

НОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

РЫНОК ТРУДА ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ В РОССИИ: МЕЖДУ ВНЕШНИМ НАЙМОМ И ВНУТРЕННИМ ПРОДВИЖЕНИЕМ

С. Ю. РОЩИН

Экономический факультет МГУ

С. А. СОЛНЦЕВ

*Институт проблем государственного
и муниципального управления ГУ–ВШЭ*

Статья посвящена исследованию отдельных аспектов рынка труда топ-менеджеров в России. В работе дается обзор современного состояния этого рынка, теоретических подходов к выбору вида перемещений топ-менеджеров, имеющих международных данных по рассматриваемой тематике. На основе оригинальной базы данных с использованием эконометрических методов проводится анализ факторов, влияющих на соотношение между внутренними продвижениями и внешними назначениями в РФ.

В первой половине 1990-х гг. основные задачи собственников состояли в консолидации активов и защите прав собственности, что предопределило доминирование собственников в руководстве компаний. Однако после кризиса 1998 г. российские компании становятся все более открытыми, начинают размещать свои акции на российских и зарубежных биржах, привлекать внешних российских и зарубежных инвесторов. Постепенное повышение правовой защиты собственности

приводит к переориентации владельцев компаний с приобретения краткосрочных выгод на получение долгосрочных доходов от своей собственности. Все это способствовало росту спроса на квалифицированных наемных менеджеров.¹

Одновременно с этим в России происходило формирование достаточно большого числа профессиональных менеджеров, которые уже успели приобрести успешный опыт работы на руководящих позициях, в том числе в иностранных компаниях.

¹ Более подробно эволюция корпоративного управления в России описана, например, в [Долгопятова, 2003].

Кроме того, компании стали активно привлекать иностранных топ-менеджеров (экспатов)² для работы в России. Рост спроса и предложения на рынке труда топ-менеджеров послужил базой для динамичного развития рынка. Одним из следствий этого стало появление большого числа наемных топ-менеджеров в руководстве российских компаний (вместо собственников), а также постепенное вытеснение иностранных топ-менеджеров российскими в иностранных компаниях в РФ.

В последние годы проблема корпоративного управления в России стала привлекать к себе внимание исследователей. В работе [Гольцман, 2000] на основе сведений о 217 российских акционерных обществах (данные квартальных отчетов компаний, размещавшихся на сайте Федеральной комиссии по ценным бумагам) анализируются причины смены руководителей компаний (генерального директора, членов совета директоров и правления). Основной вывод автора состоит в том, что ни одна из характеристик работы компании не оказывает существенного влияния на вероятность смены руководителей компаний, что, по мнению М. Гольцман, свидетельствует о неэффективности корпоративного управления в РФ. В работе выявлено наличие положительной связи между прибыльностью компаний и вероятностью смены руководителей в ней. Схожее воздействие оказывает и изменение выручки компании. Это можно объяснить тем, что рост выручки и высокий уровень прибыльности компаний служат сигналом для внешних агентов для покупки всей компании или

ее доли, что сопровождается сменой руководства в компании. Также автор установил, что изменение производительности труда в компании не влияет на смену руководителей.

В более поздней работе [Гуриев и др., 2004] проводится оценка уровня корпоративного управления на российских предприятиях. На основе данных опроса Институтом экономики переходного периода руководителей 1000 промышленных предприятий авторы констатируют, что уровень корпоративного управления является достаточно низким. Анализ структуры собственности компаний позволяет определить, что наивысший уровень корпоративного управления зафиксирован в тех компаниях, где доля крупнейшего внешнего собственника составляет чуть менее 50%, поскольку при меньшей величине доли собственник не имеет достаточного влияния для улучшения корпоративного управления, а при доле свыше 50% он теряет стимулы для улучшения корпоративного управления. Увеличение доли мелких акционеров положительно сказывается на корпоративном управлении, а рост доли администрации — отрицательно (эффект «окапывания» менеджмента компании). Также авторы констатируют отсутствие корреляции между размером инвестиций, осуществляемых компанией, и уровнем корпоративного управления.

В работе [Муравьев, 2003] анализируется смена генеральных директоров на приватизированных предприятиях в России. Как отмечает автор, интенсивность смены руководителей компаний в РФ в 1990-е гг. аналогична американским показателям, составляющим 8–10% в год, и к 2001 г. около 30% приватизированных промышленных предприятий в России возглавляли руководители, назначенные до 1992 г. Вместе с тем доля внешних назначений руководителей возросла с 10% в начале 1990-х гг. до более чем 30% в

² В международной научной литературе иностранные менеджеры называются «expatriate managers», что переводится как менеджеры-экспатрианты. В современной российской управленческой практике за ними закрепилось сокращенное название «экспаты». В данной работе понятие «экспаты» используется эквивалентно термину «иностранцы менеджеры».

2001 г. (в США данный показатель составляет около 20%). На основе выборки из 437 средних и крупных промышленных предприятий автор обнаружил обратную связь между вероятностью смены генерального директора в 1999–2000 гг. и результатами деятельности фирм в 1998 г., скорректированными по отраслям. Также была получена обратная зависимость между вероятностью смены руководства и рентабельностью акционерного капитала компании. Однако, как отмечает автор, вероятность назначения внешнего кандидата выше в компаниях с большей рентабельностью акционерного капитала, что, скорее всего, объясняется привлекательностью данных компаний для поглощения.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЫБОРА МЕЖДУ ВНУТРЕННИМ И ВНЕШНИМ РЫНКОМ ТРУДА

Основная теоретическая концепция, которая используется для объяснения выбора внутреннего или внешнего назначения, опирается на понятие специфического человеческого капитала, которое было введено еще в 1960-х гг. Г. Беккером [Беккер, 2003]. Согласно его концепции, качественные характеристики работника можно разделить на общий и специфический человеческий капитал по степени переносимости этих активов, накапливаемых человеком на протяжении жизненного и трудового цикла. Общий человеческий капитал состоит из активов, которые могут приносить отдачу на различных рабочих местах, в разных фирмах. Таким образом, общий человеческий капитал является переносимым активом. Специфический человеческий капитал, наоборот, связан с непереносимыми активами, которые приносят отдачу только на определенных рабочих местах или лишь в рамках данной фирмы.

При внешнем назначении фирма получает топ-менеджера без специфического капитала, а сам топ-менеджер теряет ранее накопленный специфический капитал. Соответственно, вопрос о выборе внешнего или внутреннего назначения зависит от соотношения важности общего и специфического капитала. При внутренних назначениях инвестиции в специфический капитал становятся более выгодными как для фирмы, так и для самих сотрудников, а при внешнем найме большую отдачу приносят инвестиции индивидов в общий капитал, причем фирмы теряют стимулы инвестировать в развитие своих топ-менеджеров.

Понять механизм выбора между внутренним и внешним наймом помогает также теория внутрифирменных рынков труда. Для внутрифирменных рынков характерно заполнение вакансий за счет продвижения нижестоящего персонала, что формирует так называемые карьерные лестницы. Преимуществами внутрифирменных рынков являются сохранение специфического капитала, большая полнота информации о своих работниках по сравнению с внешними кандидатами, снижение издержек на найм (на поиск и предконтрактное измерение, отбор) работников. Формирование карьерных лестниц повышает мотивацию работников к более эффективному труду. Так как положительная оценка эффективности работы сотрудника влияет на его последующее назначение и продвижение по служебной лестнице, а зарплата, в свою очередь, на внутренних рынках труда в большей степени привязана к занимаемой позиции, то основным стимулом для сотрудников выступает внутрифирменное продвижение. Как показано в работе [Lazear, Rosen, 1981], в условиях асимметрии информации, когда сложно оценить производительность труда, данная система вознаграждения может быть эффективной.

Таблица 1

Сравнение преимуществ внутреннего и внешнего найма топ-менеджеров

Преимущества внешнего найма	Преимущества внутреннего найма
<p><i>Большой выбор потенциальных кандидатов, а значит, более высокая вероятность подбора подходящего кандидата.</i></p> <p><i>Возможность привнести в компанию новые идеи, знания, передовой опыт, которыми может обладать внешний кандидат.</i></p> <p><i>Повышение уровня конкуренции внутри компании на верхней ступени корпоративной иерархии.</i></p>	<p><i>Повышение мотивации работников, которые рассчитывают занять позиции топ-менеджеров.</i></p> <p><i>Быстрая адаптация внутреннего кандидата из-за наличия у него специфических знаний. Многие работники менее настороженно относятся к руководителям, ранее работавшим в компании.</i></p> <p><i>Сохранение инвестиций фирмы в человеческий капитал.</i></p> <p><i>Меньшие расходы на поиск и найм топ-менеджеров.</i></p>

Внутренний и внешний найм обладают преимуществами, описанными в табл. 1. Недостатки внутреннего и внешнего найма во многом симметричны их достоинствам: то, что является преимуществом для внешнего найма, для внутреннего найма будет недостатком, так как он не обладает этими возможностями, и наоборот.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Вопрос об использовании внутренних и внешних источников при найме руководителей рассматривается в экономической литературе уже достаточно давно. Так, в 1976 г. в журнале *Business Horizons* была опубликована статья [Shetty, Peery, 1976], в которой анализировались перемещения руководителей (директоров) внутри и между компаниями. Авторы рассматривали две противоположные точки зрения на данный вопрос. Согласно первой из них, все топ-менеджеры выполняют примерно одинаковые обязанности, имеют похожий набор знаний и навыков и, следовательно, могут быть легко перемещены из одной компании в другую. Значит, активы человеческого капитала, накапливаемые менеджерами, являются скорее общими. Другая точка зрения состоит в том, что

топ-менеджеры обладают уникальными навыками и знаниями, связанными с отраслью и предприятием, в которых они работают, поэтому перемещение их в другую компанию, а тем более в другую отрасль, нежелательно. Эта позиция основывается на признании активов человеческого капитала топ-менеджеров специфическими и непереносимыми.

Согласно данным за 1970-е гг., почти 90% всех перемещений руководителей приходилось на внутрифирменные трансакции. При этом внешние перемещения были характерны преимущественно для менее крупных компаний, которые не могли обеспечить достаточные условия для карьерного роста топ-менеджеров в своих рамках. Авторы отмечают, что после внутреннего назначения руководителя компания демонстрирует лучшие экономические показатели. Также подчеркивается важность знания руководителем институциональной среды, в которой действует компания. В заключение компаниям рекомендуется отдавать предпочтение «выращиванию» руководителей внутри себя.

В работе [Lauterbach, Weisberg, 1994] рассматриваются факторы, влияющие на выбор фирмой внутренней или внешней кандидатуры на должность руководителя компании. Преимуществом назначения внутреннего кандидата является обеспе-

чение преемственности в компании, поскольку он продолжит реализацию стратегии компании, сохранит существующие в компании корпоративную культуру и структуру. Кроме того, назначение такого кандидата повышает лояльность и мотивацию сотрудников компании. Вместе с тем внешний руководитель может обеспечить большее увеличение прибыльности компании.

В своем исследовании авторы используют многомерную логистическую регрессию на основе данных о 260 назначениях топ-менеджеров в американских компаниях, которые были опубликованы в *Wall Street Journal* в 1978–1979 гг. Результаты анализа показали, что чем больше фирма, тем выше вероятность выбора внутреннего кандидата. Это можно объяснить тем, что крупные фирмы способны предоставить больше возможностей для карьерного роста. Кроме того, инвестиции крупных фирм в человеческий капитал выше, чем в небольших компаниях. Одновременно руководство крупными компаниями престижнее, что делает их более привлекательными для потенциальных директоров, в том числе и внешних. Также надо отметить, что крупные фирмы обычно имеют более жесткую организационную структуру и более формальные процедуры, поэтому часть топ-менеджеров предпочитают возглавлять небольшие (часто вновь созданные) компании, где они имеют больше возможностей проявить свои способности.

Другим фактором, влияющим на выбор между внутренним и внешним кандидатом на роль руководителя, выступает количество позиций топ-менеджеров, на которые одновременно проводится отбор: чем больше вакансий топ-менеджеров оказывается в компании, тем вероятнее выбор внешнего кандидата. Это объясняется невозможностью фирмы удовлетворить потребности в большом числе квалифицированных руководителей

за счет собственных резервов, а также желанием сменить стратегию компании. Два других фактора, протестированных в исследовании, — дальнейшая судьба бывшего руководителя (остается он в компании или уходит из нее) и производительность фирмы за предыдущий период — оказались незначимыми.

Работа [Agrawal, Knoeber, Tsoulouhas, 2000] посвящена сравнению преимуществ и недостатков назначения на должность руководителя компании (Chief Executive Officer — CEO) инсайдеров и аутсайдеров. Для этого авторы использовали информацию о 1036 назначениях руководителей крупных американских компаний за 1974–1995 гг., которая была опубликована в *Wall Street Journal* (выбирались те компании, которые предоставляли данные о своем финансовом состоянии).

Теоретическая модель выбора между внутренними и внешними кандидатами при назначении руководителя, которую использовали авторы, основывалась на том, что инсайдеры имеют преимущество (гандикап), призванное стимулировать работников компании к более эффективному труду. В то же время увеличение гандикапа повышает вероятность того, что более слабый внутренний кандидат займет позицию директора компании. Процедура отбора зависит от того, насколько точно можно оценить внутренних и внешних кандидатов (т. е. насколько велики «шумы» оценок). Таким образом, существует выбор между предоставлением лучших стимулов работникам и назначением лучшего кандидата на роль директора (ситуация с остальными топ-менеджерами аналогична).

Доля внешних назначений³ достигает лишь 20%, из которых более половины

³ Авторы к внешним назначениям также относили случаи, когда руководитель до своего назначения проработал в компании меньше одного года.

(55,7%) составляют внутриотраслевые переходы. Более высока вероятность выбора инсайдера в фирмах с продуктовой или линейной организационной структурой, чем с функциональной. В отраслях с большей однородностью вероятность приглашения внешнего кандидата выше, чем в разнородных. Повышение числа внутренних кандидатов на должность директора компании увеличивает вероятность назначений инсайдера, а рост числа внешних кандидатов — аутсайдера, хотя последняя закономерность не слишком выражена. Также авторы обнаружили сильную зависимость между вероятностью назначения инсайдера и производительностью фирмы — в фирмах с низкой производительностью резко возрастает вероятность назначения внешнего кандидата.

В статье [Fee, Hanlock, 2004] рассматриваются факторы, влияющие на оборот топ-менеджеров в компаниях. Авторы анализируют перемещения генеральных директоров (СЕО) и 5 высших топ-менеджеров в 443 крупных компаниях (500 компаний из индекса Standard&Poor's S&P500, за исключением финансовых компаний и монополистов) за 1993–1998 гг. Основными источниками информации послужили публикации в газетах и отчеты компаний по раскрытию информации. В данной статье рассматриваются факторы, влияющие на оборот топ-менеджеров и перспективы поиска новой работы для уволенных топ-менеджеров с учетом межсекторальных перемещений. Выяснилось, что оборот топ-менеджеров значительно выше, чем оборот генеральных директоров (15,46 и 9,55% в год соответственно). Также авторы пришли к выводу о том, что решение об увольнении топ-менеджеров в меньшей степени зависит от изменения стоимости акций (капитализации) компаний, чем решение об увольнении директоров. Кроме того, можно говорить о наличии командного принципа в найме/увольнении топ-менеджеров — так, при увольнении

генерального директора резко возрастает вероятность увольнения топ-менеджеров компании.

По результатам исследования было установлено, что рынок топ-менеджеров является достаточно динамичным — около 40% топ-менеджеров (в возрасте до 50 лет) к моменту своего увольнения уже определились со следующим местом работы, которое, правда, обычно уступает тому, где они работали до увольнения. Большинство топ-менеджеров, размер вознаграждения которых был выше средне-рыночного уровня, существенно теряют в материальном плане. В том случае, если увольнение сопровождалось скандалом, потери в вознаграждении менеджера были еще существеннее. Это, по мнению авторов, свидетельствует о наличии механизмов, позволяющих «убирать» с рынка труда низкоквалифицированных топ-менеджеров, а для остальных топ-менеджеров служащих стимулом для более напряженной работы.

Среди работ, исследующих рынки труда топ-менеджеров в Восточной Европе, которые имеют много общих черт с российским рынком, можно выделить статью [Eriksson, 2003], посвященную Чехии и Словакии. Во время перехода к рыночной экономике в этих странах (как и в РФ) образовался дефицит руководителей, способных успешно работать в новых условиях, который в 1990-е гг. в целом был преодолен. Кроме того, в этих странах наблюдался относительно высокий разрыв в уровнях оплаты труда топ-менеджеров и остальных работников. В работе анализируются факторы, влияющие на уровень оплаты и перемещения руководителей компаний, на основе данных о руководителях в 839 чешских и 912 словацких компаниях в 1997–2000 гг. Автор отмечает, что среди руководителей преобладают мужчины — женщины составляют лишь 7% руководителей в Чехии и 17% — в Словакии. Уровень

Таблица 2

Факторы, влияющие на использование внешнего или внутреннего назначения топ-менеджеров

Влияние факторов	
Со стороны спроса на труд	Со стороны предложения труда
<p><i>Размер компании.</i> Чем больше компания, тем больше в ней кандидатов на позицию топ-менеджеров, а значит, выше вероятность назначения внутреннего кандидата.</p> <p><i>Кадровая политика фирмы.</i> Некоторые фирмы ориентированы на закрытую кадровую политику, когда внешний набор осуществляется преимущественно на должности нижнего уровня, а должности среднего и высшего уровня заполняются в основном внутренними кандидатами (стратегия «up or out»). Также вероятность внутреннего назначения повышается в результате наличия в фирме системы планирования карьеры, кадрового резерва, программ повышения квалификации.</p> <p><i>Специфичность знаний,</i> необходимых для занятия руководящей позиции. Чем выше уровень специфического капитала, которым должен обладать топ-менеджер, тем вероятнее выбор внутреннего кандидата, который уже успел получить данные знания.</p> <p><i>Привлекательность позиции топ-менеджера.</i> Чем выше уровень вознаграждения и иных условий, обеспечивающих привлекательность позиции для потенциальных кандидатов (полномочия руководителя, престижность и известность компании, объем предоставляемых ресурсов и т. п.), тем выше вероятность привлечения внешнего кандидата.</p> <p><i>Политика компании на рынке.</i> Если компания планирует развивать новые направления деятельности, выходить на новые рынки, то возрастает вероятность привлечения внешних кандидатов.</p> <p><i>Успешность функционирования компании</i> в предшествующий период. Чем менее успешна компания, тем больше стимулов у владельцев (акционеров) внести серьезные изменения в деятельность компании за счет привлечения новых топ-менеджеров со стороны.</p>	<p><i>Соотношение между количеством внутренних и внешних кандидатов</i> на рынке. Наличие необходимых кандидатур внутри компании.</p> <p><i>Карьерные предпочтения топ-менеджеров,</i> их ориентированность на частую или редкую смену места работы.</p> <p><i>Степень открытости рынка труда топ-менеджеров.</i> Повышение открытости национального рынка топ-менеджеров, использование международного рынка топ-менеджеров повышает вероятность внешнего назначения за счет расширения числа внешних кандидатов путем привлечения топ-менеджеров, работающих в других странах.</p> <p><i>Уровень развитости посреднических услуг по подбору и найму топ-менеджеров.</i> Чем больше действует рекрутинговых, хедхантинговых и иных компаний, специализирующихся на подборе топ-менеджеров, чем больший спектр услуг они могут предложить, чем выше качество этих услуг, тем выше вероятность выбора внешнего кандидата.</p>

вознаграждения в зарубежных компаниях и частных фирмах выше, чем на предприятиях с государственным участием. Наличие высшего образования положительно сказывается на величине вознаграждения топ-менеджеров. Исследуя факторы, влияющие на увольнение руководителей, автор находит, что вероятность быть уволенным тем выше, чем меньше прибыльность компании, чем больше снижение прибыли по сравнению с предшествующим годом. Кроме того, вероятность увольнения руководителя в крупных компаниях выше, чем в сред-

них и мелких. Автор объясняет это тремя возможными причинами: 1) крупные фирмы имеют возможность привлекать более квалифицированных руководителей; 2) в крупных компаниях более расчлененная структура собственников; 3) руководители крупных компаний обладают большей властью в силу занимаемой должности.

Анализ международных исследований позволяет выделить основные факторы, влияющие на выбор внешнего или внутреннего назначения топ-менеджеров (табл. 2).

ИССЛЕДОВАНИЕ НАЗНАЧЕНИЙ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Наше исследование преследует цель определить, какие перемещения — внешние или внутренние — более распространены на рынке труда топ-менеджеров в РФ, а также выявить основные факторы, от которых зависит выбор типа перемещения. При анализе факторов, влияющих на тип перемещения, выделяются характеристики как менеджера (пол, возраст, образование), так и предприятия (вид деятельности, национальная принадлежность капитала). В частности, мы стремились ответить на вопросы о том, существует ли разница в поведении на рынке труда молодых и пожилых топ-менеджеров, имеются ли гендерные различия, как влияет тип образования на накопление специфического капитала, чем отличается поведение иностранных компаний в РФ от российских предприятий, для каких отраслей более характерны внутренние перемещения, а для каких — внешние.

Используемая в данной работе база данных составлена на основе публикаций об отставках и назначениях в российской деловой прессе. Основным источником информации явилась газета «Ведомости» (издается совместно с *Financial Times* и *Wall Street Journal*), которая периодически (1–2 раза в неделю) публикует сведения о назначениях топ-менеджеров. Таким образом, авторы последовали практике многих зарубежных исследователей (см., напр., упомянутые ранее статьи [Lauterbach, Weisberg, 1994; Agrawal, Knoeber, Tsoulouhas, 2000]), черпающих информацию о перемещениях из материалов *Wall Street Journal*. Данные охватывают период с конца 1999 г. до середины 2004 г.⁴

⁴ Кроме «Ведомостей», использовались и другие источники: информация об одном назначении взята из новостей информационного агент-

и содержат информацию о 1869 перемещениях топ-менеджеров.

В базу данных были включены сведения только о руководителях компаний и топ-менеджерах (функциональных руководителей и руководителях отдельных бизнес-единиц компаний). Анализу были подвергнуты перемещения только в крупных и средних коммерческих российских, зарубежных, совместных компаниях, в том числе с участием государства (включая 100%-е участие), и перемещения в некоммерческих негосударственных организациях (например, в Российской товарно-сырьевой бирже, состоящей из группы компаний, большинство из которых являются негосударственными партнерствами или некоммерческими организациями). Таким образом, менеджеры среднего уровня, директора малых предприятий, руководители государственных органов власти и организаций в базу данных не включались.⁵

Для каждого перемещения приводятся данные о возрасте, поле и гражданстве топ-менеджера. Кроме того, указывается информация о высшем образовании — типе образования и времени его получения, а для зарубежного образования — о стране, в которой образование получено. В базу данных включались сведения о двух российских (советских) и двух зарубежных образованиях. В том случае, если имелось больше образований, то из

ства АК&М, о пяти — из данных сайта www.executive.ru, посвященного различным аспектам деятельности российских менеджеров, однако их вес крайне незначителен (0,3% от всех назначений).

⁵ Открытым остается вопрос о том, насколько получившаяся база данных является смещенной. Опыт международных исследований свидетельствует о том, что издания, подобные «Ведомостям», достаточно хорошо отслеживают назначения и перемещения менеджеров в крупных компаниях, но существует вероятность неполной информации по средним и региональным компаниям.

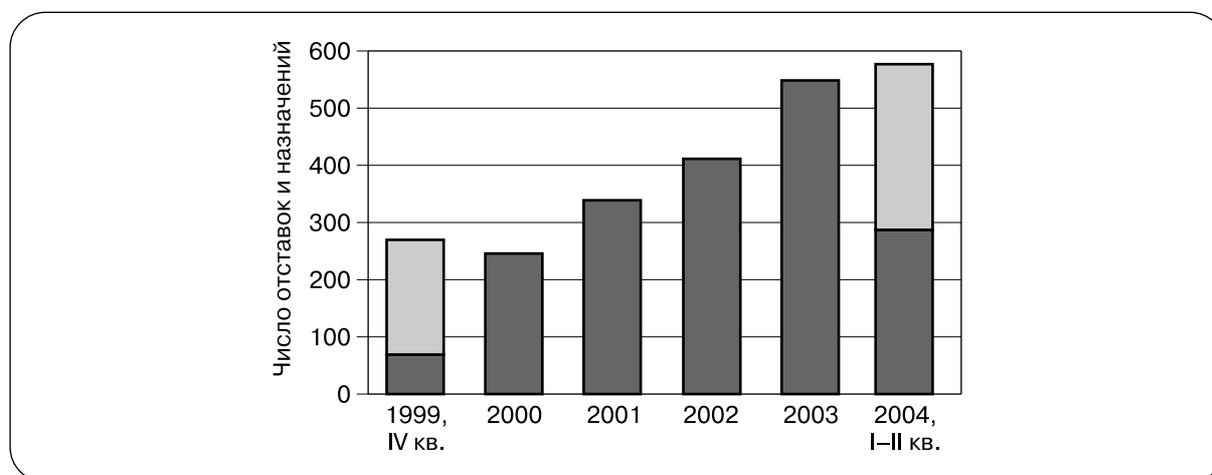


Рис. 1. Динамика рынка труда топ-менеджеров в РФ (данные за IV кв. 1999 г. и первое полугодие 2004 г. достроены до годовых)

них выбирались наиболее значимые. Помимо этого, приводится информация об опыте работы в данной сфере, на руководящих позициях, за рубежом, в российских филиалах зарубежных компаний. В базу данных включались сведения о том, является компания российской или зарубежной, об отрасли, в которой работает компания (информация о показателях деятельности компаний, их размере, структуре собственности отсутствует, что не позволяет оценить их влияние). Наконец для каждого перемещения указывалось, является оно внешним или внутренним. Внутренним считалось перемещение, если до момента перемещения человек работал в данной компании более месяца.⁶ Перемещения между различными организациями, входящими в одну группу (холдинг, конгломерат, ФПГ и т. п.), рассматривались в качестве внутренних.

Особенности нашей базы данных позволили в большей степени сосредоточиться

на влиянии индивидуальных характеристик топ-менеджеров на их перемещения, в отличие от других российских исследований [Гольцман, 2000; Муравьев, 2003; Гуриев и др., 2004], в которых акцент сделан на влиянии параметров компании на перемещения менеджеров.

За рассматриваемый период темпы роста рынка топ-менеджеров в России были достаточно высокими: с 2000 по 2003 г. он вырос в 2,2 раза, т. е. в среднем на 22,1% в год (рис. 1). Столь высокие темпы роста рынка топ-менеджеров свидетельствуют о том, что компании стали все активнее привлекать наемных руководителей. Вместе с тем темп роста в 2004 г. замедлился — за первое полугодие рынок вырос «лишь» на 7,6% (в годовом исчислении).

Доля иностранных топ-менеджеров на рынке труда в России составляет 13,3%. В основном они заняты в иностранных компаниях, работающих в России, однако 38,2% экспатов работают в российских компаниях. Доля иностранцев, которые назначались на руководящие должности в российских компаниях, в 1999–2002 гг. выросла с 4 до 9%, однако в дальнейшем, в 2003–2004 гг., она снизилась до 5,2–5,5%. Также необходимо

⁶ Мы использовали методологический подход, примененный в работе [Agrawal, Knoeber, Tsoulouhas, 2000], предполагая, что занятость в организации меньше одного месяца перед назначением руководителем выполняла функцию предконтрактного измерения (испытательного срока) при внешнем найме.

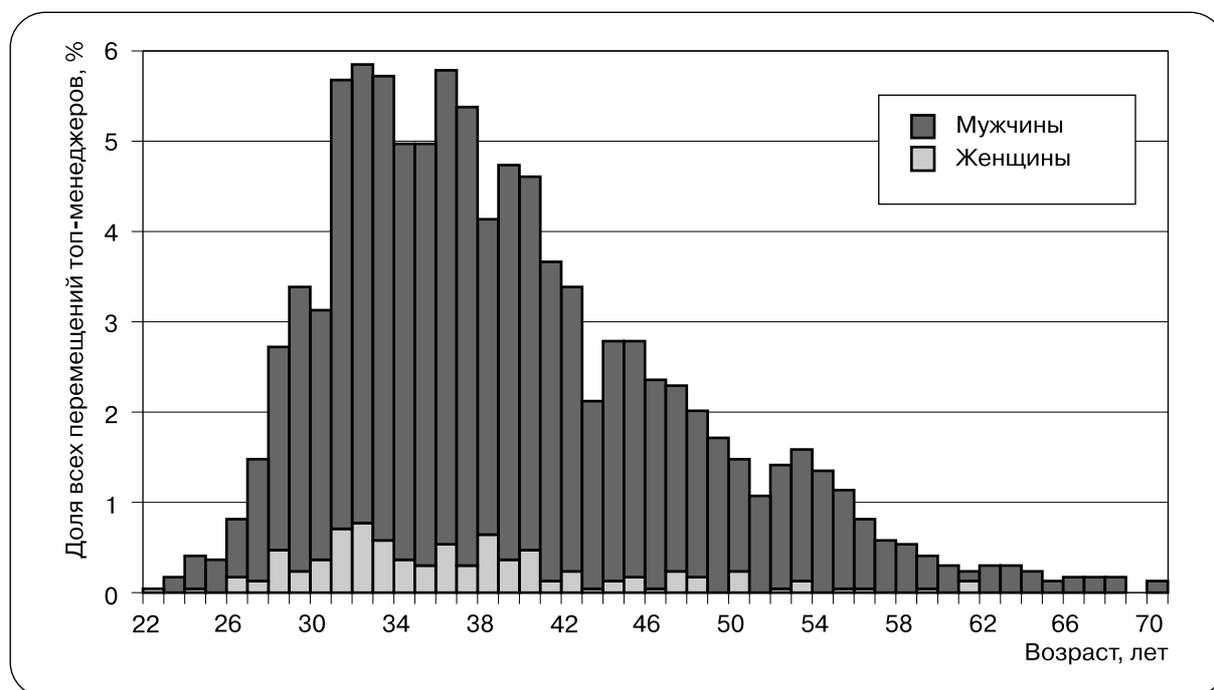


Рис. 2. Распределение назначенных и уволенных топ-менеджеров по полу и возрасту

отметить, что на 2/3 должностей высшего уровня в иностранных компаниях, действующих в России, назначаются российские топ-менеджеры и только на 1/3 — экспаты.

Компании предпочитают достаточно молодых топ-менеджеров — на долю топ-менеджеров в возрасте 31–37 лет приходится 38,4% от всех перемещений (рис. 2). Наименьший возраст в базе — 22 года, наибольший — 70 лет. Заметим, что на долю пожилых топ-менеджеров (в возрасте свыше 60 лет) приходится только 2,1% перемещений. Вместе с тем в рассматриваемый период происходило снижение доли молодых менеджеров (до 31 года) с 23% в конце 1999 г. до 15% к середине 2004 г. В свою очередь, доля топ-менеджеров в старших возрастных группах несколько выросла, что особенно заметно среди лиц в возрасте 42–51 года и свыше 62 лет. Изменение возрастной структуры можно считать положительным моментом, поскольку увеличилась

доля топ-менеджеров с большим опытом работы, которые к 2000 г. смогли адаптироваться к рыночной экономике. В то же время значительное число руководителей старшего возраста не смогли освоить новые экономические условия и поэтому оказались не востребованы на рынке труда топ-менеджеров.

Доля женщин в перемещениях топ-менеджеров очень невелика и за рассматриваемый период колебалась на уровне 10% (от 7,0% в 2000 г. — до 12,5% в 2003 г.), причем среди россиян она почти в 2 раза выше, чем среди экспатов. Распределения по возрасту мужчин и женщин в целом совпадают (основное отличие состоит в том, что максимальный возраст для женщин составляет 61 год, что объясняет сдвиг распределения по возрастам у женщин в более молодые возраста по сравнению с мужчинами). Доля женщин в перемещениях топ-менеджеров выше в финансовой сфере (кроме банков) и сфере бизнес-услуг (рекру-

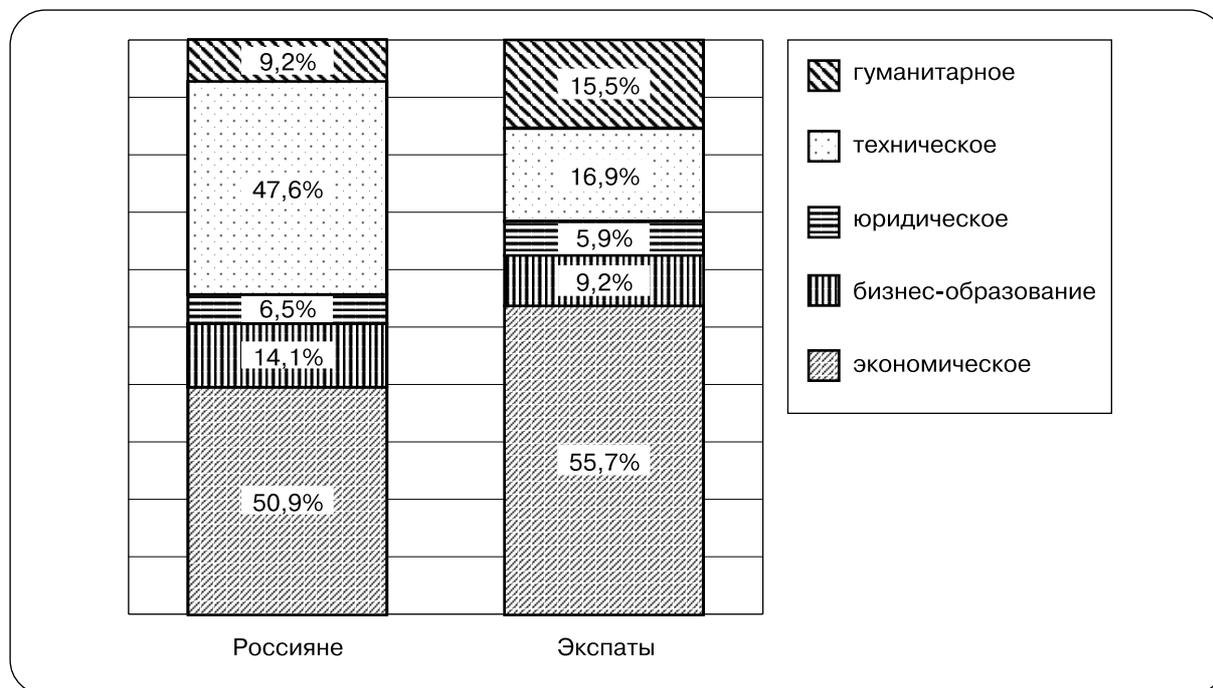


Рис. 3. Виды образования назначенных и уволенных топ-менеджеров

Примечание:

Сумма больше 100%, так как некоторые топ-менеджеры имеют более одного вида высшего образования.

тинг, аудит и консалтинг, реклама, юриспруденция), а наиболее низка — в промышленности.

Большинство топ-менеджеров (99%) имеют высшее образование, при этом 50,9% россиян (из них около 1/3 — в качестве второго высшего образования) и 55,7% экспатов — экономическое (рис. 3). Чуть менее половины россиян (47,6%) и лишь 16,9% экспатов имеют техническое образование. Такую существенную разницу можно объяснить особенностями советской системы образования. Вероятно, высшее техническое образование наименее востребовано топ-менеджерами, поэтому многие его обладатели получают второе образование (в основном — экономическое). Бизнес-образование имеют 14,1% российских и 9,2% иностранных топ-менеджеров, гуманитарное — 9,2 и 15,5%, юридическое — 6,5 и 5,9%

соответственно. Соотношение видов образования за рассматриваемый период практически не изменилось.

АНАЛИЗ ВЫБОРА МЕЖДУ ВНУТРЕННИМ И ВНЕШНИМ РЫНКОМ ТРУДА ПРИ НАЗНАЧЕНИИ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ

Вопрос о том, что для компании предпочтительнее — пригласить топ-менеджера со стороны или доверить должность собственному работнику, — не имеет единственно правильного ответа. Соотношение внешних и внутренних назначений позволяет ответить на вопрос о важности фактора специфического капитала топ-менеджера.

В современных российских условиях компании прибегают к обоим способам

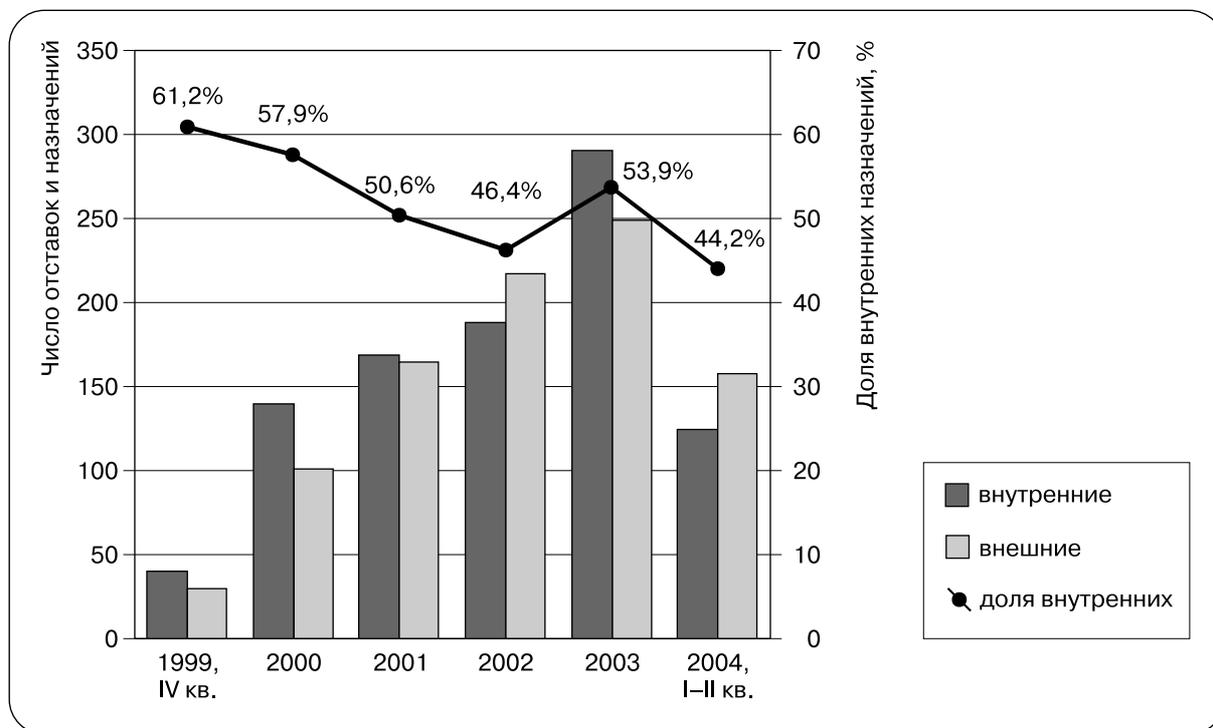


Рис. 4. Внутренние и внешние перемещения

примерно в равной степени — в 51,0% случаев имеет место внутреннее продвижение по службе, в 49,0% — внешний найм (рис. 4), в то время как, например, в США на долю внешних перемещений приходится лишь около 20% перемещений [Agrawal, Knoeber, Tsoulouhas, 2000].

Как видно из графика (рис. 4), доля внутренних назначений в общем объеме перемещений за период с конца 1999 до середины 2004 г. постоянно снижалась (с 61,2 до 44,2%), исключением стал лишь 2003 г., в котором доля внутренних назначений выросла до 53,9%.

Зарубежные компании, действующие в России, более склонны прибегать к внутренним продвижениям, чем российские — 60,6% и 47,9% соответственно, причем оба этих показателя за рассматриваемый период несколько снизились. Однако если сравнивать российские и зарубежные компании с учетом гражданства топ-менеджеров (табл. 3), то можно

отметить, что для экспатов в иностранных компаниях наиболее распространено внутреннее перемещение (76,0%), а для экспатов в российских компаниях, наоборот, — внешнее (78,9%). Столь большой разрыв во многом связан с тем, что зарубежные компании, работающие в РФ, имеют возможность привлекать руководителей-иностранцев из своих зарубежных филиалов или из «головной» компании. Российские компании в большинстве случаев вынуждены обращаться к внешнему рынку труда топ-менеджеров, в том числе и к международному.

Наиболее склонны к использованию внешнего найма юридические компании, в которых 71,4% назначений приходится на внешние назначения. Также предпочитают использование внешнего рынка для поиска кандидатов на руководящие должности страховые, табачные компании (65,0%), банки (57,6%), СМИ (60,2%), научные организации (55,8%),

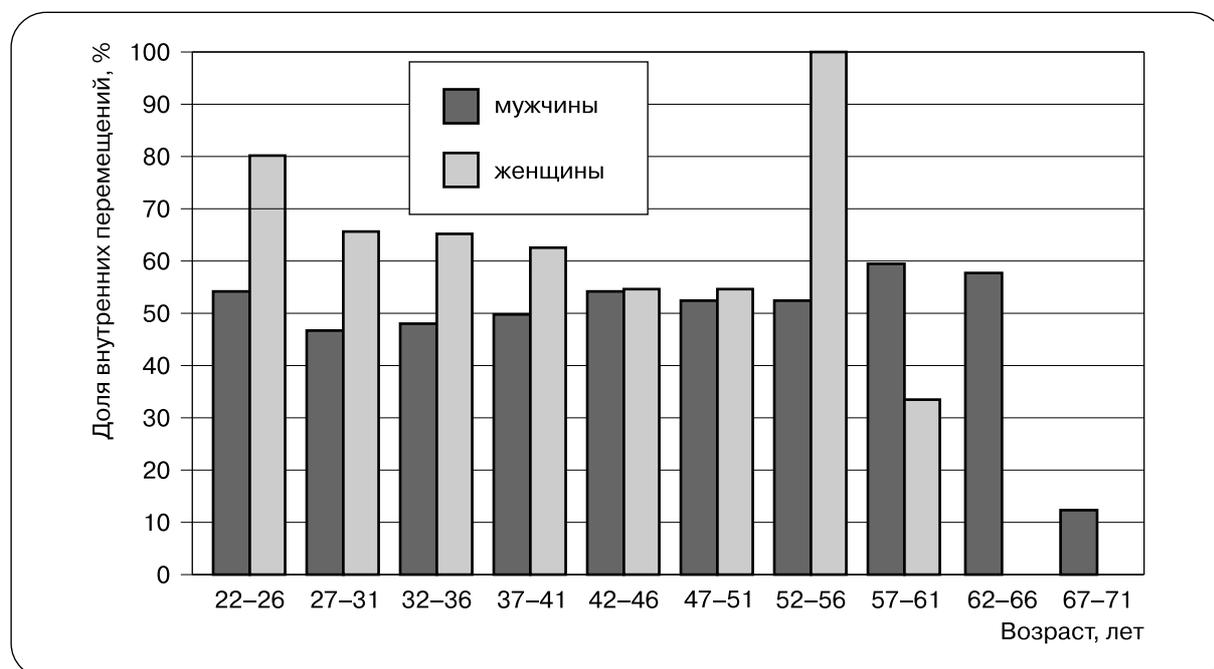


Рис. 5. Доля внутренних перемещений у мужчин и женщин

туристические фирмы (55,2%), компании связи (54,5%), кадровые агентства (53,8%) и гостиницы (52,0%).

Таблица 3

Доля внутренних назначений в зависимости от гражданства топ-менеджеров и вида компании (российская/зарубежная), % от всех отставок и назначений

Гражданство	Компании		В среднем
	Российские	Зарубежные	
Российское	49,8	52,7	50,4
Иностранное	21,1	76,0	55,0
В среднем	47,9	60,6	51,0

Напротив, предприятия газовой промышленности в наибольшей степени полагаются на собственных сотрудников (83,3% назначений — внутренние). Аудиторско-консалтинговые компании (73,0%), нефтеперерабатывающие предприятия (72,2%), машиностроительные заводы (70,1%), угольные и энергетические ком-

пании (68,8 и 68,2%), рекламные агентства (66,7%) также предпочитают использовать для поиска топ-менеджеров внутрифирменный рынок труда.

Женщины более склонны к внутрифирменным перемещениям, чем мужчины (64,1 и 49,7% соответственно), причем это верно практически для всех возрастов (рис. 5). Наиболее распространены внутрифирменные перемещения в возрасте 22–26 лет, когда у женщин этот показатель достигает 80%. В возрастах 42–51 года доли внутренних перемещений у мужчин и женщин практически совпадают. Также следует заметить, что в самых старших возрастных группах (57–61 год у женщин и 67–71 год — у мужчин) доля внутрифирменных перемещений резко снижается.

Данные о распределении перемещений в зависимости от пола и гражданства топ-менеджеров (табл. 4) подтверждают ранее сделанные выводы о большей склонности к использованию внутрифирменных перемещений женщин и иностранцев:

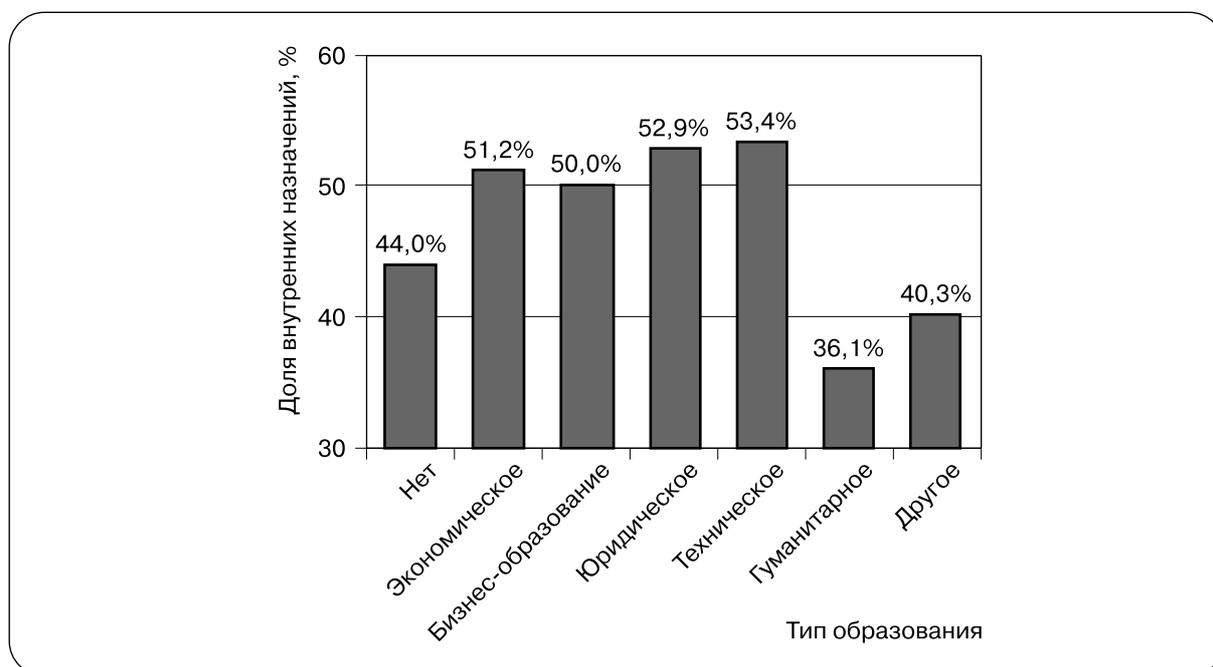


Рис. 6. Доля внутренних перемещений в зависимости от типа образования (первое высшее образование, полученное в РФ/СССР)

максимальная доля внутрифирменных перемещений наблюдается у женщин-иностранок (60,2%), минимальная — у мужчин-россиян (49,2%).

Таблица 4

Доля внутренних назначений в зависимости от пола и гражданства, % от всех отставок и назначений

Гражданство	Мужчины	Женщины	В среднем
Российское	49,2	59,9	50,4
Иностранное	54,5	60,2	55,0
В среднем	49,7	64,1	51,0

Распределение доли внутренних назначений в зависимости от типа образования (первое образование, полученное в РФ/СССР) приведено на следующем графике (рис. 6). Необходимо отметить, что менеджеры с гуманитарным образованием более склонны к внешним перемещениям (на их долю приходится 63,9% назна-

чений в данной группе), что, вероятно, объясняется меньшим объемом специфических знаний, которыми они обладают.

Анализируя взаимосвязь продолжительности работы на последней должности и типа перемещения (внешний/внутренний), можно заметить, что для менеджеров, проработавших менее года (на последнем месте), характерны преимущественно внутрифирменные перемещения (70,6% у тех, кто проработал до полугода, 76,4% — у проработавших от полугода до года) (рис. 7). В дальнейшем данный показатель резко снижается до 52,7% (у проработавших от 1 до 3 лет), затем он постепенно падает до 45,8% — у проработавших более 10 лет. Вероятно, в течение одного-двух лет работы в новой компании приобретает дополнительный опыт, после чего имеющиеся возможности внутрифирменного роста уже не могут удовлетворить имеющиеся потребности, и топ-менеджер переходит в другую компанию.

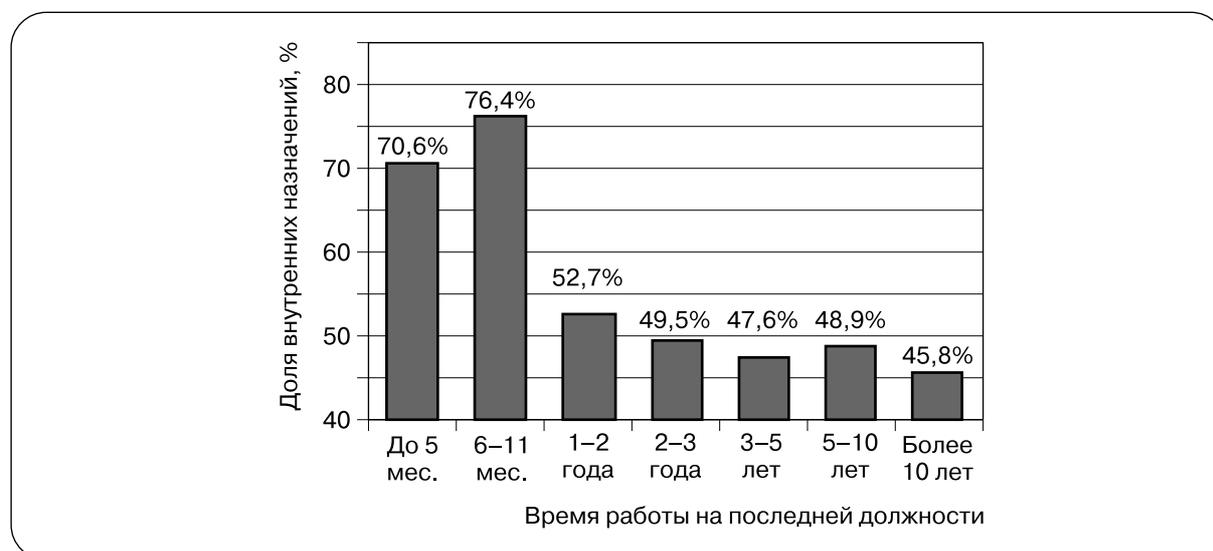


Рис. 7. Доля внутренних перемещений в зависимости от продолжительности работы на последнем месте

ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Для оценки факторов, влияющих на выбор внутреннего или внешнего перемещения, была использована пробит-модель, в которой вероятность внешнего назначения рассчитывается как функция от возраста, пола, гражданства, образования, стажа и опыта работы, сферы деятельности компании (табл. 5).*

Рассматривая личные характеристики респондента, можно отметить, что возраст топ-менеджера при прочих равных усло-

виях не оказывает значимого влияния на выбор внутреннего или внешнего назначения (коэффициенты при соответствующих переменных не значимы). У мужчин на 12% выше вероятность внешнего назначения, чем у женщин, для которых в целом характерен меньший уровень как межфирменной, так и территориальной мобильности. Таким образом, женщины, по сравнению с мужчинами, менее конкурентоспособны на внешних рынках труда, чем на внутренних. Возможности продвигнуться для них в большей степени

* Строящаяся в пробит-модели регрессия является статистической моделью для анализа бинарного выбора. Математически бинарный выбор описывается с помощью фиктивной переменной, принимающей значения 1 и 0. Пробит-модель позволяет оценить вероятность того, что соответствующая фиктивная переменная примет значение 1. Отметим, что для перехода к оценкам вероятностей от результата вычислений на основе коэффициентов регрессии необходимо применить таблицу стандартного нормального распределения. В нашем случае пробит-модель оценивает вероятность внешнего назначения (т. е. значения 1 бинарной результирующей переменной). Эта вероятность представляется в

виде $\Phi(y^*)$, где Φ — стандартная нормальная функция распределения, а y^* — вспомогательная латентная (ненаблюдаемая) переменная, для которой строится обычная регрессионная модель.

Для упрощения интерпретации полученных количественных эффектов мы будем исходить из нереалистического предположения о том, что связь между зависимыми переменными и регрессорами носят линейный характер (т. е. что предельные эффекты являются постоянными). Следует учитывать, что это предположение принимается только в иллюстративных целях и применительно к пробит-регрессиям является заведомо некорректным. — *Прим. ред.*

Таблица 5

Результаты пробит-анализа вероятности внешнего перемещения

	Предельный эффект*	Стандартная ошибка	z-статистика
<i>Личные характеристики</i>			
возраст до 30 лет	-0,052	0,0333	-1,55
возраст свыше 50 лет	0,016	0,0565	0,28
пол (0 — мужской, 1 — женский)	-0,126*	0,0505	-2,43
гражданство (0 — российское, 1 — зарубежное)	-0,099	0,0707	-1,37
<i>Наличие высшего образования</i>			
экономическое	0,041	0,0336	1,21
гуманитарное	0,143**	0,0544	2,55
<i>Стаж и опыт работы</i>			
продолжительность работы на последней позиции, лет	0,014*	0,0070	2,07
опыт работы в отрасли (0 — нет, 1 — есть)	-0,545***	0,0242	-10,93
<i>Характеристики компании</i>			
российская (0) /иностранная (1) компания	0,025	0,0446	0,55
агропромышленный комплекс	0,176**	0,0664	2,51
промышленность	-0,086	0,0559	-1,52
финансовая сфера	0,190***	0,0483	3,86
информационные технологии	0,103*	0,0542	1,87
Число наблюдений = 1197		Псевдо $R^2 = 0,1434$	
LR $\chi^2(13) = 237,44$		Log likelihood = -709,31635	
Prob > $\chi^2 = 0,0000$			

Примечание:

Результирующая бинарная переменная принимает значение 0 при внутреннем перемещении и 1 — при внешнем.

Все объясняющие переменные (кроме продолжительности работы на последней позиции) являются бинарными и принимают значение 1 при наличии соответствующего признака у индивида или принадлежности компании к соответствующей сфере деятельности и 0 — в противоположном случае.

Для сфер деятельности компаний базовой является группа «Прочие сферы экономики», которая включает в себя строительство и транспорт, торговлю, аудит и консалтинг, рекрутинг, рекламные агентства и юридические компании.

*** — коэффициент значим на 10%-м уровне.

** — коэффициент значим на 5%-м уровне.

* — коэффициент значим на 1%-м уровне.

* Предельными эффектами называются значения частных производных функции вероятности того, что зависимая переменная равна 1, по вектору независимых (объясняющих) переменных. Предельный эффект показывает, насколько изменяется вероятность того, что «двузначная» зависимая переменная примет значение 1 при изменении соответствующей

независимой переменной на одну единицу измерения. Более подробное описание предельных эффектов для пробит-модели см. в: Капелюшников Р. И., Демина Н. В. 2005. Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: свидетельства «Российского экономического барометра». *Российский журнал менеджмента* 3 (3). С. 38. — Прим. ред.

связаны с использованием накопленных внутрифирменных специфических активов, включенности во внутрифирменные социальные и организационные сети.

Наличие гуманитарного образования значительно повышает вероятность внешнего перемещения (на 14%). Как отмечалось выше, это, возможно, объясняется меньшим специфическим капиталом, которым располагают обладатели гуманитарного образования. Наличие высшего экономического образования и иных видов образования (технического, юридического и др.) не оказывает значимого влияния на выбор внешнего или внутреннего перемещения.

Опыт работы в отрасли, со своей стороны, существенно влияет на вероятность использования внутреннего назначения. Топ-менеджеры, которые обладают им, имеют на 54,5% бóльшую вероятность внутреннего перемещения. В свою очередь, продолжительность работы на последней позиции оказывает незначительное положительное влияние (1,4%) на вероятность внешнего назначения. Такой результат является удивительным и свидетельствует в пользу того, что специфический опыт, накопленный в конкретной компании, не дает значительной отдачи на внутрифирменном рынке труда. Поэтому стратегией работника-менеджера является переход в другую компанию после определенного периода работы у данного работодателя. Гораздо более специфическим активом в российских условиях оказывается опыт работы в отрасли. Таким образом, важнее оказываются связи, контакты и знание технологий в рамках более широких отраслевых, профессиональных рынков труда.

Среди отраслей экономики наиболее склонны к внешним перемещениям предприятия финансовой сферы, агропромышленного комплекса (АПК), а также сферы информационных технологий (соответствующие коэффициенты в регрессии

составляют 19, 18 и 10%). Существенных различий в поведении иностранных и российских компаний при выборе типа перемещения не выявлено (коэффициент не значим).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Российский рынок топ-менеджеров характеризуется очень высоким (по сравнению с зарубежными странами) уровнем внешних назначений — на их долю приходится 51% перемещений. Можно предложить несколько объяснений данного факта. Во-первых, компании в РФ испытывают дефицит в квалифицированных руководителях; во-вторых, компании не предоставляют достаточных стимулов для внутрифирменного роста (карьерных лестниц), поэтому топ-менеджеры вынуждены «расти» за счет межфирменных переходов; в-третьих, приход новых владельцев обычно сопровождается заменой руководителей на «своих» кандидатов, что может обеспечить большую защиту прав собственности.

Среди категорий топ-менеджеров, более склонных к внешним перемещениям, можно выделить мужчин, обладателей гуманитарного образования, топ-менеджеров без опыта работы в данной отрасли. К внешним назначениям чаще прибегают компании АПК, сферы информационных технологий и финансовой сферы. Также необходимо отметить, что для экспатов, занятых в иностранных фирмах, характерен низкий уровень внешних перемещений.

В ближайшее время в России, вероятно, сохранится столь высокий уровень внешних перемещений. Для роста доли внутренних перемещений необходимо развитие кадровой политики фирм, создание условий карьерного роста и более привлекательных контрактов для внутренних кандидатов.

ЛИТЕРАТУРА

- Беккер Г. С. 2003. *Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории*. М.: ГУ-ВШЭ.
- Гольцман М. 2000. *Эмпирический анализ смены менеджеров в российских фирмах*. Препринт BSP/00/035. М.: Российская экономическая школа. <http://www.nes.ru>
- Гуриев С., Лазарева О., Рачинский А., Цухло С. 2004. *Корпоративное управление в российской промышленности*. М.: Институт экономики переходного периода.
- Долгопятова Т. 2003. *Становление корпоративного сектора и эволюция акционерной собственности*. Препринт WP1/2003/03. М.: ГУ-ВШЭ. <http://www.hse.ru>
- Муравьев А. 2003. Обновление директорского корпуса на российских приватизированных предприятиях. *Российский журнал менеджмента* 1 (1): 77–90.
- Agrawal A., Knoeber C., Tsoulouhas T. 2000. *CEO Succession: Insiders versus Outsiders*. SSRN Working Paper. <http://papers.ssrn.com>
- Eriksson T. 2003. *Managerial Pay and Executive Turnover in the Czech and Slovak Republics*. Aarhus School of Business, Department of Economics Working Papers 03-3. http://www.hha.dk/nat/WPER/03-3_te.pdf
- Fee C. E., Hanlock C. J. 2004. Management turnover across the corporate hierarchy. *Journal of Accounting and Economics* 37 (1): 3–38.
- Lauterbach B., Weisberg J. 1994. Top management successions: The choice between internal and external sources. *International Journal of Human Resource Management* 5 (1): 51–65.
- Lazear E., Rosen S. 1981. Rank-order tournaments as optimum labor contracts. *Journal of Political Economy* 89 (5): 841–864.
- Shetty Y. K., Peery N. S. 1976. Are top executives transferable across companies? *Business Horizons* 19 (3): 23–28.

Статья поступила в редакцию
18 октября 2005 г.