

Престиж профессиональной деятельности менеджеров (региональный аспект)

Научный руководитель – Поверинов Игорь Егорович

Прошкина Ольга Григорьевна

Аспирант

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва, Историко-социологический институт, Саранск, Россия

E-mail: proshkina_o@inbox.ru

Престиж профессиональной деятельности менеджера является структурным элементом его социального статуса и определяется специфическим отражением в сознании людей значимости и эффективности профессиональной деятельности менеджеров, как для организации, так и для общества в целом. Престиж менеджера с позиций социальной стратификации характеризует место индивида в социальной структуре общества [1]. Нередко в научных исследованиях авторитет неправильно отождествляют с престижем. В связи с этим следует отметить, что авторитет - это оценка менеджеров и их деятельности. Он не задается априори, а приобретает за счет успешного выполнения профессиональных функций и признания этого успеха, доверия к заслугам и достоинствам менеджера. Престиж менеджеров не может быть изучен без апелляции к специфике отношения, изучения восприятия данной группы людьми с которыми они непосредственно работают. Потеря престижа профессиональной деятельности или отрицательная ее оценка влечет за собой кризисное состояние, понижение результативности в решении профессиональных задач.

В 2016 г. нами было проведено социологическое исследование в Республики Мордовии. В 25 крупных и успешных предприятий/организаций региона было проведено анкетирование среди сотрудников и рабочих (N=358) по поводу их отношения к менеджерам среднего и нижнего звена. Таким образом, в исследовании мы попытались изучить мнения рабочих и сотрудников относительно работающих, вместе с ними менеджеров.

По результатам исследования мы определили, по каким параметрам вызывает к себе уважение менеджер. Одним из главных аспектов уважения респонденты отметили «практический опыт работы на данном предприятии/организации». Тот факт, что менеджеры, которые построили свою профессиональную карьеру сами и пришли на данную должность из таких же рабочих, вызывало у опрошенных больше уважения в отличие от тех менеджеров, которые пришли на данную должность без всякого опыта работы, но с престижным образованием, или с деловыми связями. Такие менеджеры не вызывали к себе уважения и считались на данном предприятии «новичками», а на некоторых предприятиях менеджеры были определены как «блатные», устроенные на данную должность по рекомендации влиятельных родственников. Практически все опрошенные отмечали, что любой руководитель должен с начала поработать простым рабочим или сотрудником на предприятии/организации и уже после этого выбиваться в начальники.

В рамках исследования также анализировались качества, которые респонденты ценят в менеджерах больше всего. Результаты исследования показали следующее распределение ответов: на вопрос «Как бы Вы оценили предложенные качества Вашего менеджера?», первое место занял вариант «Квалификация», второе место был вариант «Авторитет на производстве», третье место «Трудолюбие», четвертое место «Инициативность», пятое место «Справедливость», шестое место «Стремление к власти».

Представления опрошенных о человеческих и профессиональных качествах большей части менеджеров отличаются достаточно мягкими оценками. Так менеджер, по мнению

респондентов, обладает в глазах работников несомненной профессиональной компетентностью, хотя авторитетность его в организации не слишком высока. Особая симпатия эта фигура вызывает в силу своей человечности и внимательности к людям, а также справедливости (во всех этих случаях позитивные оценки преобладают над негативными). Обратим внимание на одно особенно важное в данном отношении обстоятельстве: это - разрыв в оценках между самыми компетентными и продвинутыми работниками и наименее образованными работниками. Если первые дают высокие позитивные и уважительные оценки менеджерам по важнейшим параметрам их статуса и качеств, то вторые склонны оценивать их гораздо хуже, преимущественно негативные оценки. В перспективе это может привести к снижению авторитета и признанию их профессиональной деятельности в организациях и предприятиях, так как их мнения и оценки могут распространиться в обществе и приниматься другими категориями также негативно. Таким образом, ценятся, прежде всего, человеческие качества, что еще раз подтверждает решающее значение человеческого фактора.

Распределение ответов на вопрос об эффективной работе менеджеров показал достаточно разбросанный характер ответов, большинство респондентов (55%) указало на эффективную работу менеджеров на предприятии/организации, 24% опрошенных указали на неэффективную работу менеджеров, 21% затруднились с ответом. Таким образом, данный факт подтверждает их достаточно высокие позиции в организационной структуре.

Во многом предложенный вариант оценки престижа и авторитета менеджеров доказывает формулу западных исследователей, которые отмечают в своих работах такой факт: во многом для того, чтобы построить профессиональную карьеру кроме знаний и опыта требуется еще уважение и положительная оценка окружающих тебя людей, в том числе коллег и подчиненных [2].

Источники и литература

- 1) Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии., М., 2005.
- 2) Schabel, F. Managers' Career Expectations Are an Individual Matter.// Zeitschrift für Personalforschung. Т. 26, №. 1, 2012.