

УДК 351/354



А.М. Салогуб

A.M. Salogub

**ДИНАМИКА ПРЕСТИЖНОСТИ
ПРОФЕССИЙ И ТЕНДЕНЦИИ
РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ**

**THE DYNAMICS OF
OCCUPATIONAL PRESTIGE
AND DEVELOPMENT TRENDS
OF CREATIVE MANAGEMENT**

В предлагаемой статье прослеживается влияние шкалы престижа профессии среди молодежи на тенденции в креативном управлении. Автор статьи полагает, что взвешенная оценка молодежью престижности профессии менеджера является условием повышения профессиональных требований и адекватной самооценки собственных способностей и возможностей, что означает расширение креативных вариантов управления в организации.

Ключевые слова: престижность профессии, российская молодежь, креативное управление, творческая самореализация.

А.М. Салогуб,

кандидат социологических наук, доцент кафедры креативно-инновационного управления и права ФГБОУ ВПО «Пятигорский государственный лингвистический университет», консультант бизнес-школы.
E-mail: info@pglu.ru.

This article shows the influence of the scale of prestige among the youth on tendencies in creative management. The author believes that a balanced assessment by the youth the prestige of the profession of manager is a condition of raising professional standards and self-esteem of their own abilities and capabilities, which means the expansion of creative options for management in the organization.

Key words: prestige of the profession, a Russian youth, creative management, creative self-realization.

A.M. Salogub,

Candidate of Sociological Sciences; Docent of the Department of Creative and Innovative Management and Law of the Pyatigorsk State Linguistic University; Consultant of the Business School.
E-mail: info@pglu.ru.

Для современного состояния российского рынка труда формирование новых социально-профессиональных вакансий, номенклатуры специальностей, выпускаемых в российских вузах, имеет важное значение в том, что наблюдается динамика шкалы престижности профессий. Но не менее значимым является влияние отмеченного фактора на развитие управления организацией.

Как пишет М.К. Горшков, особую ценность для современной молодежи представляет возможность заниматься любимым делом, по крайней мере, добиться такой цели хотели бы почти 98 % молодых людей [1]. Подчеркивая, что за последние десять лет изменился список профессий, которые считаются престижными, можно сделать вывод, что для управления организацией немаловажно, каково распределение исполнительского и творческого труда, каким образом подготовлен персонал для реализации целей организации, какова ориентация деятельности организации и каковы перспективы организационного развития на будущее.

Мода в 90-е гг. на профессии в сфере финансов или юриспруденции не только повлекла за собой переизбыток выпускаемых специалистов в данных сферах, но и повлияла на систему управления организациями, в которой новая генерация, в отличие от старого директората, была достаточно подготовлена по финансовым и юридическим аспектам, обеспечивающим, в принципе, перевод управления в систему рыночной регуляции, но и имела достаточно слабое представление об организационных и технологических возможностях, действовала по схеме формальной экспансии, закрепления правового статуса организации.

Много сказано по поводу информатизации системы управления, но можно обнаружить, что даже большинство achievers обладают только навыками пользования компьютером и не способны оценить достоинства или риски ведения информационных систем. Учитывая, что только 16,7 % молодых россиян считают, что избранная профессия гарантирует реализацию «своих природных талантов» [2], можно предположить, что система управления измеряется по критерию доходности, несмотря на то, что сам управленческий процесс далек по задачам и способам влияния от модели регулирования по доходам.

Г.П. Зинченко отмечает, что качество управленческого решения зависит не только от надежности и достоверности информации, но и от социальных ориентаций субъекта управления [3]. Таким образом, оценка престижности, привлекательности профессии, перспективы личной жизни и профессиональной карьеры, связанные с местом работы, с типом выбранной организации, влияют на актуализацию личностного потенциала.

Интересно также, что, несмотря на перемену позиций в престиже профессий, критерий – уровень достижений в работе – также не ориентируется на управление. Российская молодежь, судя по социологическим

исследованиям (М.К. Горшков, В.И. Чупров, Ю.А. Зубок), демонстрирует желание заниматься любимым делом. И есть корреляция удовлетворенности с уровнем образования. В системе менеджмента как коллективного субъекта управления наблюдается несколько противоречивая тенденция, связанная с тем, что наряду с позитивным ростом престижности профессии есть и снижающие ее привлекательность и, следовательно, потенциал управления факторы.

К ним можно отнести недостаточную подготовленность самих молодых специалистов к управлению в современных условиях, но главным, на наш взгляд, барьером на пути осуществления личных творческих амбиций выступает достаточно высокое влияние неформального капитала. Рывок в карьере удается в среднем 4 – 5 % людей, что, кстати, не связано с типом собственности и является практически одинаковым и для государственных, и для частных организаций [4].

Следовательно, система управления, в отличие от прошлого периода, где на статичность влиял фактор стажа, возраста, пребывания в организации, обеспечивает омоложение персонала, ориентируясь на принадлежность к группам влияния. Все это, несомненно, актуализирует проблему размывания управленческого ядра, перехода в другую специальность и неполную социально-профессиональную интеграцию.

Характерно, что менеджер как профессия занимает четвертое место в шкале по престижности и шкале по прибыльности согласно предпочтениям молодежи [5]. В целом относительно возможностей профессиональной самореализации молодежь, в отличие от старшего поколения, для которого менеджер – непривлекательная профессия, связанная с «непроизводительным» трудом, нацелена на новые рыночные профессии. Но по причинам трудности профессиональной конкуренции (ее испытывают 35,2 % работающей молодежи) [6] престижность носит преимущественно условный характер и связана с конфигурацией жизненных обстоятельств и гарантированностью трудоустройства.

Большинство российских менеджеров, выстраивая приоритеты по принципу престижности, исходят из критерия адаптивности. Если удалось не только приспособиться, но и улучшить условия жизни, престиж понимается в качестве маркера жизненных достижений: если же требуется масса усилий, престижность проблематична, занимает в шкале предпочтений менее приоритетное место, чем прибыльность.

В отсутствие адаптивности достигательные мотивации перемещаются в сферу поиска иной работы и связаны либо с желанием наладить свой бизнес, действовать как самостоятельные субъекты экономической активности, либо, вписавшись в рыночные отношения, отойти от схемы нереальных ожиданий. Нормированное отношение молодежи к креативным ценностям достаточно положительно.

Отмечая, что динамика престижных профессий в российском обществе свидетельствует о нарастании адекватной оценки личностных возможностей и переходе к современной семантической деятельности, потенциальные условия для вовлечения в креативную деятельность не являются достаточно обширными. Естественно, понятие креативности субъективно, но главное, чтобы креативные возможности находились в пределах доступности предписанной деятельности. Пессимистические настроения относительно оценок реализации креативного потенциала связаны с проблемами отношений с начальством, сотрудниками и со сложностями профессиональной квалификации.

Управленческая креативность обладает спецификой в российском варианте по сравнению с креативностью, понимаемой за рубежом. Креативность в российских организациях воспринимается как заимствование, внедрение новых образцов и технологий и определяет отношение к самореализации вне предшествующего организационного опыта. В советский период можно говорить о расцвете изобретательства и рационализаторства, которые, несмотря на определенный «казенный» формальный характер, были связаны с материальным и особенно социально-символическим поощрением. В современной организации креативность является следствием внутриорганизационного разделения. Создание специализированных креативных групп усугубляет разрыв между некреативными и креативными должностями. Основной мотив неудовлетворенности креативным состоянием организации состоит в степени отчужденности между низкой степенью институционального доверия и достаточно осторожным и дистанцированным отношением к инициативам сверху, которые могут иметь предполагаемыми последствиями интенсификацию деятельности, введение дополнительных контрольных процедур или быть связаны с риском потерять работу.

В исследовании Ф.Э. Шереги и М.К. Горшкова отмечается, что, по мнению большинства опрошенных руководителей служб по подбору персонала, качество профессиональной подготовки выпускников образовательных учреждений, приходящих на предприятие, учреждение после окончания профессионального образования, по теории «хорошо», но по профессиональной практике не выше «удовлетворительно» [7]. Какие последствия это имеет в контексте дифференциации по престижности профессии и влияния на креативный климат в организации?

Авторы исследования используют понятие «профессиональный балласт», т. е. доля выпускников, профессионально подготовленных некачественно, которые, на их взгляд, влияют на состояние отрасли и достигают в целом среди выпускников вуза 18,3 %, т. е. каждый пятый. С этим связывается потенциальное недоверие к молодежи со стороны работодателей и управленцев. Прежде чем приступать к креативным проектам,

нужно проверить молодого специалиста в рутинной деятельности, загрузить малопрестижными обязанностями, это часто выступает объяснением включения молодежи в исполнительскую, не требующую личных социально-профессиональных качеств деятельность.

Но проблема состоит в том, что такой фильтр может привести к утрате интереса к креативной мотивации, и оценка профессии как престижной резко качнется в сторону негатива. Также следует учитывать, что выпускники российских вузов исходят из того, что само наличие диплома уже содержит определенную гарантию профессиональной стабильности, в то время как выпускникам вузов, прежде всего, не хватает практических навыков и опыта (82,6 %).

В этом есть определенное противоречие: креативность, несомненно, опирается на профессиональный опыт, но готовность к принятию нестандартных решений в большей степени связана с нерутинизированностью, не с опытом работы «от и до». И амбициозный, может быть, не обладающий достаточным опытом и стажем молодой специалист способен продемонстрировать навыки работы в новых условиях.

Одна из проблем, затрудняющих креативную реализацию потенциала управления, – отсутствие преемственности между программой вуза и креативными проектами организаций. Укоряя выпускников вуза в слабости профессиональной подготовке, только некоторые организационные структуры используют привлечение студенческой молодежи для прохождения практик в организации. Наиболее распространенная организационная система взаимодействий по трудоустройству выпускников вуза связана в основном с контрактной системой или с воспроизводством традиционных связей, существовавших еще в советский период.

В то же время немаловажно, что управление должно учитывать общее состояние креативной неудовлетворенности. Если же говорить о престижности профессии менеджера – управляющего, к ней предъявляются часто неадекватные, завышенные требования, включающие в себя как материальную сторону (уровень доходов), так и престиж, самореализацию личности. В этой связи остается добавить, что даже при наличии в организации достаточно продуктивной организационной среды в оценке профессии менеджера прослеживается тенденция постепенного престижного спада. А это значит, что запрос на творчество осложняется тем, что имеется гораздо меньше возможностей включить молодое пополнение в реальные организационные изменения.

Острая нехватка у молодежи профессиональных и организационных ресурсов приводит к тому, что она часто не в состоянии воспользоваться теми возможностями, которые предоставляет ей система управления организацией. При этом стратегия поведения, направленная на повышение доходов и карьерный рост, не является свидетельством личностной

активности. Скорее речь идет об осознании усредненных стандартов организационной жизни.

Достаточно очевидной характеристикой молодых менеджеров является следование стандартным управленческим решениям и ситуациям. И это неудивительно, учитывая тот факт, что большинство не хотят рисковать даже ради перспектив карьерного роста. Молодое пополнение достаточно редко использует возможности повышения профессиональной квалификации, не осуществляет инвестиции в себя, что обусловлено нежеланием расставаться с привычной организационной средой и по-новому переопределять свой адаптивный потенциал.

Итак, по уровню престижности профессия менеджера, занимая позицию ближе к средней, заставляет задуматься о распределении креативных ресурсов. Помимо того, что само формирование менеджмента началось в России позже по сравнению с другими рыночными профессиями, востребованность на рынке человеческого капитала не оказалась столь однозначной. Несмотря на усиление структурных позиций менеджмента, именно эти позиции характеризуются важными особенностями, которые связываются с властным ресурсом и наличием адаптивных стратегий.

Как видно из полученных данных, осознавая достаточную личную привлекательность профессии менеджера, в реальной практике ее представители не выступают как динамичная социально-профессиональная группа. Это является следствием как структурной внутрипрофессиональной неоднородности, так и неодновременности протекания управленческих процессов в российских организациях.

Можно считать, что престижность, зафиксировав сдвиг в сторону рыночных профессий как наиболее привлекательных для молодежи, обрела «сословный» характер: престижность менеджмента падает в процессе переизбытка специалистов, обладающих базовыми теоретическими знаниями, но не способных действовать неординарно.

Процесс усвоения креативных норм подчеркивает зависимость поведения менеджмента от устоявшихся организационных стандартов, к которым он приспосабливается в «кругу подобных» на работе. Как само собой разумеющееся, принимается позиция должностной дифференциации. Стремление к творческой реализации коррелирует с предписанными обязанностями. Переход на другую работу или обретение новой специальности часто связаны как с удовлетворенностью материальными условиями, так и с перспективами карьерного роста и развития личности.

Следует также отметить, что влияние на престижность фактора новизны постепенно утрачивается, и мода на профессию может проходить быстро, если за профессией не закрепляются определенные каноны и традиции. Менеджер в российском обществе не воспринимается как профессия, требующая серьезных и глубоких знаний. К тому же влияет резкий

разрыв в ресурсобеспеченности топ-менеджента и массового менеджерского слоя.

Парадоксальным образом кризис системы управления, возникший в 90-е гг., мобилизовал архаичность управленческих технологий воздействия. Имеется в виду, что в организациях современного типа прослеживается тенденция сочетать новейшие методы стимулирования деятельности персонала и применение элементов «феодалного» права.

Сегодня положение резко меняется к лучшему в отношении расстановки управленческих приоритетов. Однако при высоком образовательном уровне характерной становится концентрация ресурсов управления в руководстве организацией. Добавим к этому, что престижность профессии связывается с потенциальной возможностью стать самостоятельным бизнесменом. Однако то, что большинство вступивших на стезю менеджмента так и остаются профессиональными управляющими, сокращает влияние этого, казалось бы, безупречного аргумента.

Поворот к персонализации власти в организации свидетельствует о том, что в условиях неограниченного «влияния» одного лица от менеджера не требуется формирование культуры ответственности. Отказ от распространенного критерия престижности прослеживается в изменении характеристик менеджмента, включенности новых управленческих кадров (конфликтность между старыми и новыми поколениями часто порождает целую цепь сложностей в управлении). Социологические данные указывают на преобладание в критериях престижности профессии уровня профессиональной компетентности, личного капитала, самостоятельности. Несмотря на определенную декларированность позиций, стремление сформировать собственный управленческий ресурс определяет выбор варианта креативной деятельности.

Примечания

1. Свобода. Неравенство. Братство. М., 2007. С. 386.
2. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М., 2010. С. 176.
3. Социология для менеджеров. Ростов н/Д, 2001. С. 295.
4. Там же. С. 416.
5. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М., 2011. С. 173.
6. Там же. С. 174.
7. Там же. С. 326.