

11. Литвинов О. Обновление социальной структуры и политической системы КНР / О. Литвинов // Проблемы Дальнего Востока, 2004. - №4.

12. Карнеев А.Н. Решения XVI съезда Компартии Китая. Круглый стол в ПДВ / А.Н.Карнеев // Проблемы Дальнего Востока. - 2003. - №1.

13. Фан Нин. Дандай чжунго дэ синь чжэнчжи чжэсюэ (Философия политики современного Китая) / Нин Фан. - Пекин: Вэньхуа, 2002. - С. 361.

14. Ломанов А. Политические инновации КПК в контексте идейно-теоретических дискуссий в Китае (к итогам 3-го пленума ЦК КПК 16-го созыва) / А. Ломанов, О. Борох // Проблемы Дальнего Востока. - 2004. - № 1. - С. 34.

Т.В. Калмынина

Улан-Удэ

Региональные особенности формирования института менеджмента (на примере Республики Бурятия)

This article considered forming of the institute of management for example Republic Buryatiya, and it emphasized need of its formation, its characteristic properties and structure.

Переход к рыночным отношениям выдвинул задачу формирования российского менеджмента, становление которого зависит во многом от уровня развития товарного производства. Наличие в Российской Федерации переходной к рынку экономики обусловило возникновение общественной потребности в управляющих, обладающих специфическими знаниями в области менеджмента и бесспорными лидерскими качествами. Их количество, как и влияние в обществе, с каждым годом возрастает. Это объясняет пристальный интерес научной общественности к становлению нового структурного элемента трансформируемого российского общества, выделяемого и как социальная группа менеджеров, и как профессионально-управленческий слой среднего класса (верхний средний слой), и как социальный институт. Более того, все чаще лидирует точка зрения, согласно которой вся дальнейшая судьба человеческой цивилизации ставится в прямую зависимость от развития социального института менеджмента.

Становление институциональной основы менеджмента в России следует отнести к началу 1990-х гг., так как именно в это время в связи с трансформацией структуры общества, вообще, и механизма товарно-производственных отношений, в частности, а также вместе с появлением иностранных и смешанных компаний на зарождающемся российском рынке и вошел в обиход термин «менеджмент». С конца 1990-х гг. по настоящее время получила развитие структурно-функциональная основа менеджмента как социального института, и этот период можно охарактеризовать как второй этап институционализации менеджмента в России.

Структурная перестройка общества, изменившая в первой половине 1990-х гг. определенные существовавшие формы устойчивых связей и взаимоотношений, привела к созданию новых социальных групп и институтов. И хотя термин «социальный институт» имеет множество толкований и определений, неоднозначно трактуется в рамках права, институциональной экономики и социологии, из большинства подходов можно заключить, что под социальным институтом понимается устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок, регулирующих различные сферы человеческой деятельности и организующих их в систему ролей и статусов. Институты предназначены для организации совместной деятельности людей ради удовлетворения их социальных потребностей. К таким потребностям относятся, например, производство и распределение товаров, услуг и информации, коммуникации между членами общества, контроль над поведением членов общества. Итак, возникают и формируются социальные институты в ответ на возникшую социальную потребность, и становление института менеджмента связано с объективной потребностью общества в организации наиболее эффективной деятельности (в сфере управления экономикой).

Возникновение потребности (и социальной, в том числе) определяется какой-либо проблемой, проблемной ситуацией или кризисом. На примере Республики Бурятия можно проследить структурные изменения общества, коснувшиеся всей России в 90-х годах прошлого века и так или иначе выражающие необходимость в появлении новой социальной группы, а затем и в

становлении нового социального института. Структурные изменения в республике имеют свою специфику в связи с характеристикой региона как депрессивного.

Для республики была характерна даже более глубокая степень депрессии по сравнению со многими аналогичными регионами:

во-первых, уровень депрессивного состояния республики был обусловлен более сложными стартовыми условиями при проведении рыночных реформ. Экономика республики, в силу сложившейся в советский период системы разделения труда, имела деформированный характер. Она ориентировалась, главным образом, на развитие сырьевых отраслей (добыча угля, леса, апатитов, вольфрама, молибдена и т.д.), их первичную переработку. Высокий удельный вес в экономике имели также предприятия оборонного комплекса (ВПК), загруженные к концу 1990-х гг. лишь на 15-20% [8].

во-вторых, более 80% территории республики является основной водосборной зоной озера Байкал, признанного ООН объектом мирового значения, в связи с чем затраты на природоохранные мероприятия в Бурятии значительно превышают расходы по этой статье бюджета многих российских областей.

в-третьих, более 60% территории Бурятии приравнены к районам Крайнего Севера из-за крайне сурового, континентального климата, характеризующегося большим перепадом температур (зимой – до -56°C , летом – до $+41^{\circ}\text{C}$) [6], что требует дополнительных, очень значительных, финансовых и материальных затрат.

На депрессивное состояние региона указывают, помимо темпов спада производства, резкое снижение уровня жизни населения (низкий доход на душу населения и т.д.), ухудшение экологической среды, обострение проблем с предоставлением социальных услуг и т.д. Важнейшими индикаторами депрессивности региона выступают высокий уровень безработицы, сокращение рождаемости, рост смертности и т.д.

В Бурятии до недавнего времени отмечался устойчивый рост числа безработных с 29,2 тыс. (1992 г.) до 114,3 тыс. (2001 г.) человек [9]. Из-за закрытия предприятий (Джидинский вольфрамово-молибденовый комбинат и др.), сокращения объема продукции многими производствами (Улан-Удэнский авиационный завод и др.) без работы осталось 23 % экономически активного населения. В числе обследованных безра-

ботных оказалось: рабочих 43,6 %, служащих 30,6 %, инженерно-технических работников 19,4 %, крестьян 2,1 %. Из них 94,6 % ранее работали, лишь 5,4 % впервые искали работу. Когда безработные исследовались по семейному положению, обращало на себя внимание то, что женатых/замужних было 62,2 %, холостые/незамужние, разведенные составляли 37,8 %. На иждивении у безработных находилось: от 2 до 4 детей 48,5 %, по 1 ребенку 28,5 %, бездетные составляли лишь 23 %.

Демографическая ситуация в Бурятии также складывалась крайне неблагоприятно, что было обусловлено сохраняющимся длительным временем низким, не обеспечивающим даже простого воспроизводства населения, уровнем рождаемости, высокой смертностью, миграцией населения [3]. Население республики уменьшилось с 1 млн. 56,5 тыс. чел. (1991 г.) до 1 млн. 26,3 тыс. чел. (2001 г.), т.е. более чем на 30 тыс. человек.

Только по причине миграционного оттока в 2001 г. число жителей Бурятии сократилось на 4,7 тыс., тогда как за счет естественной убыли на 2,1 тыс. человек [7]. Претерпело заметную трансформацию и демографическое поведение населения.

Вследствие непростой ситуации в республике (роста безработицы, падения рождаемости, миграции населения), естественно, первоочередной задачей деятельности органов управления регионом должно было стать повышение уровня жизни населения и на этой основе формирование стратегии дальнейшего, более эффективного, развития. Для того чтобы вывести регион из депрессивного состояния, необходимо было затратить не только большие усилия, но и использовать для этого все наличные ресурсы, инновационные управленческие, социальные и производственные технологии. Таковы объективные предпосылки достаточно быстрого внедрения и институционализации менеджмента, являющегося и своего рода ресурсом и одной из инновационных управленческих технологий на тот момент.

Зарождающаяся структура менеджмента вследствие указанных факторов депрессивного состояния региона является специфичной. На фоне спада производства в отраслях, производящих продукцию, наблюдается подъем в отраслях, оказывающих услуги, и увеличение их доли в общей структуре производства, что можно наблюдать на примере структуры основных фондов республики Бурятия (рис. 1) [5]:



Рис. 1. Структура основных фондов Республики Бурятия
(в процентах)

На основе анализа структуры основных фондов по отраслям экономики видно, что снижение наблюдается в отраслях, производящих товары с 1995 по 2002 год в 1,7 раза, причем в таких отраслях, как сельское хозяйство и строительство, почти в 3 раза (3,01 и 3,2 соответственно). В то же время наблюдается повышение основных фондов в отраслях, оказывающих рыночные и нерыночные услуги, за этот же период в 1,2 раза. Производство находится в упадке, при этом развиваются такие сферы, как транспорт, связь, торговля и общественное питание, управление. Для продвижения услуг активно привлекаются менеджеры по продажам. Чаще всего это молодые люди, достаточно коммуникабельные и активные. Эффективность их деятельности во многом определяется оплатой труда, зависящей от индивидуального объема продаж, что является

ся сильной мотивацией для них, и выгодно компаниям вследствие отсутствия необходимости фиксированных выплат при отсутствии продаж. Число менеджеров по продажам быстро растет, также появляются офис-менеджеры, менеджеры по маркетингу, менеджеры по персоналу, менеджеры по рекламе и т.д. Чуть ли не половина работоспособного населения страны называется менеджерами, но они не являются собственно менеджерами по общепринятому определению, хотя и осуществляют управление в специфической деятельности или специфическими процессами (реклама, сбыт, маркетинг и т.д.). Говоря о менеджерах, имеют в виду управленцев, несущих полную или частичную ответственность за ведение в своей компании определенного направления и имеющих в своем подчинении пять или более человек [4].

Таблица 1. Среднегодовая численность занятых в экономике по формам собственности (в процентах)

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе по формам собственности:										
государственная и муниципальная	92,1	50,7	53,0	48,1	44,5	43,0	44,3	46,0	47,8	49,8
частная	7,7	31,0	29,3	34,1	37,3	41,9	41,1	40,0	40,4	39,1
собственность общественных объединений (организаций)	0,2	0,6	0,6	0,9	1,6	1,7	1,9	1,7	1,5	0,8
смешанная с иностранным участием	-	0,2	0,2	0,6	0,4	0,2	3,3	3,4	4,3	6,2
смешанная без иностранного участия	-	17,5	16,9	16,3	16,2	13,2	9,4	8,9	6,0	4,1

Меняется соотношение компаний с разными формами собственности. Изменения в структуру

производства вносят и процессы глобализации. Увеличивается количество компаний с участием

иностранный капитал, как и число занятых на них. С 1990 по 2003 год оно выросло с 800 до 23 600 человек (в 29,5 раз). Иностранные компании приносят новую корпоративную культуру, новый стиль управления (таблица 1) [2].

Изменяется и структура численности занятых по отраслям экономики, снижается число занятых в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, при этом количество занятых в сфере управления с 1990 по 2003 год увеличивается в 2,92 раза (таблица 2) [2].

Таблица 2. Среднегодовая численность занятых в экономике по отраслям (в процентах)

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:										
промышленность	23,8	21,1	20,6	20,5	19,3	18,6	19,1	18,7	17,7	18,6
сельское хозяйство	14,4	15,8	12,6	11,9	11,3	14,9	14,3	14,1	13,5	9,8
лесное хозяйство	1,3	1,3	1,5	1,1	1,8	1,0	1,1	1,2	1,1	1,3
строительство	13,2	9,1	8,7	7,6	6,8	7,3	6,1	5,7	5,3	5,5
транспорт	9,1	7,8	9	9,9	7,6	7,1	7,5	7,3	7,3	7,5
оптовая и розничная торговля, общественное питание	8,3	10,5	12,4	14,2	14,4	13,6	13,2	12,5	13,2	13,4
жилищно-коммунальное хозяйство	4,0	4,0	4,5	3,8	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	5,3
управление	2,5	3,5	5	4,6	5,2	5,7	5,6	6,0	6,4	7,3
другие отрасли	2,3	2,0	2,6	2,8	2,4	2,3	2,7	3,0	3,8	2,4

Соотношение мужчин и женщин, занятых в управлении, изменяется. К 2003 году количество мужчин-управленцев превышает количество женщин в этой сфере (таблица 3).

Таблица 3. Среднегодовая численность мужчин и женщин, занятых в экономике по отраслям (в процентах) [2]

	1980		1990		2000		2001		2002		2003	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Всего занято в экономике	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Управление	0,8	1,6	2,1	2,0	8,3	1,8	2,8	6,4	8,5	7,1	12,1	8,1

Таким образом, сдвиги в производственно-отраслевой структуре и процессы глобализации приводят к объективной потребности в новых способах управления хозяйством и к предъявлению спроса на профессиональных управляющих. Обращает на себя внимание тот факт, что в отрасли «управление», традиционно имеющей достаточно высокую долю занятых с высшим образованием, наблюдается тенденция к росту уровня образованности. Престиж профессии «менеджер» возрастает, вследствие чего увеличивается и число желающих получить данную специальность, о чем говорит увеличение числа выпускников вузов и сузов по специальностям «Экономика и управление» (рис.2.) [2].

И если в 1995 году выпускников вузов по группам специальностей «Экономика и управление» было 486 человек, то к 2003 году их число увеличивается почти в два раза, а число выпускников сузов по данной группе специальностей – более чем в три раза. Конечно, к этому

времени уже разработаны образовательные стандарты того, что должен знать и уметь выпускник-менеджер. Появляются должностные инструкции, предписывающие объем и виды выполнения работ, занятий для каждой из разновидностей специальности менеджер [10]. В настоящий момент в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367) дан перечень семнадцати профессий менеджера, причем каждая имеет код руководителя:

- 1) менеджер;
- 2) менеджер (в сельском охотничьем, лесном и рыбном хозяйстве);
- 3) менеджер (в промышленности);
- 4) менеджер (в строительстве);
- 5) менеджер (в торговле);
- 6) менеджер (в общественном питании и гостиничном обслуживании);

- 7) менеджер (на транспорте, в связи, материально-техническом снабжении и сбыте);
- 8) менеджер (в коммерческой деятельности);
- 9) менеджер (в социально-бытовом обслуживании населения);
- 10) менеджер (в прочих отраслях);
- 11) менеджер (в финансово-экономических и административных подразделениях (службах));
- 12) менеджер по персоналу;
- 13) менеджер (в подразделениях (службах) по маркетингу и сбыту продукции);
- 14) менеджер по рекламе;

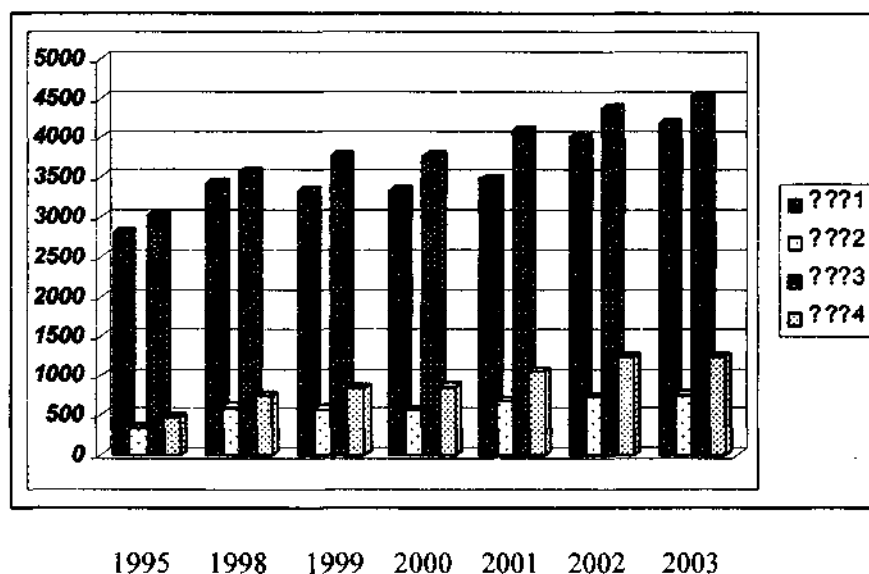
15) менеджер в подразделениях (службах) компьютерного обеспечения;

16) менеджер в подразделениях (службах) научно-технического развития;

17) менеджер (в прочих функциональных подразделениях (службах)).

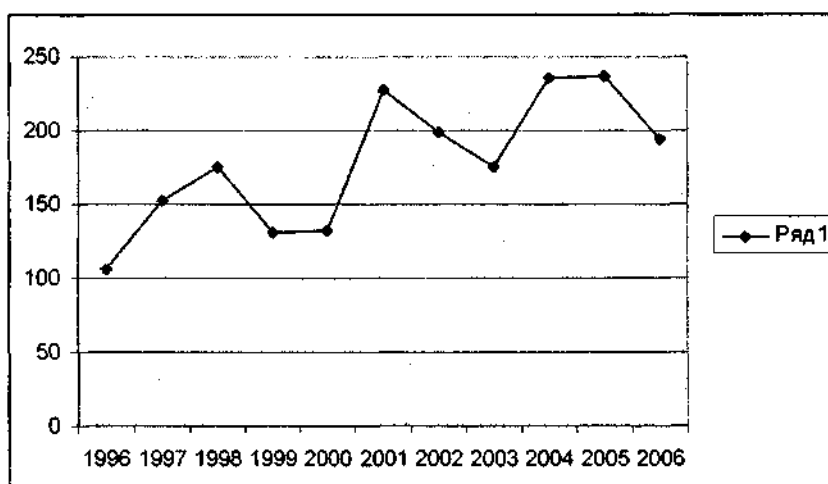
Появление такого рода нормативных правил, указаний и т.п., принятие их членами общества является одной из характерных черт социального института. Востребованы менеджеры были еще в начале 1990-х годов, а к середине данного десятилетия спрос на квалифицированных менеджеров увеличивается, как и предложение данной категории работников (рис. 3.) [1].

Рис.2. Выпуск специалистов высшими и средними профессиональными учебными заведениями по группам специальностей (человек)



Ряд 1 - Всего выпускников вузов;
Ряд 2 - Из них по специальностям «Экономика и управление»;
Ряд 3 - Всего выпускников сузов;
Ряд 4 - Из них по специальностям «Экономика и управление».

Рис.3. Предложение менеджеров и директоров (человек)



И хотя количество менеджеров, ищущих работу, увеличивается (с 1996 года – в 1,8 раза), все же актуальной проблемой является недоста-

ток квалифицированных менеджеров высшего звена (топ-менеджеров – имеющих необходимые знания, достаточный опыт, соответствующий

шие лидерские качества) на данный момент, о чем свидетельствуют данные центра занятости

населения (таблица 4) [1].

Таблица 4. Вакансии менеджеров (человек)

	2003	2004	2005	2006
Всего требуется менеджеров	187	426	545	471

Предложение и спрос на менеджеров неоднородны: если ищут работу, в основном менеджеры по направлениям или видам занятий (например, менеджер по персоналу, по рекламе), то востребованы в большей степени высококвалифицированные универсальные управленцы. На основании имеющихся разновидностей менеджеров, выполняемых ими ролей и функций, их уровня дохода можно определить место и статус каждого менеджера в данном социальном институте, то есть охарактеризовать его структуру следующим образом:

1) достаточно многочисленный слой менеджеров по рекламе, персоналу, сбыту, маркетингу, продажам и т.п., для которого характерны такие черты, как отсутствие подчиненных, недостаточный опыт и образование, по сравнению с другими менеджерами, невысокий или нестабильный доход. Преобладают в данной группе лица в возрасте до 30 лет;

2) собственно менеджеры, имеющие в своем подчинении от 5 до 15 человек, руководящие каким-либо структурным подразделением или выполняющие работы по управлению какого-либо производственного процесса. Их уровень доходов и структура потребления соответствует среднему классу. Имеют достаточный опыт и

знания, семью, устойчивое социальное положение;

3) топ-менеджеры, управленцы высшего уровня (чаще всего коммерческие, финансовые, исполнительные директора, начальники крупных структурных подразделений), которые имеют достаточный опыт, высокий уровень знаний, который постоянно повышают, ярко выраженные лидерские качества и высокий уровень доходов. Образ жизни, структура потребления соответствуют высшему среднему или верхнему классу.

Таким образом, с течением времени неопределенное прежде слово «менеджер» наполняется содержанием, активизируются исследования в сфере менеджмента. Можно говорить о том, что менеджеры гармонично включены во всю структуру современного рыночного общества, имманентно ей присущи. Менеджеров объединяют не только формальные характеристики, но и совокупность социальных установок, определенный стиль жизни, стиль потребления и даже особенности электорального поведения. Иначе говоря, с нашей точки зрения, слой «менеджеров» обрел собственное узнаваемое лицо, позволяющее говорить о формировании в России нового социального института.

1. Данные Городского центра занятости населения. – Улан-Удэ, 2007.

2. Данные комитета по руде и занятости населения по РБ. – 2007.

3. Доклад Первого заместителя министра труда и социального развития Республики Бурятия / Архив Министерства труда и социального развития – Улан-Удэ, 2000

4. Друкер П. Эффективный управляющий. – М., 1996.

5. Основные Фонды Республики Бурятия: Статистический сборник № 08-05-06 / Госкомстат РБ. – Улан-Удэ, 2004.

6. По данным Гидрометеоцентра Бурятии.

7. По данным Департамента Федеральной Миграционной службы РФ по Республике Бурятия.

8. Регионы России: статистический сборник / В 2-х т. Т.1.: Госкомстат РФ, 2000. – С.477.

9. Социально-экономическое положение Республики Бурятия в 2001 г. – Улан-Удэ: Госкомстат РБ, 2002. – С.11.

10. Татарников М.А. Справочник кадровика: Сборник должностных инструкций. – ИНФРА-М, 2004.

В.И. Замеев

Улан-Удэ

Философские аспекты понятий «этнос», «этничность» и «этническое»

Люди, населяющие нашу планету, образуют множество разнообразных общностей. Особое

место среди них как по значимости в культуре, так и по устойчивости в истории занимают общ-