
Введение

Среди наиболее важных проблем, которые сегодня необходимо решить предприятиям в российской экономике, одно из первых мест занимает поиск путей повышения качества и эффективности корпоративного управления. В 1990-х гг. для многих компаний основными задачами, стоящими перед собственниками после получения контроля над предприятиями, были консолидация активов и защита прав собственности. В условиях, когда ситуация с защитой прав собственности улучшилась и происходит рост конкуренции, на первый план выходят показатели прибыльности деятельности компаний, что требует привлечения высококвалифицированных руководителей, которые могут обеспечить динамичное развитие предприятий. Повышение спроса на труд квалифицированных руководителей предприятий обусловило развитие рынка труда руководителей и их дефицит, который особенно заметен с начала 2000-х гг.

Формирование рынка труда руководителей высшего уровня в России совпало с ростом экономики после дефолта 1998 г. Это произошло потому, что, с одной стороны, возник спрос на специалистов-менеджеров как наемных работников, с другой стороны, появилось существенное число успешных российских руководителей, обладающих необходимыми знаниями и навыками для работы на руководящих должностях в современных условиях.

В то же время в связи с динамичным развитием российской экономики, ее все большей открытостью и интеграцией в мировую экономику требуется постоянное повышение профессионализма менеджеров предприятий, что определяет актуальность корпоративной политики, направленной на поиск, привлечение, удержание и продвижение эффективных руководителей не только в настоящее время, но и в среднесрочной перспективе.

Анализ процессов становления и развития рынка труда руководителей предприятий, а также факторов, которые их определяют, позволяет понять механизм функционирования этого рынка, который обладает многими специфическими чертами. Особенно важны такие черты, как сложность и длительность формирования человеческого капитала руководителей, взаимосвязь с международными рынками труда руководителей предприятий, значительная индивидуализация трудовых отношений и трудовых контрактов менеджеров как наемных работников.

Исследование рынка труда руководителей создает возможность разработки мер по его регулированию и развитию, что позволит предприятиям, работающим в России, в дальнейшем привлекать квалифицированных руководителей с меньшими издержками и получать больший эффект от их деятельности в компании. Подобные меры могут включать совершенствование нормативно-правовой базы, развитие механизмов и инфраструктуры рынка труда, совершенствование внутрифирменной политики.

В настоящий момент исследований российского рынка труда руководителей высшего уровня сравнительно немного, при этом они, как правило, затрагивают отдельные частные проблемы, в то время как необходимо комплексное исследование рынка труда. Предметом исследований в большей степени являлись факторы спроса на труд руководителей предприятий, при этом формирование и особенности предложения их труда не анализировались.

Какие потоки мобильности на рынке труда руководителей? Как он связан с международным рынком труда и российскими рынками труда специалистов? Как формируется предложение труда и человеческий капитал менеджеров? Кто и как становится востребованным и профессиональным руководителем в бизнесе? От ответов на эти вопросы зависит выбор направлений корпоративной и государственной политики по формированию и подготовке высокоэффективных менеджеров предприятий.

В настоящем исследовании основное внимание уделено вопросам, в большей степени связанным с характеристиками предложения труда, в том числе таким как процессы мобильности топ-менеджеров между отраслями и перехода на другие руководящие должности, формирование человеческого капитала руководителей (в результате получения образования, а также приобретения опыта работы). Кроме того, рассмотрены особенности кадровой

политики, связанные с привлечением иностранных руководителей в российские компании, оплатой труда топ-менеджеров, развитием внутренних рынков труда.

Так как для российского рынка труда характерна гендерная дискриминация, которая приводит к различиям в поведении и положении мужчин и женщин на этом рынке, в исследовании особое внимание уделено гендерным особенностям рынка труда топ-менеджеров.

Одной из проблем в исследованиях российского рынка труда топ-менеджеров является ограниченность доступной для исследования информации, поэтому одной из важнейших задач нашей работы было сформировать базу данных, позволяющую изучать перемещения топ-менеджеров и их характеристики. В результате были получены оригинальные данные, на основе которых проводился количественный и эконометрический анализ. База данных назначений руководителей высшего уровня составлена на основе публикаций в российской деловой прессе, в первую очередь в газете «Ведомости». Так как эта база данных построена на основе принципов, используемых в международных исследованиях, есть возможность сопоставить полученные результаты и выводы с результатами исследований, выполненных с использованием данных по другим странам.