

## НОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

# ИЗМЕНЕНИЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ В ПЕРИОД КРИЗИСА: СВИДЕТЕЛЬСТВА ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

**С. А. СОЛНЦЕВ**

*Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»*

Экономический кризис, начавшийся в 2008 г., потребовал от работающих в России компаний перехода от роста и экспансии к сокращениям и реструктуризации. В данном исследовании анализируются изменения, произошедшие на рынке труда топ-менеджеров в России с началом кризиса. Информационной базой исследования являются оригинальные данные о назначениях топ-менеджеров в российской экономике в 1999–2009 гг. В статье делается вывод о том, что в кризис серьезных перемен на рынке труда топ-менеджеров не наблюдалось. Наиболее значимое изменение состояло в росте спроса на специфический человеческий капитал руководителей и сокращении спроса на общий человеческий капитал.

*Ключевые слова:* топ-менеджеры, экономический кризис, рынок труда, карьерная мобильность, человеческий капитал.

Российская экономика в течение десяти лет — с 1999 г. по осень 2008 г. — находилась в фазе экономического роста, который составлял в среднем около 7% ВВП в год (расчеты автора по [Национальные счета..., 2007; 2011]). За этот период собственники и руководители российских компаний сумели значительно улучшить качество корпоративного управления<sup>1</sup>, начать внедрять современные практики менеджмента. Многие компании сделали акцент

в своем развитии на активную экспансию: выход на новые рынки в России и (реже) за рубежом, привлечение внешних источников финансирования за счет банковских кредитов, облигационных займов и размещения акций компаний (на российских и ведущих зарубежных биржах), расширение продуктового ассортимента, освоение новых видов деятельности и пр. В соответствии с этими задачами компании активно привлекали топ-менеджеров,

<sup>1</sup> Вопросы качества корпоративного управления в российских компаниях, в частности внедрения его современных практик, рассматриваются, например, в [Lazareva, Rachinsky, Stepanov, 2007].

в том числе из-за рубежа, которые призваны были реализовывать поставленные перед компанией задачи.

Однако в 2008–2009 гг. в период экономического спада компании столкнулись со снижением спроса, у многих из них возникли проблемы с обслуживанием долгов. Поэтому вновь стали востребованы антикризисные менеджеры, способные решать возникшие проблемы с падением спроса на продукцию компаний, сокращением доступности кредитов, необходимостью реструктуризации компании, а в ряде случаев — проводить банкротство или передавать контроль за компанией кредиторам. Вместе с тем надо отметить, что в кризис 2008 г. российские компании вступили в лучший состоянии, чем в кризис 1998 г., также в 2008–2009 гг. значительно активнее была роль государства, например, через госбанк предоставлялись займы крупнейшим компаниям.<sup>2</sup>

В данном исследовании анализируются изменения, произошедшие в практике корпоративного управления компаний в России в части увольнения и назначения топ-менеджеров на руководящие позиции в компаниях с началом экономического кризиса в конце 2008 г. Основное внимание в работе уделено карьерной мобильности руководителей, а также востребованности различных характеристик человеческого капитала топ-менеджеров.

## Обзор литературы

Вопросы найма, увольнения, вознаграждения топ-менеджеров и связанные с ними проблемы корпоративного управления давно находятся в центре внимания исследователей. Одно из первых исследований,

в котором сравнивается привлекательность внешних и внутренних кандидатов, относится к 1976 г. [Shetty, Peery, 1976]. С тех пор было опубликовано большое число работ, изучающих различные аспекты рынка труда топ-менеджеров, их карьерной мобильности, а также корпоративного управления.<sup>3</sup> Среди них следует выделить работу [Hambrick, Mason, 1984], в которой предложено использовать наблюдаемые характеристики топ-менеджеров, такие как возраст, образование, опыт работы, карьерная траектория, в качестве прокси-переменных для их управленческих способностей, в свою очередь во многом определяющих различия в вариации финансовых показателей компаний. В более поздней работе [Hambrick, 2007] отмечается, что данный подход был успешно применен в большом количестве эмпирических исследований.

Одно из наиболее интересных исследований последних лет представлено в статье [Murphy, Zbojnik, 2007]. В ней описываются основные изменения на рынке труда руководителей компаний в США, в частности увеличение доли внешних назначений, рост числа «профессиональных» СЕО (генеральных директоров, имеющих опыт работы СЕО в различных компаниях), рост вознаграждения. Для объяснения этих изменений используется модель спроса фирм на специфический человеческий капитал и общие управленческие навыки генеральных директоров. Другой важной работой о соотношении внешних и внутренних перемещений является статья [Frydman, 2006], в которой анализируется мобильность топ-менеджеров за период с 1936 по 2006 г. с точки зрения важности общего и специфического капитала, который оценивается на основе библиографических данных об

<sup>2</sup> Более подробно реакция российских компаний на экономический кризис рассмотрена, например, в [Долгопятова, 2009; Данилов, Симачев, Яковлев, 2009]; в работе [Кузык, Симачев, 2012] анализируется практика государственной помощи российским компаниям в 2008–2009 гг.

<sup>3</sup> Значительное число исследований по корпоративному управлению и рынкам труда топ-менеджеров в развитых странах приведено в обзорах [Shleifer, Vishny, 1997; Daily, Dalton, Cannella, 2003].

образовании и карьерном пути руководителей.

В исследовании [Kaplan, Klebanov, Sorensen, 2012] проводится оценка влияния различных индивидуальных характеристик, способностей и личных качеств топ-менеджеров на вероятность их найма и прибыльность руководимых ими компаний. Влияние продолжительности стажа работы в компании генеральных директоров на вероятность их увольнения рассматривается в статье [Brookman, Thistle, 2009]. Ранее в работе [Sicherman, Galor, 1990] были подняты вопросы индивидуальной карьерной мобильности работников, в частности внутрифирменных и внешних перемещений, а также проанализированы факторы, которые на это влияют.

Вопросы воздействия кризиса на мобильность топ-менеджеров остаются относительно малоизученными. В большинстве работ данные о финансовых результатах компаний берутся с поправкой на общепромышленные показатели, что нивелирует влияние стадий экономических циклов, а основное внимание уделяется индивидуальным показателям компаний. Влияние экономического роста и кризиса на рынок труда топ-менеджеров, а особенно на их карьерные перемещения, изучено значительно меньше. Среди исследований по зарубежным странам можно отметить работы [Lindell, 1991; Daily, 1994; Fahlenbrach, Stulz, 2011]. Кроме того, стоит выделить ежегодный обзор консалтинговой компании Booz&Co за 2008 г., в котором на основе анализа данных о 2500 крупнейших публичных компаниях делается вывод о том, что значительных изменений в руководстве компаний в кризис не произошло [Karlsson, Neilson, 2009].

Проблематика корпоративного управления в России стала активно изучаться лишь в 2000-х гг. В частности, Я. Паппэ указывает, что «все 1990-е годы, т. е. примерно половину срока жизни нынешнего российского бизнеса, тема „good corporate

governance“... не имела к нему никакого отношения, а начиная с 2000 г. ситуация изменилась и качественное корпоративное управление стало востребовано» [Паппэ, 2012, с. 148]. Важными причинами роста интереса к повышению качества корпоративного управления были выход компаний на международные рынки капитала, осуществление зарубежной экспансии, отход владельцев от текущего руководства компаниями. Из существующих работ в данной области можно выделить серию публикаций по корпоративному управлению в российской промышленности, осуществленную А. Яковлевым и его коллегами, в которых, в частности, анализируются управленческие команды в компаниях (см., напр.: [Долгопятова, Ивасаки, Яковлев, 2009; Авдашева и др., 2010]). Кроме того, следует отметить ряд работ по оценке влияния качества корпоративного управления в российских компаниях на характеристики и сменяемость их руководителей (см., напр.: [Гуриев и др., 2004; Демина, Капелюшников, 2005; Kuznetsov, Pal, 2012]). Оценка вероятности смены руководства компаний в зависимости от результатов их деятельности исследуется в статьях [Гольцман, 2000; Rachinsky, 2002; Муравьев, 2003]. В работе [Роцин, Солнцев, 2005] дается общий обзор рынка топ-менеджеров в первой половине 2000-х гг., а в статьях [Роцин, Солнцев, 2005; Солнцев, 2009; 2012] рассматриваются различные аспекты карьерной мобильности топ-менеджеров в России. Вопрос смены собственников во главе компаний на наемных топ-менеджеров изучается в работе [Долгопятова, 2011].

Среди исследований поведения российских предприятий в кризис 2008 г. можно выделить статьи [Данилов, Симачев, Яковлев, 2009; 2010; Авдашева и др., 2010], однако в них предметом изучения является политика предприятий в кризис в целом, а не изменения в найме и увольнении топ-менеджеров. Таким образом, изменения

Таблица 1

**Количество наблюдений перемещений топ-менеджеров**

Период	Количество	Период	Количество
IV кв. 1999 г.	67	2005 г.	756
2000 г.	242	2006 г.	704
2001 г.	334	2007 г.	705
2002 г.	405	2008 г.	826
2003 г.	538	2009 г.	544
2004 г.	650	Всего	5771

на российском рынке труда топ-менеджеров, в частности касающиеся их карьерной мобильности во время последнего экономического кризиса, остаются малоизученными. Этой проблеме и посвящено настоящее исследование.

В рамках анализа эмпирических данных автор придерживается подхода, предложенного в работе [Hambrick, Mason, 1984], согласно которому наблюдаемые формальные характеристики топ-менеджеров являются подходящими прокси-переменными их способностей. Также в исследовании активно используются понятия общего и специфического человеческого капитала, впервые предложенные Г. Беккером [Becker, 1964]. Такой подход в рамках анализа рынка труда СЕО (генеральных директоров) применяется, в частности, в статьях [Frydman, 2006; Murphy, Zbojnik, 2007].

### Данные исследования

Информационной базой исследования являются оригинальные данные о карьерной мобильности топ-менеджеров в российских компаниях за период с конца 1999 г. по конец 2009 г. Используемая база данных основана на публикациях в российской деловой газете «Ведомости» о назначениях руководителей на высшие позиции в компаниях, работающих в России. В ряде случаев информация дополнялась сведениями, приведенными на корпоративных сайтах компаний. Выборка охватывает тем самым назначения (перемещения) топ-ме-

неджеров в крупных и средних компаниях, работающих в России. Назначения в малом бизнесе, а также в государственных учреждениях и органах власти в нее не включались. В базе данных учитывается гражданство топ-менеджеров: до середины 2004 г. — только наличие/отсутствие российского, а затем наличие зарубежного гражданства стало учитываться с указанием страны.

В целом используемая база данных включает в себя информацию о перемещениях топ-менеджеров, в том числе сведения о руководителе (возраст, пол, гражданство, образование, опыт работы), а также о компании (отрасль и российская/филиал иностранной). Распределение наблюдений по годам представлено в табл. 1: число наблюдений возрастало вплоть до 2008 г., а в 2009 г. снизилось до уровня 2003 г. В среднем в базу данных включалось около 570 назначений в год.

В используемой в исследовании выборке содержится информация о 5771 перемещении, которые были совершены 5018 топ-менеджерами. Большинство из них (4385 человек) попали в выборку один раз, 633 человека — два и более раза, из них дважды — 539 руководителей, трижды — 74 человека, 4–6 раз — 20 человек (табл. 2).

В выборку вошли только те компании, которые действуют в России. В свою очередь, они разделялись на российские компании и дочерние компании/филиалы иностранных компаний. В целом на долю

Таблица 2  
**Представленность топ-менеджеров в базе данных перемещений**

Число попаданий топ-менеджеров в базу	Количество (доля, %)
1 раз	4385 (87,4)
2 и более раза, в том числе:	633 (12,6)
2 раза	539 (10,7)
3 раза	74 (1,5)
4 раза	15 (0,30)
5 раз	4 (0,08)
6 раз	1 (0,02)
Всего	5018 (100)



Рис. 1. Представленность российских и иностранных компаний в базе данных по годам

российских компаний приходится 68% наблюдений, на долю иностранных — 32%, колебания по годам были не слишком значительными (рис. 1).

В отличие от многих исследований по российским компаниям, в которых акцент делается на промышленные предприятия<sup>4</sup>, в используемой выборке значительную долю занимают предприятия третичного сектора (табл. 3). В наибольшей степени в базе данных представлены банковская

сфера (21% от всех записей в базе), финансовая (12%) и страхование (7%). К компаниям топливно-энергетического комплекса относится 4,3% наблюдений, машиностроения — 4,8%, металлургии — 3,4%. В целом на сферу промышленности приходится 16% записей в базе данных. На предприятия агропромышленного комплекса приходится 5% наблюдений, в сфере услуг (помимо финансовых) широко представлены бизнес-услуги, такие как аудит и консалтинг (7,5%), юридические услуги (2,6%) и рекламные агентства (1,6%). Отдельно в табл. 3 показано распределение

<sup>4</sup> См., напр.: [Гуриев и др., 2004; Демина, Капелюшников, 2005; Авдашева и др., 2010].

Таблица 3

Распределение перемещений топ-менеджеров по секторам экономики

Сектор экономики	Доля наблюдений в базе данных, %		
	2008 г.	2009 г.	Конец 1999 — 2009 гг.
ТЭК	3,3	2,4	4,3
Металлургия	2,1	1,7	3,4
Машиностроение	5,1	2,9	4,8
Другая промышленность	2,7	1,1	3,4
АПК	2,9	1,5	5,0
Строительство и транспорт	5,7	3,9	3,4
Связь	2,5	3,3	6,1
Банковский сектор	23,0	21,5	21,3
Финансовый сектор	13,2	12,7	12,4
Страхование	8,4	8,6	7,0
Информационные технологии	3,8	9,2	5,8
Аудит и консалтинг	5,8	7,0	7,5
Реклама	1,8	1,3	1,6
Юридические услуги	3,9	6,8	2,6
Другие услуги	16,0	16,2	11,5
Всего	100,0	100,0	100,0
Число наблюдений	826	544	5771

наблюдений по отраслям в кризисные 2008–2009 гг., согласно которому в этот период несколько снизилась доля назначений в промышленных компаниях и выросла доля сферы услуг.

Особенности сбора данных о назначениях топ-менеджеров оказали влияние на представленность в базе топ-менеджеров компаний с разными характеристиками. Можно предположить, что в газете «Ведомости» с большей вероятностью публиковалась информация о более публичных, крупных компаниях, действующих в Москве, Санкт-Петербурге, реже — в других крупных городах. Высокую долю назначений в дочерних компаниях/филиалах иностранных компаний можно отнести к их большей открытости. В используемой выборке относительно высока доля сферы услуг, прежде всего финансового сектора, и менее представлены промышленные компании. Вероятно, недостаточно представлены в используемой базе данных топ-ме-

неджеры средних, непубличных компаний и компаний в регионах России.

В базу данных перемещений топ-менеджеров были включены сведения о руководителях, которые за период с сентября 1999 г. по декабрь 2009 г. меняли место работы. Соответственно, руководители, которые длительное время (более 10 лет) работают на одном месте, в базу данных попадают реже. Можно высказать предположение о том, что топ-менеджеры данной категории скорее заняты в средних промышленных компаниях, чаще региональных, большинство из них заняли свои позиции либо до 1992 г., либо в самом начале приватизации. Вероятно, в основном они представляют старшие возрастные когорты, в том числе пенсионные.

Вместе с тем используемые данные содержат информацию о значительном числе перемещений в крупных и средних компаниях различных секторов сферы услуг и отдельных отраслей промышленности.

Имеющиеся данные о характеристиках топ-менеджеров позволяют взглянуть на процесс формирования рынка труда топ-менеджеров России со стороны предложения труда (отдельных индивидов) в отличие от большинства исследований по России, в фокусе внимания которых выступает компания (спрос на труд).<sup>5</sup> Кроме того, следует подчеркнуть, что поскольку перемещение топ-менеджера является результатом взаимодействия спроса на труд и предложения, то в отдельных случаях невозможно выделить самостоятельное влияние каждого из них.

### Эмпирические оценки

Прежде чем рассматривать изменения, произошедшие на рынке труда топ-менеджеров в России в кризис, представим основные характеристики рынка в 2000-е гг. Говоря о социально-демографических характеристиках включенных в нашу базу данных топ-менеджеров, можно отметить, что большинство из них — мужчины (84%), около половины — в возрасте 32–41 года. Как правило, руководителями становились россияне, однако в 13% случаев на высшие должностные позиции были назначены иностранные топ-менеджеры: наибольшую долю среди них имеют граждане Великобритании и США, несколько меньшую — Франции и Германии.

Образовательный уровень топ-менеджеров высок: почти все имели хотя бы одно высшее образование, свыше трети — два и более высших образования. Распространеннее всего техническое и экономическое образование, а среди наиболее востребованных видов второго высшего образования — бизнес-образование и экономическое образование. Опыт и образование отчасти можно считать взаимозаменяемыми фак-

торами: так, обладатели большего числа дипломов о высшем образовании имеют меньший опыт работы.

Что касается карьерной мобильности, то можно отметить наличие значительных ограничений для «входа» на рынок топ-менеджеров. В большинстве случаев позицию топ-менеджера занимает кандидат, уже имеющий опыт работы на аналогичной позиции, доля перемещений на высшие должностные позиции компании с уровня среднего менеджмента невелика. В целом уровень карьерной мобильности топ-менеджеров в России довольно высок — в среднем топ-менеджер меняет место работы каждые два-три года.

Большее распространение на российском рынке труда топ-менеджеров получила межфирменная мобильность (по сравнению с внутрифирменной) — на нее приходится около 56% перемещений. Анализ доли внешних перемещений в связи с продолжительностью работы на последней позиции позволил выявить обратную U-образную зависимость между этими двумя параметрами. Подобная зависимость означает, что в России межфирменные перемещения широко распространены среди топ-менеджеров, которые проработали 2–5 лет на одной позиции, а наименее распространены среди менеджеров как с маленьким стажем работы на последней позиции, так и с достаточно длительным периодом работы на ней. Это требует от работодателей особого внимания к выстраиванию карьерных лестниц: если каждые год-полтора работы в компании работодатель не предлагает топ-менеджеру более привлекательную позицию внутри компании, то возрастает риск того, что через некоторое время данный руководитель уйдет в другую компанию.

Существуют значительные отраслевые различия в карьерной мобильности топ-менеджеров. В частности, промышленные предприятия более склонны использовать внутрифирменный рынок труда, а банки,

<sup>5</sup> См., напр.: [Гуриев и др., 2004; Демина, Капелюшников, 2005; Долгопятова, Ивасаки, Яковлев, 2009; Авдашева и др., 2010; Kuznecovs, Pal, 2012].

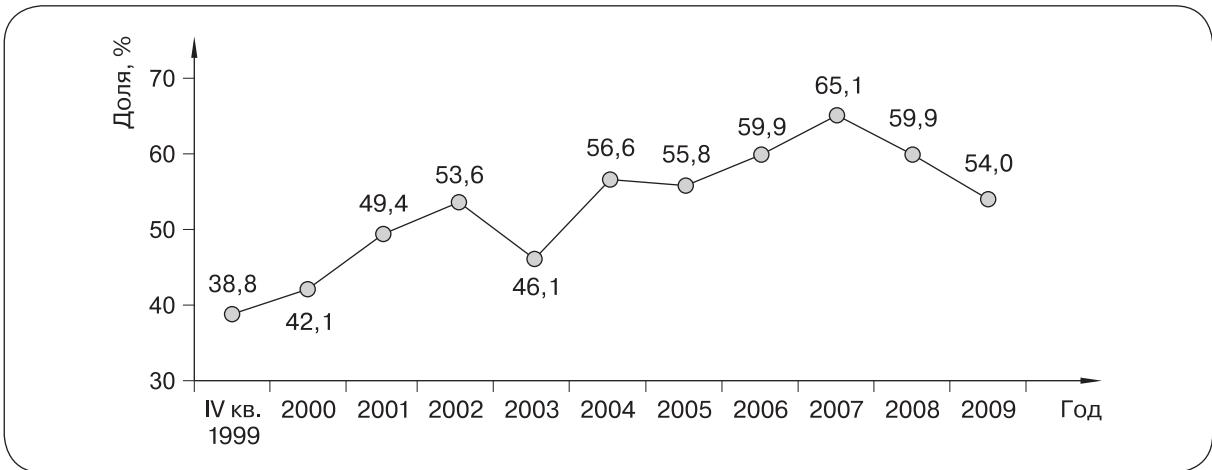


Рис. 2. Динамика доли внешних перемещений топ-менеджеров

страховые и финансовые компании, компании сферы ИТ — внешние назначения.

Основываясь на теории общего и специфического капитала Г. Беккера, можно предположить, что в кризис возросла доля внутренних и сократилась доля внешних перемещений. В условиях кризиса более высока степень неопределенности, с которой сталкиваются компании, и их владельцы скорее будут склонны приглашать известных им кандидатов, о которых они имеют больше информации. Кроме того, внутрифирменное перемещение позволяет сэкономить на расходах по поиску, найму и адаптации внешнего кандидата. Как отмечалось, российские компании чаще прибегали к внешнему найму (55,8%), реже — к заполнению вакансий инсайдерами (44,2%). Рассматривая на рис. 2 динамику данного показателя за десятилетний период наблюдений — с конца 1999 по 2009 г., — заметим, что он рос с конца 1999 г. (38,8%) до 2002 г. (53,6%), в 2003 г. наблюдался спад до 46,1%, и затем снова был рост до 2007 г. (65,1%). Существенное сокращение использования компаниями стратегий внешнего найма в 2008–2009 гг. можно объяснить влиянием мирового финансового кризиса, ведь в это время сокращались темпы экономического роста,

что привело к снижению спроса на рабочую силу в целом и на руководителей в частности. Поскольку для топ-менеджеров существует довольно ограниченное число вариантов внешних перемещений, это может объяснять более низкую межфирменную мобильность на рынке труда по инициативе самих руководителей.

Динамика внешних и внутренних перемещений в разрезе секторов экономики демонстрирует, что наибольший вклад в сокращение внешних перемещений в кризис внесли предприятия нефтяной и химической промышленности, цветной металлургии и торговли.

В 2000-е гг. многие российские и иностранные компании привлекали иностранных топ-менеджеров (экспатов<sup>6</sup>) на руководящие посты. Основной причиной этого принято считать недостаток высококвалифицированного руководящего персонала среди россиян, что было особенно выражено в начале 2000-х гг. Многие ино-

<sup>6</sup> Хотя корректнее называть иностранных работников экспатриатами (от англ. expatriate), в современном русском языке чаще используется сокращенное наименование «экспат». В рамках данной статьи мы будем использовать термин «экспат» для обозначения иностранного топ-менеджера.



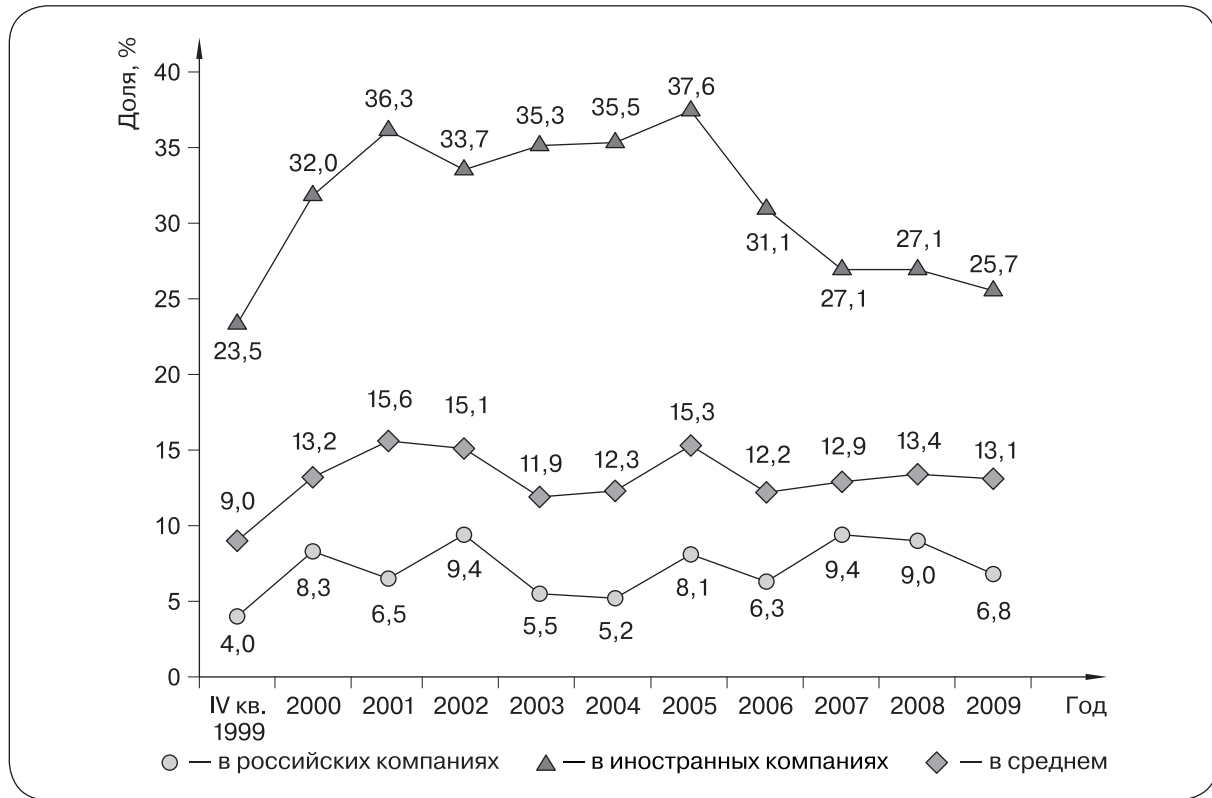


Рис. 3. Динамика доли экспатов среди руководителей высшего уровня в российских и иностранных компаниях

странные компании, работающие в России, назначали на ключевые позиции в российских представительствах и филиалах своих топ-менеджеров, работавших в головной компании или филиалах в других странах. Это делалось для того, чтобы они обеспечивали контроль за функционированием компании (в силу меньшей асимметрии информации и более низкого риска оппортунистического поведения с их стороны), а также переносили успешные практики работы, принятые стандарты деятельности из головной компании в российский филиал. Российские компании нанимали экспатов, так как рассчитывали увеличить эффективность своей деятельности за счет внедрения современных стандартов ведения бизнеса, а также для выхода на международные рынки. В кризис можно было бы ожидать сокращения доли иностранных

топ-менеджеров на российском рынке труда, поскольку они обходятся компании «дороже», чем российские руководители (что создает пространство для сокращения расходов компании). Кроме того, во время кризиса снизилась привлекательность российской экономики, что сократило число иностранных кандидатов, желающих работать в России.

За период с конца 1999 по 2009 г. доля иностранных руководителей составляла 13,4%, причем в кризисный 2009 г. — 13,0% (рис. 3). Фактически в 2008 и 2009 гг. положение экспатов практически не изменилось по сравнению с уровнем 2007 г. Это может свидетельствовать о том, что кризис весьма незначительно повлиял на спрос на экспатов со стороны как российских, так и иностранных компаний. При этом спрос на них со стороны иностранных компаний,

работающих в России, гораздо выше спроса российских компаний: 31,6% топ-менеджеров в иностранных компаниях — экспаты, при этом в российских компаниях эта доля составляет всего 7,5%. Доля экспатов среди топ-менеджеров в российских компаниях в 2000–2009 гг. колебалась в интервале 5–10% от всех нанятых в российские компании топ-менеджеров. В среднем по рынку в 2000–2009 гг. доля экспатов варьировалась в интервале 11,9–15,6%. Доля экспатов среди руководителей в иностранных компаниях в 2000–2005 гг. увеличилась с 32,0 до 37,6%, затем сократилась до 27,1% в 2007 г., а в 2008–2009 гг. она была стабильна и составляла 25,7–27,1%. Это может быть связано с насыщением иностранных компаний экспатами — топ-менеджерами или ростом доверия к российским топ-менеджерам и повышением их квалификации.

В рамках проводимого анализа можно выделить назначения тех иностранных топ-менеджеров, которые ранее работали за рубежом, и тех, кто уже поработал в России и частично или полностью адаптировался к российской специфике. Доля экспатов, прибывших на работу из-за границы, среди всех экспатов, нанятых в России, резко выросла в 2000–2002 гг., а затем начала медленно сокращаться — в силу насыщения потребностей в них компаний. В 2006–2007 гг. наблюдалось резкое падение доли экспатов, прибывших из-за границы и нанятых в иностранные компании, — с 23,4 до 12,9%, а к 2009 г. эта доля незначительно выросла до 13,4%. Вероятно, такое снижение доли этой категории экспатов, нанимаемых в иностранные компании, произошло ввиду насыщения российского рынка труда иностранными руководителями, а также из-за уменьшения привлекательности российского рынка труда для экспатов. Последнее можно объяснить снижением иностранных инвестиций в российскую экономику и выводом активов в связи с началом экономического кризиса в

США. Иностранные компании, возможно, не хотели переводить своих ведущих топ-менеджеров в развивающуюся и «неустойчивую» Россию — учитывая необходимость решения проблем в головных компаниях.

Как отмечалось, для российского рынка топ-менеджеров в начале 2000-х гг. были характерны высокий уровень мобильности и частые переходы между компаниями. В то же время в кризисный период можно было бы ожидать сокращения числа перемещений по инициативе сотрудников (топ-менеджеров): уменьшается количество новых вакансий, сотрудники предпочитают «держаться» за свои места. Кроме того, из-за спада в экономике должен был снизиться спрос со стороны компаний на работников (в том числе руководителей). Оба этих фактора должны были сократить мобильность топ-менеджеров и увеличить срок их пребывания на одной позиции. Как показано на рис. 4, в рассматриваемый период последний показатель колебался в интервале 1,9–3,2 года, наибольшее его значение было достигнуто в 2006 г. (3,2 года), после чего он сократился до 2,7 года (2007 г.) и до 2,5 года (2008 г.), а в 2009 г. вернулся на уровень 2007 г. (2,7 года). В целом значительного сокращения мобильности топ-менеджеров в кризис не наблюдалось.

Наибольший уровень мобильности топ-менеджеров в 1999–2009 гг. имел место в ряде отраслей ТЭК (электроэнергетика, средний срок пребывания на последней позиции — 2 года, и угольная промышленность — 2,2 года), а также в строительстве (2,2 года), на предприятиях черной металлургии (2,4 года) и торговли (2,4 года). Наименьшая мобильность зафиксирована в сфере транспорта (3,4 года), лесной и целлюлозно-бумажной промышленности (3,3 года), в аудиторских, консалтинговых и юридических компаниях (3,1 года), в сфере информационных технологий (3,0 года) и в машиностроении (3,0 года).

Необходимо отметить наличие U-образной зависимости между продолжительностью

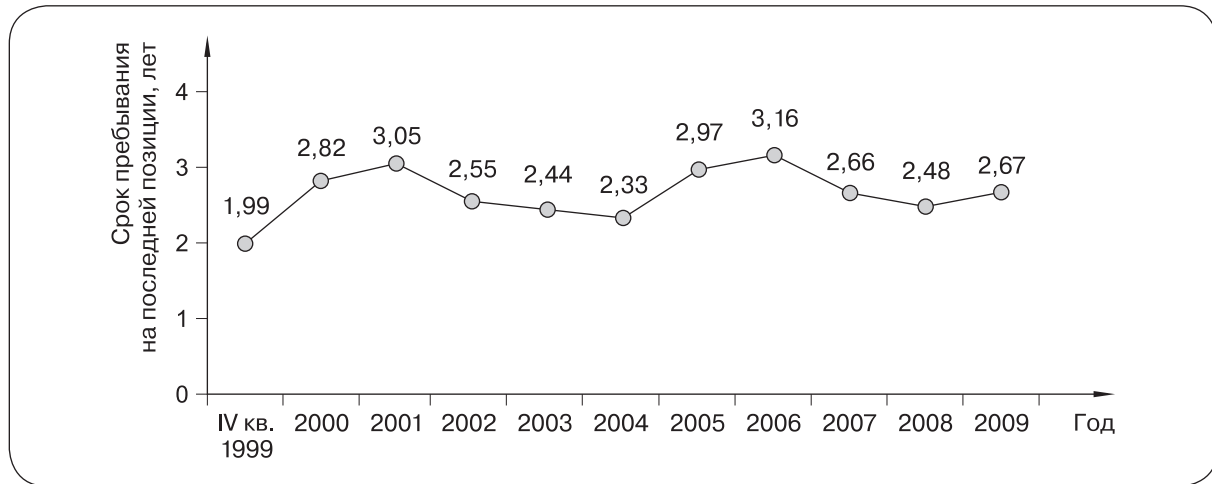


Рис. 4. Динамика продолжительности работы топ-менеджеров на последней позиции

стью пребывания на последней позиции и долей внешних перемещений: наибольшая доля внутрифирменных перемещений приходится на руководителей со сроком работы до 1–2 лет и свыше 10 лет. Иными словами, если в течение 1–2 лет после назначения на должность топ-менеджер не получает предложений о переходе на более привлекательную позицию внутри компании, то возрастает риск того, что через некоторое время он перейдет в другую компанию. Исключение составляют наименее мобильные руководители, которые занимают свою должность 10 и более лет.

В кризис, начавшийся в 2008 г., изменились цели, стоящие перед компаниями: от роста и экспансии большинство компаний перешло к сокращению расходов, реструктуризации, в крайнем случае — процедуре банкротства. Это могло заставить компании предъявить спрос на «антикризисных» топ-менеджеров, которые смогут успешно работать в период спада. Имеющиеся в нашей базе данные не позволяют четко выделить среди руководителей тех, кого можно назвать «антикризисными» топ-менеджерами, и определение того, можно ли считать топ-менеджера «антикризисным», требует отдельного исследования. Мы будем рассматривать в качестве таковых топ-

менеджеров с юридическим образованием, так как проведение процедур реструктуризации, банкротства, а также в какой-то мере и сокращение расходов (например, увольнение части работников, разрыв или изменение условий ранее заключенных договоров), безусловно, требуют наличия знаний в области права.

Действительно, в 2009 г. доля топ-менеджеров с высшим юридическим образованием возросла в 1,8 раза по сравнению с 2008 г., хотя в абсолютном выражении осталась относительно небольшой — 11,2% в 2009 г. (рис. 5). Данный рост произошел преимущественно за счет топ-менеджеров с гуманитарным высшим образованием. По всей видимости, рост востребованности руководителей с юридическим образованием действительно выступает косвенным свидетельством роста спроса на антикризисных управляющих, обусловленного необходимостью проведения различных процедур, связанных с реструктуризацией, продажей отдельных активов и целых компаний.

Что касается количества высших образований топ-менеджеров (рис. 6), то на протяжении периода с конца 1999 по 2008 г. наблюдался устойчивый рост спроса на топ-менеджеров, обладающих двумя и более высшими образованиями (с 26,7 до

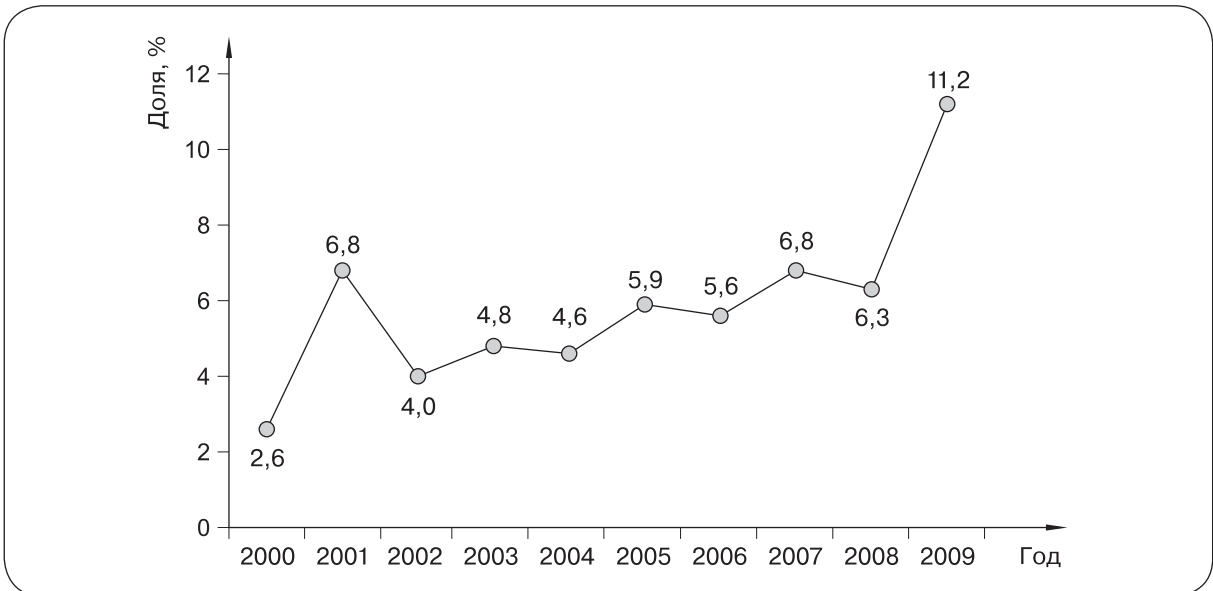


Рис. 5. Динамика доли топ-менеджеров с высшим юридическим образованием

42,9%). Однако в 2009 г. данный показатель резко снизился — до 18,1%. Одновременно с этим возрос спрос на более опытных топ-менеджеров, т. е. обладающих большим специфическим капиталом (опытом работы в компании или в данной отрасли). Можно предположить, что подобное изменение спроса на топ-менеджеров было связано с переходом компаний от стратегии развития к антикризисной стратегии.

## Заключение

Ухудшение экономической ситуации в России начиная с осени 2008 г., выразившееся в сокращении ВВП, росте безработицы и оттоке капитала из России, привело к тому, что большинство компаний оказалось вынуждено реагировать на сокращение спроса на свою продукцию и снижение доступности финансовых ресурсов. Это позволяет предположить, что подобные обстоятельства существенно влияют на рынок труда топ-менеджеров.

Согласно нашим оценкам, полученным на основе данных о назначениях топ-мене-

джеров в наиболее открытых и публичных компаниях в России, произошедшие в кризис изменения не слишком существенны.<sup>7</sup> Результаты проведенного анализа показывают, что значительно сократилась практика привлечения внешних кандидатов, снизился спрос на топ-менеджеров с большим общим человеческим капиталом (высшее образование) в пользу специфического человеческого капитала (опыт работы), что, скорее всего, связано с переходом компаний от стадии роста к спаду. Кроме того, выросла доля нанимаемых руководителей с юридическим образованием, что, вероятно, связано с ростом потребности в антикризисном управлении, урегулировании имущественных и долговых споров. Вместе с тем мобильность топ-менеджеров осталась на прежнем уровне (более высоком по сравнению с развитыми странами), а компании в целом не стали сокращать

<sup>7</sup> Надо отметить, что проведенное консалтинговой компанией Booz&Co исследование крупнейших публичных компаний в мире также показало, что серьезных изменений в руководстве компаний в 2008 г. не произошло [Karlsson, Neilson, 2009].

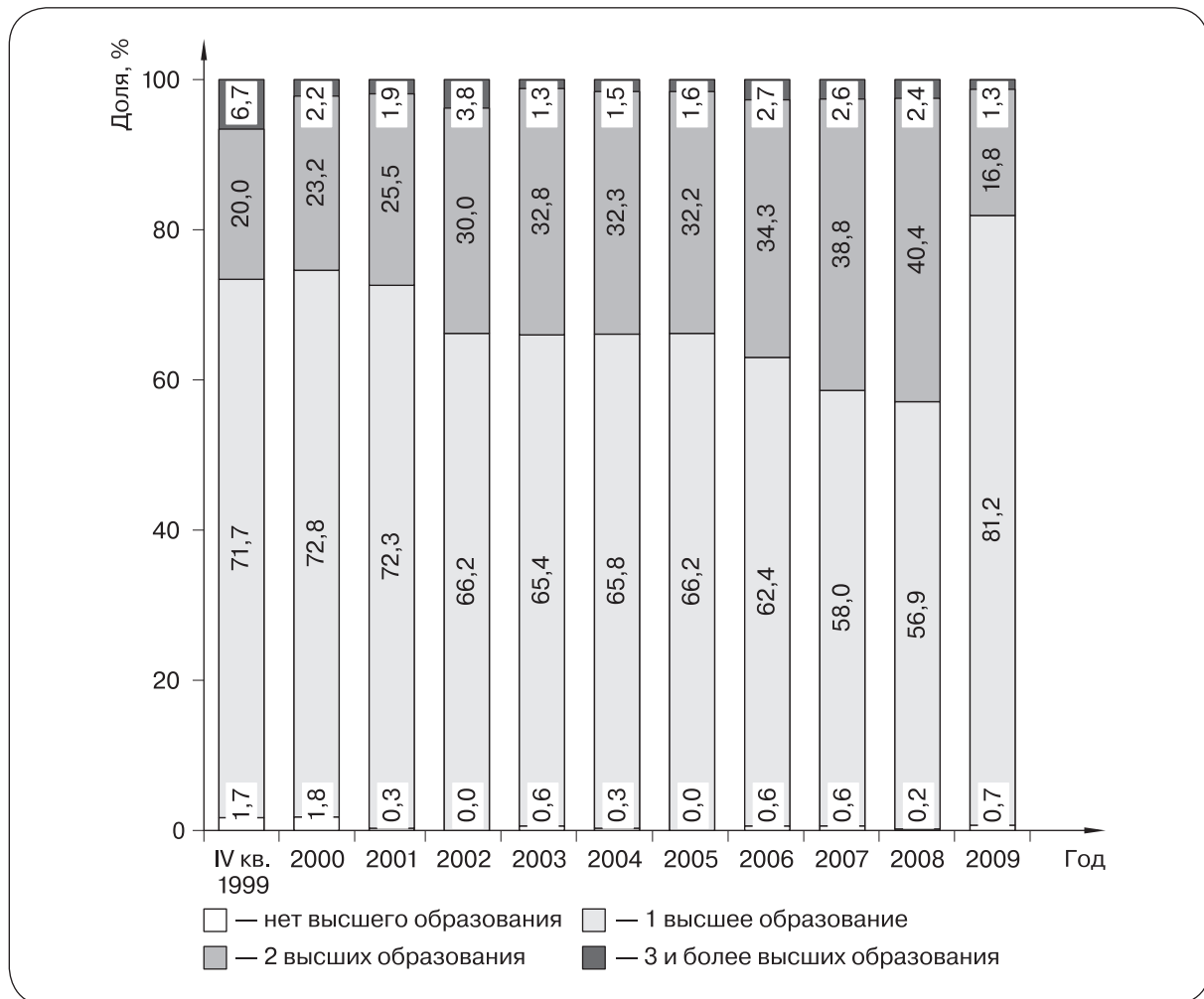


Рис. 6. Динамика количества высших образований топ-менеджеров

свои издержки за счет замены более «дорогих» иностранных топ-менеджеров их российскими коллегами.

Возможными причинами того, что изменения на рынке топ-менеджеров оказались не слишком велики, могли стать действия российского правительства. В рамках антикризисной программы<sup>8</sup> за счет предоставления кредитов и государственных гарантий (а также некоторых программ по стимулированию спроса) было

<sup>8</sup> Оценка влияния антикризисных мер правительства на российские предприятия проводится, например, в статье [Кузык, Симачев, 2012].

снижено количество предприятий, на которых произошла смена собственников и/или топ-менеджмента компании. Вероятно, эти меры позволили компаниям легче пройти кризис и избежать необходимости принятия жестких антикризисных мер. Однако данное предположение требует проверки в дальнейших исследованиях.

### Благодарности

Исследование осуществлено в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (проект Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ

«Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике»). Автор выражает благодарность сотрудникам ЛИРТ за помощь в обработке информации о мобильности топ-менеджеров, ее

руководителю С. Ю. Рошину за ценные рекомендации и замечания, а также участникам научного семинара ЛИРТ за полезные идеи по дальнейшему развитию исследования.

## ЛИТЕРАТУРА

- Авдашева С., Голикова В., Гончар К., Долгопятова Т., Кузнецов Б., Яковлев А. 2010. *Предприятия и рынки в 2005–2009 годах: итоги двух раундов обследования российской обрабатывающей промышленности*. М.: ИД ВШЭ.
- Гольцман М. 2000. *Эмпирический анализ смены менеджеров в российских фирмах*. Препринт РЭШ BSP/00/035.
- Гуриев С., Лазарева О., Рачинский А., Цухло С. 2004. *Корпоративное управление в российской промышленности*. М.: ИЭПП.
- Данилов Ю., Симачев Ю., Яковлев А. 2009. Российская корпорация: модели поведения в условиях кризиса. *Вопросы экономики* (6): 70–83.
- Долгопятова Т. 2009. Корпоративное управление в российских компаниях: роль глобализации и кризиса. *Вопросы экономики* (6): 83–96.
- Долгопятова Т. 2011. Наемные менеджеры в российских компаниях: эмпирические свидетельства на фоне кризиса. *Финансы и бизнес* (4): 149–165.
- Долгопятова Т., Ивасаки И., Яковлев А. 2009. *Российская корпорация: внутренняя организация, внешние взаимодействия, перспективы развития*. М.: Юрид. дом «Юстицинформ».
- Капелюшников Р. И., Демина Н. В. 2005. Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: свидетельства «Российского экономического барометра». *Российский журнал менеджмента* 3 (3): 27–42.
- Кузык М., Симачев Ю. 2012. Государственная антикризисная поддержка российских компаний: помощь и ограничения. *Журнал Новой экономической ассоциации* (1): 100–125.
- Муравьев А. А. 2003. Обновление директорского корпуса на российских приватизированных предприятиях. *Российский журнал менеджмента* 1 (1): 77–90.
- Национальные счета России в 1999–2006 годах: Статистический сборник*. 2007. М.: Росстат.
- Национальные счета России в 2004–2011 годах: Статистический сборник*. 2011. М.: Росстат.
- Паппэ Я. 2012. Фундаментальные сдвиги в российском крупном бизнесе в 2000-е годы и прогресс в корпоративном управлении. *Журнал Новой экономической ассоциации* (1): 148–150.
- Рошин С. Ю., Солнцев С. А. 2005. Рынок труда топ-менеджеров в России: между внешним наймом и внутренним продвижением. *Российский журнал менеджмента* 3 (4): 11–28.
- Солнцев С. 2009. *Генеральные директора в России: кто достигает вершины*. Препринт ВШЭ W15/2009/09.
- Солнцев С. 2012. Иностранцы топ-менеджеры на российском рынке труда: тенденции 2000-х. *Вестник ФБУ ГРП при Минюсте России* (2): 37–43.
- Яковлев А. А., Данилов Ю. А., Симачев Ю. В. 2010. Глобальный финансовый кризис и корпоративное управление. *Российский журнал менеджмента* 8 (2): 21–34.
- Becker G. 1964. *Human Capital*. University of Chicago Press: Chicago.
- Brookman J., Thistle P. 2009. CEO tenure, the risk of termination and firm value. *Journal of Corporate Finance* 15 (2): 331–344.
- Daily C. 1994. Bankruptcy in strategic studies: Past and promise. *Journal of Management* 20 (2): 263–295.

- Daily C., Dalton D., Cannella A. 2003. Corporate governance: Decades of dialogue and data. *Academy of Management Review* **28** (3): 371–382.
- Fahlenbrach R., Stulz R. 2011. Bank CEO incentives and the credit crisis. *Journal of Financial Economics* **99** (1): 11–26.
- Frydman C. 2006. *Rising Through the Ranks: The Evolution of the Market for Corporate Executives, 1936–2003*. MIT Working paper.
- Hambrick D. 2007. Upper echelons theory — An update. *Academy of Management Review* **32** (2): 334–343.
- Hambrick D., Mason P. 1984. Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review* **9** (2): 193–206.
- Kaplan S., Klebanov M., Sorensen M. 2012. Which CEO characteristics and abilities matter. *Journal of Finance* **67** (3): 973–1007.
- Karlsson P.-O., Neilson G. 2009. CEO succession 2008: Stability in the storm. *Strategy + Business* (55). <http://www.strategy-business.com>
- Kuznecovs M., Pal S. 2012. *Does Corporate Governance Reform Necessarily Boost Firm Performance? Recent Evidence from Russia*. IZA Discussion Paper No. 6519.
- Lazareva O., Rachinsky A., Stepanov S. 2007. *A Survey of Corporate Governance in Russia*. CEFIR Working Paper No. 103.
- Lindell M. 1991. How managers should change their style in a business life cycle. *European Management Journal* **9** (3): 271–279.
- Murphy K., Zbojnik J. 2007. *Managerial Capital and the Market for CEOs*. SSRN Working Paper. <http://ssrn.com/abstract=984376>
- Rachinsky A. 2002. *Self Enforced Mechanism of Corporate Governance: Evidence from Managerial Turnover in Russia*. CEFIR Working Paper.
- Shetty Y., Peery N. 1976. Are top executives transferable across companies? *Business Horizons* **19** (3): 23–28.
- Shleifer A., Vishny R. 1997. A survey of corporate governance. *Journal of Finance* **52** (2): 737–783.
- Sicherman N., Galor O. 1990. A theory of career mobility. *Journal of Political Economy* **98** (1): 169–192.

**Латинская транслитерация литературы, набранной на кириллице**  
**The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet**

- Avdasheva S., Golikova V., Gonchar K., Dolgopyatova T., Kuznetsov B., Yakovlev A. 2010. *Predpriyatiya i rynki v 2005–2009 godakh: itogi dvukh raundov obsledovaniya rossiskoj obrabatyvayushhej promyshlennosti*. M.: ID VSHE.
- Goltsman M. 2000. *Empiricheskij analiz smeny menedzherov v rossijskikh firmakh*. Preprint NES BSP/00/035.
- Guriev S., Lazareva O., Rachinsky A., Tsoukhlo S. 2004. *Korporativnoe upravlenie v rossijskoj promyshlennosti*. M.: IEPP.
- Danilov Yu., Simachev Yu., Yakovlev A. 2009. Rossijskaya korporatsiya: modeli povedeniya v usloviyakh krizisa. *Voprosy ekonomiki* (6): 70–83.
- Dolgopyatova T. 2009. Korporativnoe upravlenie v rossijskikh kompaniyakh: rol' globalizatsii i krizisa. *Voprosy ekonomiki* (6): 83–96.
- Dolgopyatova T. 2011. Naemnye menedzhery v rossijskikh kompaniyakh: empiricheskie svidetel'stva na fone krizisa. *Finansy i biznes* (4): 149–165.
- Dolgopyatova T., Iwasaki I., Yakovlev A. 2009. *Rossijskaya korporatsiya: vnutrennyaya organizatsiya, vneshnie vzaimodejstviya, perspektivy razvitiya*. M.: Yurid. dom «Yustitsinform».
- Kapelyushnikov R. I., Demina N. V. 2005. Obnovlenie vysshego menedzhmenta rossijskikh promyshlennykh predpriyatij: svidetel'stva «Rossijskogo ekonomicheskogo barometra». *Rossijskij zhurnal menedzhmenta* **3** (3): 27–42.

- Kuzyk M., Simachev Yu. 2012. Gosudarstvennaya antikrizisnaya podderzhka rossijskikh kompanij: pomoshh' i ogranicheniya. *Zhurnal Novoj ekonomicheskoy assotsiatsii* (1): 100–125.
- Muravyev A. A. 2003. Obnovlenie direktorskogo korpusa na rossijskikh privatizirovannykh predpriyatiyakh. *Rossiiskij zhurnal menedzhmenta* 1 (1): 77–90.
- Natsional'nye scheta Rossii v 1999–2006 godakh: Statisticheskij sbornik*. 2007. M.: Rosstat.
- Natsional'nye scheta Rossii v 2004–2011 godakh: Statisticheskij sbornik*. 2011. M.: Rosstat.
- Pappe Ya. 2012. Fundamental'nye sdvigi v rossijskom krupnom biznese v 2000-e gody i progress v korporativnom upravlenii. *Zhurnal Novoj ekonomicheskoy assotsiatsii* (1): 148–150.
- Roshchin S., Solntsev S. 2005. Rynok truda top-menedzherov v Rossii: mezhdru vneshnim najmom i vnutrennim prodvizheniem. *Rossiiskij zhurnal menedzhmenta* 3 (4): 11–28.
- Solntsev S. 2009. *General'nye direktora v Rossii: kto dostigaet vershiny*. Preprint VSHE W15/2009/09.
- Solntsev S. 2012. Inostrannye top-menedzhery na rossijskom rynke truda: tendentsii 2000-kh. *Vestnik FBU GRP pri Minyuste Rossii* (2): 37–43.
- Yakovlev A. A., Danilov Yu. A., Simachev Yu. V. 2010. Global'nyj finansovyj krizis i korporativnoe upravlenie. *Rossiiskij zhurnal menedzhmenta* 8 (2): 21–34.

*Статья поступила в редакцию  
22 октября 2012 г.*