2005_02.pdf

недостаток знаний, прежде всего в сфере экономики и бизнеса: второе экономическое образование получили 61 % лиц с первым техническим образованием, второе бизнес-образование — 24 %. В подавляющем большинстве случаев (84 %) второе образование получалось в России.

Российские топ-менеджеры, имеющие первое юридическое образование (полученное в РФ/СССР), также достаточно часто получают второе высшее образование (36 %). Наиболее распространено среди них второе юридическое образование (50 %), а также экономическое и бизнес-образование (по 21 %), причем в большинстве случаев (71 %) второе образование получается за рубежом.

Среди получивших первое гуманитарное образование 32 % получили второе образование. В данной группе в качестве второго образования наиболее популярно бизнес-образование (45 %), на долю второго экономического образования приходится 26 %. В половине случаев (52 %) второе образование получалось в РФ (СССР).

Руководители с первым экономическим образованием (полученным в РФ/СССР) наименее склонны получать второе образование — лишь 22 % из них получили его. Среди них более часто встречается второе экономическое (41 %) и бизнес-образование (39 %). Представители данной группы чаще выбирают зарубежные вузы для получения второго высшего образования (в 64 % случаев).

Российские топ-менеджеры, получившие первое высшее образование за рубежом, в 32 % случаев получали второе высшее образование, преимущественно МВА в зарубежных вузах.

Таблица 2

Наличие, вид и страна получения второго высшего образования в зависимости от вида первого высшего образования (в %)

Вид первого высшего образования	Наличие второго высшего образования		В том числе по видам второго высшего образования					Доля второго в/о, полученного	
	нет	да	эконом.	бизнес-образов.	юридич.	технич.	гуманит.	в РФ	за рубежом
Российское образование*	67	33	51	29	7	2,8	4,4	67	33
экономическое	78	22	41	39	8,6	2,9	1,0	36	64
юридическое	64	36	21	21	50	0	8,3	29	71
техническое	61	39	61	24	4,2	3,5	3,9	84	16
гуманитарное	68	32	26	45	6,4	2,1	17	52	48
Зарубежное образование	68	32	0	56	22	0	11	0	100
В среднем	67	33	50	30	8	2,7	4,5	66	34

* К российскому образованию относится образование, полученное в вузах РФ и СССР.

Таким образом, можно выделить две основные причины получения второго высшего образования. Первая причина состоит в недостатке у руководителя общих знаний по экономике, которые не были приобретены в рамках первого высшего образования. В основном, в эту группу входят топ-менеджеры с высшим техническим образованием. Второе экономическое в большинстве подобных случаев получается в российских экономических вузах.

Вторая причина состоит в приобретении дополнительных навыков в сфере управления путем получения степени MBA. Наиболее часто в данную группу входят руководители с высшим экономическим образованием. Причем те, кто уже имеет отечественное экономическое образование, предпочитают получать бизнес-образование за рубежом.

Наиболее распространенным местом получения высшего образования топ-менеджерам в РФ (СССР) является Москва, на долю которой приходится 58,2 % первого и 69,7 % второго высшего образования (табл. 3)⁴⁹. Второе место с более чем двукратным отставанием занимает Санкт-Петербург (по 22,6 % первого и второго высшего образования). Таким образом, в вузах двух столиц первое высшее образование получают более 80 %, а второе высшее — более 90 % российских топ-менеджеров. Третье место с огромным отставанием занимает Екатеринбург (1,5 % первого и 0,9 % второго высшего образования), четвертое — Нижний Новгород (1,1 % и

⁴⁹ Эти выводы могут быть смещенными, так как в публичной информации достаточно хорошо отслеживаются назначения и перемещения менеджеров в крупных компаниях, но существует вероятность неполной информации по средним и региональным компаниям. В результате «столичность» учебных заведений, где получено образование, может быть немного завышена.

0,6 %, соответственно). Столь существенное доминирование московских и Санкт-петербургских вузов можно объяснить несколькими причинами:

— большое количество столичных вузов и студентов в них: в 1995/96 годах в московских вузах обучалось 18 %, в Санкт-петербургских — 8 % студентов⁵⁰, однако эти показатели значительно меньше, чем у топ-менеджеров;

— более высокий уровень высшего образования в столичных вузах;

— большое количество связей, приобретаемых во время обучения в столичных вузах.

Также надо отметить большую долю второго высшего образования в Москве по сравнению с первым на 11,5 %. Это вероятно вызвано более высоким развитием программ второго высшего образования, в том числе программ MBA в московских вузах, а также тем, что получающие второе высшее образование имеют больше стимулов и возможностей получить качественное образование.

Наиболее популярным российским вузом у получивших первое высшее образование топ-менеджеров является Московский университет (МГУ), который дает весь спектр образования и занимает долю в 12,5 % от всех, получивших первое высшее образование в российском вузе (табл. 4). Далее следуют еще 2 московских вуза: Финансовая академия (7,0 %) и Московский институт международных отношений (МГИМО) (4,9 %), четвертое место занимает Санкт-Петербургский университет (СПбГУ) (4,0 %). Также в десятку наиболее популярных вузов входят Московский авиационный институт (МАИ), Санкт-петербург-

⁵⁰ Российский статистический ежегодник, Госкомстат РФ, 2003.

Таблица 3

Наиболее популярные города и страны, в которых российские топ-менеджеры получали высшее образование, доля российских топ-менеджеров, окончивших вуз в данной стране/городе среди получивших данное образование

№	Высшее образование в РФ (СССР)				Зарубежное высшее образование	
	1-е образование		2-е образование		Страна	%
	город	%	город	%		
1	Москва	58,2	Москва	69,7	США	49,8
2	Санкт-Петербург	22,6	Санкт-Петербург	22,6	Великобритания	19,2
3	Екатеринбург	1,5	Екатеринбург	0,9	Франция	9,4
4	Нижний Новгород	1,1	Нижний Новгород	0,6	Германия	6,1
5	Казань	1,1	Новосибирск	0,6	Канада	3,7

Наиболее популярные вузы среди российских топ-менеджеров, доля российских топ-менеджеров, окончивших данный вуз, среди получивших данное образование*

№	Высшее образование в РФ (СССР)				Зарубежное высшее образование	
	1-е образование		2-е образование		образование	
	ВУЗ	%	ВУЗ	%	ВУЗ	%
1	Московский государственный университет им. Ломоносова	12,4	Финансовая академия при Правительстве РФ (Москва)	15,0	London University (London Business School, London School of Economics and Political Science) (Великобритания)	6,5
2	Финансовая академия при Правительстве РФ (Москва)	7,0	Академия народного хозяйства при Правительстве РФ (Москва)	11,3	INSEAD (Франция)	5,2
3	МГИМО – Университет МИД России (Москва)	4,9	Санкт-петербургский университет экономики и финансов (ЛФЭИ).	7,2	California University (Berkeley) (США)	4,7
4	Санкт-петербургский государственный университет	4,0	Санкт-петербургский государственный университет	6,7	Columbia University (США)	3,9
5	Московский государственный авиационный институт (МАИ)	3,3	Всероссийский заочный финансово-экономический институт	6,3	Pennsylvania University (Wharton) (США)	3,0
6	Санкт-петербургский университет экономики и финансов (ЛФЭИ).	2,5	Всероссийская академия внешней торговли МЭРТа России (Москва)	4,4	Harvard University (США)	3,0
7	Московский государственный технический университет им. Баумана	2,4	Российская экономическая академия им. Плеханова (Москва)	4,1	Stanford University (США)	2,6
8	Санкт-петербургский государственный политехнический университет (Политехнический институт)	2,1	МГИМО-Университет МИД России (Москва)	3,1	New York University (США)	2,6
9	Московский инженерно-физический институт	1,8	Московский государственный университет им. Ломоносова	2,8	Chicago University (США)	2,2
10	Российская экономическая академия им. Плеханова (Москва)	1,8	Высшая школа экономики (Москва)	2,8	Toronto University (Канада)	1,7

* В скобках указаны город, в котором расположен вуз и «старое» название (для российских вузов), страна и название наиболее популярных подразделений (для иностранных вузов).

ский университет экономики и финансов (СПбУЭФ), Московский технический университет (МГТУ им. Баумана), Санкт-петербургский политехнический университет (СПбГПУ), Московский инженерно-физический институт (МИФИ) и Российская экономическая академия (РЭА им. Плеханова). Таки образом, в десятку входят 2 классических университета, 4 технических, 3 экономических и дипломатический вуз, из них 7 московских и 3 петербургских вуза (стоит отметить, что региональные вузы не попали даже в число первых 25 вузов,

что еще раз демонстрирует доминирование столичных вузов). В нашем исследовании мы не контролировали год получения образования, но учитывая, что в базе данных представлены топ-менеджеры разного возраста, можно сделать предположение, что популярность среди руководителей выделенных вузов относится к разным периодам получения образования как к дореформенному, так и к 1990-годам. Это предположение подтверждается установленным не влиянием года получения диплома на вклад высшего образования в повышение до-

ходов. Отдача в заработной плате от «старых» дипломов не хуже, чем от «новых»⁵¹.

Наиболее распространенными вузами, дающими второе высшее образование топ-менеджерам, являются Финансовая академия (15,0 %) и Академия народного хозяйства (11,3 %), что объясняется активным развитием программ вторичного образования (в том числе бизнес-школ) в этих вузах. Далее следуют два петербургских вуза: СПбГУ (7,2 %) и СПбУЭФ (6,7 %). Пятое место занимает Всероссийский заочный финансово-экономический институт (4,4 %), который является единственным крупным вузом, занимающимся заочным образованием, и популярен среди топ-менеджеров в качестве второго высшего. В десятку также входят Академия внешней торговли, РЭА, МГИМО, МГУ и Высшая школа экономики (ГУ-ВШЭ). Надо отметить, что в десятку наиболее популярных вузов по второму высшему образованию входят 7 экономических вузов, 2 университета и МГИМО и ни одного технического вуза, что еще раз подтверждает низкую популярность технических вузов на рынке второго высшего образования. Также отметим достаточно слабую популярность МГУ в качестве второго высшего образования (12,4 % первого высшего и лишь 2,8 % второго высшего образования), что свидетельствует о недостаточной представленности первого вуза страны на рынке дополнительного образования.

Зарубежное высшее образование в половине случаев российские топ-менеджеры получают в США (см. табл. 3). На втором месте с 19,2 % находится Великобритания, далее следуют Франция (9,4 %), Германия (6,1 %) и Канада (3,7 %). Доминирование вузов США и Великобритании можно объяснить высоким уровнем образовательных программ, развитой системой грантов и образовательных кредитов, а также тем, что английский язык наиболее популярен в России в качестве иностранного языка.

Анализируя десятку наиболее популярных иностранных вузов можно отметить, что 7 мест в ней занимают вузы США (см. табл. 4), также в десятку входят по одному вузу из Великобритании, Франции и Канады. Однако первые два места занимают Лондонский университет

(6,5 %) и французская бизнес-школа INSEAD (5,2 %). Первое место Лондонского университета в значительной степени обусловлено популярностью входящих в нее Лондонской бизнес-школы и Лондонской школы экономики. Места с третьего по девятое занимают американские университеты: Калифорния (4,7 %), Колумбия (3,9 %), Пенсильвания (3,0 %), Гарвард (3,0 %), Стэнфорд (2,6 %), Нью-Йорк (2,6 %) и Чикаго (2,2 %), а последнее десятое место — канадский университет Торонто (1,7%). Надо отметить, что все вошедшие в десятку наиболее популярных среди российских топ-менеджеров иностранных вузов входят в число лучших вузов по рейтингам Financial Times и Wall Street Journal, то есть российские топ-менеджеры выбирают наиболее известные и качественные иностранные вузы.

Опыт (стаж) работы, как и образование, принято рассматривать как источник повышения человеческого капитала. Вместе с тем опыт и образование дают разные виды знаний, в первом случае топ-менеджер получает практические знания, которые он может использовать в текущей своей деятельности, во втором — теоретические знания, которые призваны помочь топ-менеджеру сформировать общее видение ситуации.

Выделим три вида опыта работы: опыт работы в отрасли, опыт работы на аналогичной позиции, опыт работы в данной компании. Эти три вида опыта работы отличаются по степени накопления и видам специфического человеческого капитала. Степень специфичности человеческого капитала работника определяется количеством и разнообразием рабочих мест, на которых могут быть востребованы знания и навыки, составляющие эту часть человеческого капитала. Если знания и навыки могут быть использованы на любых рабочих местах, то тогда речь идет об общем человеческом капитале. Если знания и навыки могут быть востребованы только в масштабах единственного рабочего места, то тогда можно говорить об абсолютно специфическом человеческом капитале, или о совершенно непереносимых (с одного рабочего места на другое) активах человеческого капитала. Но возможны также ситуации, когда знания и навыки могут давать отдачу и быть востребованными не на единственном рабочем месте, а на ограниченном количестве рабочих мест. Такие элементы человеческого капитала можно рассматривать, как частично специфичные, или говорить о степени

⁵¹ Денисова И., Карцева М. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России: Препринт WP3/2005/02. М.: ГУ-ВШЭ. 2005. http://www.hse.ru/science/preprint/WP3_2005_02.pdf

специфичности, с точностью до масштабов переносимости таких активов человеческого капитала на различные рабочие места.

Опыт работы в отрасли позволяет получить знания об основных принципах функционирования компании в отрасли, об успешных и неудачных моделях работы других предприятий отрасли, о системе регулирования (формального и неформального) со стороны государственных органов, о потенциальных контрагентах компании (поставщиках и покупателях). Так, работа топ-менеджера банка достаточно сильно отличается от деятельности руководителя предприятия связи, а их обоих — от деятельности топ-менеджера нефтяной компании. Опыт работы в отрасли помогает сформировать специфический человеческий капитал в масштабах отрасли, и он является несовершенным переносимым активом человеческого капитала.

Наличие опыта работы на аналогичной позиции дает возможность приобрести знания об особенностях обязанностей, прав, основных принципов труда топ-менеджера на подобной должности. Так, деятельность рекламного директора в страховой компании и в строительной организации имеют много общего и сильно отличаются от работы финансового директора в этих организациях.

Наличие опыта работы в данной компании позволяет быстрее адаптироваться к работе за счет знания корпоративной культуры, наличия значительной информации об особенностях деятельности компании, распределения сфер ответственности, контактов внутри компании и среди контрагентов. Подобные знания теряются при переходе в другую компанию, они являются непереносимыми, поэтому их принято относить к абсолютному специфическому капиталу, в отличие от опыта работы в отрасли и на аналогичной позиции, которые в большей степени являются общим капиталом и могут быть использованы в других компаниях.

При количественном анализе наличием опыта работы на аналогичной позиции и в данной компании считалась работа в данной компании и на аналогичной позиции непосредственно перед перемещением топ-менеджера, а наличием опыта работы в отрасли — наличие опыта работы в данной отрасли хотя бы раз за всю предыдущую трудовую карьеру.

Опыт работы в отрасли имеет большинство российских топ-менеджеров — 87 % (см. табл. 5),

из них у 48 % есть опыт работы на аналогичной позиции, а у 50 % есть опыт работы в данной компании. Опыт работы на аналогичной позиции есть у 55 % российских топ-менеджеров, а в данной компании — у 51 %. Все три вида опыта имеют только четверть (26 %) российских руководителей.

Насколько знания и навыки, полученные с помощью различного образования и полученные с помощью опыта, могут заменять друг друга? Позволяет ли получение дополнительного образования заменить практические знания, полученные во время работы? По другому данный вопрос можно сформулировать следующим образом: при найме высшего руководства предприятие отдается кандидату с более значительным образованием или с большим опытом работы? Ответ на этот вопрос помогает понять, на какие качества топ-менеджера как работника, на какие характеристики его человеческого капитала современная российская экономика предъявляет больший спрос. Если важнее различный опыт работы, то это означает, что в первую очередь ценится накопление специфического человеческого капитала, знание институциональных особенностей российского бизнеса. Если важнее образование, и особенно дополнительное образование, полученное за рубежом, то это означает, что спрос предъявляется на общий человеческий капитал, на общеэкономические знания о стандартных экономических технологиях, применяемых во всем мире.

Для анализа взаимозаменяемости опыта работы и наличия образования была проанали-

Таблица 5

Распределение топ-менеджеров по наличию опыта работы в отрасли, компании, на аналогичной позиции

Наличие опыта работы (в %)				
в компании	в отрасли	на аналогичной позиции		
		есть	нет	всего
есть	есть	26	24	50
	нет	0,3	0,9	1,3
	всего	26	25	51
нет	есть	22	14	37
	нет	6,9	5,0	12
	всего	29	19,4	49
всего	есть	48	38,6	87
	нет	7,2	5,9	13
Общий итог		55	45	100

зирована связь между наличием у топ-менеджера различных видов опыта от количества дипломов о высшем образовании и типа образования. Рассматривая распределение топ-менеджеров по опыту работы в зависимости от количества дипломов о высшем образовании можно сделать следующие выводы (табл. 6). Во-первых, чем меньше у топ-менеджера образований, тем больше вероятность наличия у него опыта работы в данной отрасли и опыта работы в данной компании, то есть наблюдается обратная зависимость между этими переменными. Это дает возможность предполагать, что получение дополнительного образования во многом является альтернативой приобретения опыта работы в данной отрасли и в данной компании. Особенно сильно это проявляется для опыта работы в компании, когда топ-менеджер вообще без образований значительно сильнее «привязан» к компании, в которой он работает, а руководитель, получивший два и более образований, может более легко и часто менять место своей работы. Что касается распределения опыта работы на аналогичной позиции в зависимости от числа образований, то тут связь не носит ярко выраженного прямого или обратного характера, что не позволяет делать предположения о ее характере без проведения дополнительного эконометрического анализа.

Другой интересной проблемой, возникающей при анализе связи между получением образования и приобретением опыта, является анализ мобильности топ-менеджеров (стремление к смене компании, позиции, отрасли) в зависимости от вида полученного высшего образования. Надо отметить, что высокая мобильность имеет как свои плюсы, так и минусы, при этом при низкой мобильности топ-менеджеры накапливают больше специфического человеческого капитала, а при высокой — больше

общего человеческого капитала⁵². Основными плюсами высокой мобильности можно назвать возможность притока в компанию новых специалистов с более широким опытом работы, внедрение новых методов работы, успешно зарекомендовавших себя в других предприятиях, отраслях, большая способность внешних топ-менеджеров дать оценку компании со стороны. Кроме того, при более высокой мобильности руководитель часто имеет больше возможностей реализовать свой потенциал, попробовать себя в различных сферах деятельности, а также способствовать своему карьерному росту, поскольку во многих компаниях карьерный рост внутри компании затруднен, и предпочтительно использовать внешние перемещения. Минусами высокой мобильности являются потеря специфического капитала, а также значительные временные и материальные издержки на адаптацию топ-менеджера к новому рабочему месту.

Для оценки мобильности нами были выделены 10 наиболее популярных комбинаций видов образования: 4 группы, в которых топ-менеджер имеет только одно образование и 6 групп с 2 или более высшими образованиями, при этом в последнем случае рассматривались только 2 первых высших образования (табл. 7). Затем для каждой из групп была рассчитана доля топ-менеджеров с данной комбинацией высших образований, имеющих опыт работы в отрасли, компании, на аналогичной позиции.

Наиболее высокая доля топ-менеджеров со стажем работы в отрасли и в данной компании наблюдается в группе руководителей с техни-

⁵² Подробный анализ выгод и издержек внешнего найма и внутренних перемещений менеджеров проводится нами в статье *Роцин С., Солнцев С.* Рынок труда топ-менеджеров: между внешним наймом и внутренним продвижением // Российский журнал менеджмента. Т. 3, № 4. 2005.

Таблица 6

Распределение российских топ-менеджеров в зависимости от числа высших образований и опыта работа в отрасли, компании, на аналогичной позиции

Количество дипломов о высшем образовании (включая бизнес-образование)	Доля топ-менеджеров с опытом работы, %		
	в данной отрасли	в данной компании	на аналогичной позиции
0	100	71	20
1	87	55	55
2	83	42	58
3 и более	83	33	50
в среднем	86	51	55

Распределение российских топ-менеджеров в зависимости от вида высшего образования и опыта работа в отрасли, компании, на аналогичной позиции

Количество дипломов о высшем образовании (включая бизнес-образование)	Вид высшего образования (1-го и 2-го)	Доля российских топ-менеджеров, %			
		с данным видом образования (всего — 100 %)	с опытом работы		
			в данной отрасли	в данной компании	на аналогичной позиции
1	экономическое	25,2	88	55	59
	юридическое	2,8	84	59	63
	техническое	28,5	90	57	51
	гуманитарное	6,2	79	45	54
2 и более	экономическое + экономическое	3,1	83	40	69
	экономическое + бизнес-образование	2,7	83	33	69
	техническое + экономическое	10,9	88	50	53
	техническое + бизнес-образование	4,4	81	35	57
	гуманитарное + экономическое	0,8	67	8	78
	гуманитарное + бизнес-образование	1,3	65	38	54
в среднем			86	51	55

ческим образованием. Немного ниже среднего мобильность у топ-менеджеров с экономическим образованием. У топ-менеджеров с юридическим образованием отмечается выше среднего уровень опыта в компании и на аналогичной позиции и ниже среднего опыт работы в отрасли. Возможно, это обусловлено тем, что специфика работы юристов в различных отраслях не очень велика. Наибольший уровень мобильности среди топ-менеджеров с одним высшим образованием наблюдается в группе с гуманитарным образованием.

Средний уровень мобильности у топ-менеджеров с двумя высшими образованиями, как отмечалось выше, больше, чем у руководителей с одним образованием. При этом наиболее высокий уровень мобильности наблюдается у получивших второе бизнес образование (в большинстве случаев по программе MBA), особенно у тех, кто получил первое гуманитарное образование. Выявленное положительное влияние бизнес-образования по программам MBA на продвижение топ-менеджеров на рынке труда соответствует оценкам, полученным для американского рынка труда. Так, в исследовании С. Рэя и Й. Жеона⁵³ отмечается, что получение MBA увеличивает заработные платы руководителей. Кроме того показывается, что существу-

ет значительная сегментация бизнес-школ как по зарплатам выпускников до и после получения MBA, так и по стоимости обучения: более престижные и дорогие программы MBA заканчивают более высокооплачиваемые топ-менеджеры.

В целом можно отметить, что дополнительное высшее образование и опыт во многих случаях могут выступать как взаимозаменяющие друг друга факторы (субституты), поэтому топ-менеджер имеет возможность замещать получением дополнительного образования потребность в опыте. Более низкий уровень мобильности имеют топ-менеджеры с техническим образованием, а наиболее высокий — руководители с гуманитарным образованием. Получение дополнительного бизнес-образования (MBA) значительно повышает мобильность топ-менеджеров, то есть увеличивает их универсализм.

Анализируя отраслевой аспект требований к высшему образованию, можно отметить, что высшее техническое образование наиболее востребовано в промышленности, а также в сфере информационных технологий и связи, экономическое образование — в банковской и финансовой сферах, аудиторских и консалтинговых компаниях, гуманитарное — в средствах массовой информации, рекрутинговых и рекламных компаниях. Таким образом, вид образования в значительной степени связан с характеристиками продукта, технологией и ресурса-

⁵³ Ray S. C., Jeon Y. Reputation and Efficiency: A Nonparametric Assessment of America's Top-Rated MBA Programs. Central Michigan University Working Paper 2003-13. <http://www.econ.uconn.edu/working/2003-13.pdf>

ми в отрасли. Наиболее востребован человеческий капитал (как общий — образование, так и специфический — опыт) в сфере аудита и консалтинга, а также в сфере связи, а наименее — в СМИ и в рекламных компаниях. В юридических компаниях более востребован специфический человеческий капитал, в промышленности, строительстве и транспорте ценится опыт работы в компании, а общий человеческий капитал — менее важен (кроме химических предприятий). В компаниях сферы информационных технологий наиболее ценен опыт работы в отрасли.

В итоге мы можем отметить, что в настоящее время рынок труда топ-менеджеров в российской экономике достаточно динамично развивается, привлекает новых участников, иностранцев и молодых россиян, однако многие компании по-прежнему испытывают недостаток квалифицированных руководителей, что гарантирует сохранение высокого спроса и в дальнейшем. Развитие рынка труда топ-менеджеров будет также происходить за счет изменения качественных характеристик со стороны предложения труда руководителей, которое связано с получением дополнительного образования и приобретением опыта работы.