

СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ, ЕЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КАПИТАЛЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРАЕКТОРИИ

Е.Ю. Рождественская

Цитирование: Рождественская Е.Ю. Социальная мобильность управленческой элиты, ее образовательные капиталы и профессиональные траектории // Власть и элиты. 2019. Т. 6. № 2. С. 67–106.

DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2019.6.2.3>

Аннотация. *Предпринята реконструкция современных теоретических подходов, которые тематизируют сюжет мобильности элит. Концептуализация мобильного аспекта в изучении элит осуществлена как в разном образном зарубежном, так и в отечественном контексте. Исследование элиты требует рассмотрения контекста ее укоренения, историзации. Через исследовательское внимание к «позиционной» элите, принадлежащей к гораздо более широкому социальному слою, в социологию элит возвращается классово ориентированный социальный анализ и сюжет социальной мобильности элит, каналов ее рекрутирования, состава ее социальных капиталов. Эта новелла имеет одним из следствий эмпирическое внимание к профилю происхождения элиты как набору социальных и образовательных-профессиональных капиталов. Проблема исследовательского доступа к элите вынуждает к поиску открытых данных, подлежащих упорядочиванию. Применен качественный анализ данных CV представителей управленческой элиты, который позволяет охарактеризовать процессы ее воспроизводства и профессиональной мобильности. Карьеру CEO¹ подготавливает существенный накопленный образовательный капитал, имеющий сложносоставную динамику. Выделяются равно представленные образовательные стратегии: 1) завершить образовательный путь после экономического образования управленческими компетенциями*

¹ CEO (Chief Executive Officer) — главный исполнительный директор, т.е. «первое лицо» компании, топ-менеджер, председатель правления, генеральный директор, главный администратор или иной руководитель, ответственный за управление всей организацией. Генеральный директор корпорации или компании обычно подотчетен совету директоров (наблюдательному совету) и несет ответственность за максимизацию рыночной стоимости компании, которая может выражаться ростом цены акций, увеличением доли рынка, доходов или другими элементами.

и 2) дополнить инженерное образование управленческими компетенциями. Главы крупных гос- и бизнес-корпораций по большей части демонстрируют традиционный тип воспроизводства, поскольку их карьерные траектории отражают тип специалиста, растущий снизу вверх в рамках одного предприятия/корпорации/отрасли. Кроме того, обнаружены такие факторы, влияющие на статусную идентичность и становление карьер CEO, как предыдущий опыт чиновничества на государственной службе, служба в силовых ведомствах, университетская/академическая экспертиза, семейный статус преемника бизнеса и благосостояния. Видны и поколенческие различия среди трех возрастных когорт в тайминге достижения позиций CEO: младшее поколение строит карьеру быстрее в среднем на 15 лет по сравнению со старшим поколением.

Ключевые слова: элитистские исследования, позиционная элита, управленческая элита, CV-анализ, образовательно-профессиональные траектории.

В отличие от концептуально близких терминов, таких как «масса» или «класс», которые относительно быстро исчезли из социально-научной лексики, а также из политического языка и повседневного использования, термин «элита» по-прежнему пользуется большой и даже растущей популярностью среди исследователей, публицистов и политиков. В европейском контексте значение этого понятия связывается больше с индивидуальным вкладом в экономическую производительность предприятия либо его репутацию, в то время как в англо-американском контексте на первый план выходит накопление социальной власти. В каждом из этих случаев использование термина «элита» отражает конкретный социальный срез общества. Поэтому в своих различных трактовках он требует представления его в контексте укоренения, историзации: история теорий элиты всегда будет рассматривать термин в контексте его возникновения.

В статье мы ставим задачи реконструкции тех современных теоретических подходов, которые тематизируют сюжет обновления элит, рекрутирования в них новых членов, движения или мобильности элит. Кроме того, мы рассматриваем концептуализацию мобильного аспекта как в разнообразном зарубежном, так и в отечественном контексте. Наконец, в статье осуществляется попытка эмпирического анализа социальной мобильности отечественной управленческой элиты на открытых данных, не претендующая, однако, на широкие обобщения.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Позиционная элита Хартманна и доминирующие принципы господства и легитимации власти Бурдье

Михаэль Хартманн, один из ведущих политсоциологов Германии, строил свой подход, отталкиваясь от идей Миллса и адаптируя его социально-критическую перспективу. Интерес Хартманна к работе Миллса явно сосредоточен на развенчании представления о формировании экономических элит на основе индивидуальных достижений [Hartmann 2002]. Он пытался обосновать это эмпирическим путем, подтверждая свои аргументы количественным анализом. Однако Хартманн частично отказался от термина «элиты» в пользу «господствующего класса» или синонимично используемого термина «высокопоставленная буржуазия», что, по сути, является воспроизведением взгляда о «позиционной элите». Позиционная элита — члены советов директоров в крупных корпорациях, те, кто по социальному происхождению, образовательным капиталам и хабитусным характеристикам принадлежат к гораздо более широкому социальному слою, чем топ-менеджеры, как представлял себе концентрированную властную элиту Миллс. Ведь элита состоит не только из небольшой группы носителей властных позиций, но и из той социальной среды, которую составляют около 4 % населения и из которой преимущественно рекрутируются обладатели высших позиций. Подход Хартманна к термину «элита» как к классовому понятию, таким образом, представляет собой некое критически обоснованное возрождение классового анализа и является необходимым следствием этого анализа.

Это, однако, открывает новые концептуальные проблемы. Неясно, каким образом «классовое господство элиты» сочетается с демократическими институтами, гражданским участием, производственно-корпоративными формами со-управления и т. д.; как «классовое сознание» элиты воспроизводится и почему нет другого такого уверенного в себе класса, какими средствами осуществляется и защищается господство; в каких социальных институтах и событиях оно проявляется и т.д. Но при этом как классовый характер современного западного общества увязан с бесспорной сегрегацией в системе образования (элитарная Лига Плюща и прочие уже демократические университеты) и расходящимся неравенством доходов.

Сводятся ли (классовые) отношения между бизнесом и наемными работниками к отношениям вознаграждения или термин «элиты»

открывает возможность большей дифференциации? Возникает вопрос о других фракциях элиты или «правлящего класса», особенно о фракциях в политике, образовании, средствах массовой информации и культуре, которые необходимы для сохранения классового господства, но которые, однако, не являются экономической (суб) элитой, только дополняют друг друга, а также поддерживают конкурентные и конфликтные отношения друг с другом (не считая «контрэлит», особенно в профсоюзах и оппозиционных политических партиях). Иными словами, центральная проблема взаимосвязи экономического капитала, с одной стороны, с политическим, культурным, социальным и символическим капиталом, с другой стороны, нуждается в дальнейшей разработке.

В этом направлении французский социолог Пьер Бурдьё, безусловно, сделал существенный шаг. В течение 1980–1990-х годов в его исследованиях все чаще использовался термин «господствующий класс»: термин «элита» он принимал лишь полемически и заменил его понятием «поле власти». Это поле отличается от его подхода к другим социальным полям. С одной стороны, с расширением поля не происходит накопления определенной единой формы капитала (в экономической области речь идет об экономической прибыли), а скорее речь о превосходстве одной конкретной формы капитала над другой (например, «примат политики» или «главенство экономики»). С другой стороны, в дополнение к аргументам о «доминирующем принципе господства» в поле власти обсуждается и «преобладающий принцип легитимности» власти. Поэтому вклад Бурдьё — в увязывании легитимности господства и социального неравенства. Кроме того, он дистанцировался от предыдущих элитистских теорий, сосредоточив свое внимание не на профиле группы людей («элиты» или «господствующего класса»), а на «структурах власти» и на специфической логике позиций на арене борьбы, преобладающих способах восприятия, мысли и действия, легитимных механизмах воспроизводства [Bourdieu 1991].

В своей эмпирической работе Бурдьё неоднократно рассматривал части поля власти с ее институтами: системой высшего образования (особенно *grandes écoles*), французским епископатом, системой национального планирования, а также сообществом интеллектуалов и аспектами экономической сферы, но никогда не представлял замкнутыми поля власти. Таким образом, общая, а также соответствующая историческая логика этих конкретных областей в конечном счете остается достаточно

неопределенной. Несомненно, краткая презентация в «La Noblesse d'état» с ее очень схематическим сравнением только двух типов капитала — экономического и культурного — далека от перспективы тщательного замера, а представление социальных пространств в «Тонких различиях» или «Homo academus» было встречено скорее с критикой. Вместе с тем именно размышления Бурдьё о «поле власти» могут освободить эмпирическое исследование элиты от концептуальных тупиков: прежде всего необходимо определить центральные процессы и конфликты между доминирующим принципом господства и доминирующим типом легитимации, в которых поле власти становится видимым. И наконец, такая концептуальная переориентация может открыть возможность иного подхода к изучению элиты, а именно к анализу их специфических действий, т.е. к активному осуществлению власти, коль скоро они (действия) становятся видимыми. Вся область семантики и практики, которая конденсируется в концепции «руководства и управления» — от насильственного подчинения и принципа использования патерналистских стратегий до процедур квазипартиципаторного участия — не только представляет собой стоящий объект исследования, но и фактически теоретическую точку схождения всех элитистских теорий.

Смена элит: зарубежные и российские исследования социальной мобильности элит

Интерес к смене элит, несомненно, присущ элитистским исследованиям: с самого начала вопрос об отношениях между циркуляцией элит и сменой режима был в центре теорий элит. Однако исследовательская перспектива со времен Второй мировой войны изменилась. Уже не по скорости ротации элиты делают заключение об устойчивости политической системы, а, напротив, исследуются последствия изменения режима: как это сказывается на сплоченности элиты. Также изучается и оценивается значимость старых и новых элит в перспективе влияния на благополучное (демократическое) начало новых социальных и политических процессов. Вот почему ранние эмпирические исследования элиты 1960–1970-х годов уже фокусировались на новых элитах, например в Западной Германии, а также в Советском Союзе и коммунистическом Китае. В 1970-х годах область исследований распространилась на постколониальные общества и развивающиеся экономики для изучения связи между (возможно, отсутствующими) элитами и возможностями развития этих обществ [Endrueit 1986].

Мобильность немецкой элиты

Немецкий исследователь элит М. Хартманн констатирует, что почти две трети немецких элит происходят из семей среднего класса или высшего среднего класса. Самая большая группа (почти 40 %) рекрутируется из буржуазии, еще чуть более четверти — из высшей буржуазии [Hartmann 2007].

Однако внутри немецких элит существуют большие различия. Наиболее эксклюзивной является бизнес-элита. Дети рабочих выбиваются наверх редко — менее 6 %. На государственных предприятиях только 46 % высших должностей заняты представителями среднего класса, в крупных частных компаниях их более 83 %. Элиты из представителей судебной власти и администрации, а также средств массовой информации по-прежнему рекрутируются примерно на две трети из буржуазии. Администрация высокого уровня здесь составляет около 62 %. Интересно отметить, что в медиасекторе наблюдается аналогичное различие между государственными и частными институтами, как и в экономике. В то время как на каналах ARD и ZDF более половины директоров и директоров программ приходят из привилегированных социальных групп, это же типично для редакторов частного телевидения и частных печатных СМИ (более трех четвертей здесь выходцы из буржуазии) [Hartmann 2007]. Из этой же среды рекрутируется чуть менее 60 % и в академические элиты.

Только такие элиты, как армейская, церковная, профсоюзная и НКО (спортивные, экологические и благотворительные организации), преимущественно рекрутируются из широких слоев населения. Однако они лишь относительно близки к политической элите и верхушке профессиональных ассоциаций и действительно сильны только в высших органах управления церковью и профсоюзов, что более характерно для выходцев из рабочего класса. В конце концов именно они представляют две крупнейших церкви Германии и даже три из четырех профсоюзных объединений.

Швейцарские элиты

Можно было бы ожидать, что доступ в элиты в системе прямой демократии в западных странах открыт, демократичен и основан на личных достижениях. Однако данные [Bühlmann et al. 2012] свидетельствуют о довольно прямолинейной классовой и гендерной иерархии. Порталы элит очень избирательны, предполагая мужской пол, богатый

семейный дом, академические заслуги и титульную национальность [Levy et al. 1997]. Эти критерии составляют основу сплоченности западных элит с начала XX в.

Например, в Швейцарии полагаются прежде всего на мужские формы коммуникации в элитных кругах. До 1980-х годов доступ женщин к элитам оставался затрудненным. Только за последние 30 лет можно наблюдать незначительное увеличение доли женщин. Самое сильное проявление сексизма в мобильности элиты — в плебисцитарной политике. В административной и экономической элитах, где небольшая однородная группа мужчин делает выбор без прозрачности и демократического контроля, женская квота по-прежнему очень скромна и составляет 18 и 10 % соответственно. Поэтому можно предположить, что связи, основанные на принципе маскулинности, долгое время функционировали достаточно успешно и лишь в последние годы были смягчены в сторону допуска женщин.

О социальном происхождении швейцарской элиты известно немного вследствие нерегулярности собираемых данных. В одном из немногих недавних исследований, основанном на данных начала 1990-х годов [Rothböck et al. 1999], говорится, что отцы сегодняшних членов политических и экономических элит имеют значительно более высокий профессиональный статус по сравнению с остальным населением и прошли через длительный период накопления образовательного уровня. В частности, отсутствие академического образования в Швейцарии действует как препятствие для получения права на политическое участие. Следуя исторической тенденции, общей для всего населения, все больше членов элиты имеют высшее образование. Доля академиков традиционно велика, особенно на руководящих должностях, однако она варьируется в зависимости от элитной сферы. Но даже в экономической элите их доля в последнее время возросла до 85 %. Другим принципом социальной интеграции стало гражданство. До 1920-х годов швейцарские экономические элиты (и, например, академические элиты) характеризовались большой долей немецкой парламентской группы. После Первой мировой войны начался процесс национализации элиты в рамках изменившейся внешней политики. Эта тенденция стала социальной основой политики на ближайшие годы [Wittmann 2002].

Для того чтобы принимать важные решения, элиты не просто основываются на общем происхождении и образовании. Они также обмениваются идеями о конвенциях и стратегиях [Hartmann 2007].

Воспользовавшись социально-демографической гомогенностью, швейцарские элиты создали сложную систему координации в межвоенный период: они универсализировали свой образ мышления и концептуальные основания посредством совместного изучения права (общее университетское прошлое), создали и использовали институциональные площадки для встреч и регулярного личного обмена, систематически воспроизводя социальные типы личностей, сходные в двух или более элитных сферах одновременно.

Университет Сент-Галлена часто рассматривают как кузницу элит, кроме того, ведущие юридические факультеты университетов Цюриха и Берна обучали швейцарские элиты в XX в. Здесь учились не только высшие должностные лица федеральной администрации. Будущие руководители банков и многие парламентарии также прошли эту дрессуру на общей кадровой службе. В 1957 г., например, 22,9 % бизнес-лидеров, 30,2 % парламентариев и 36 % высших государственных служащих имели юридическую степень. Технические курсы подготовки в ETH Zurich¹, хотя и не были ориентированы на получение юридической степени, также функционировали как элитная кузница кадров. В частности, руководители в сфере машиностроения, а также многие административные и политические руководители изучали право и экономику в ETH [Wittmann 2002].

Институциональные конференц-залы как площадки, на которых можно неофициально обмениваться мнениями, обсуждать идеи или узнавать друг друга в рамках решения совместных задач, являются вторым важным аспектом координации элиты. «Для людей моего поколения опыт в Генеральном штабе был как курс по управлению», — сказал Филипп де Век, бывший генеральный директор UBS [Wittmann 2002]. Он также отметил создание общего стиля мышления и лидерства армейской элиты. С середины 1930-х годов доля офицеров среди членов швейцарской элиты была неизменно высокой, она составляла более 50 % и была самой высокой среди административной элиты. Но и бизнес-элиты, состоящие на 45 % из офицеров, также были хорошо интегрированы с армейской элитой. Кроме того, швейцарская система гражданского участия характеризуется тем, что политики занимают

¹ Самый престижный швейцарский вуз — Швейцарская высшая техническая школа Цюриха (нем. Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, сокр. ETH, англ. Swiss Federal Institute of Technology Zurich).

должности в нескольких социальных областях. Например, парламентарии участвуют в нескольких внепарламентских комиссиях. И наоборот, топ-менеджеры крупных компаний занимают политические посты в федеральном собрании или в кантональном исполнительном органе. Столь же важна, наряду с координацией между политикой, экономикой и администрацией, и координация в самой экономической элите. Бизнес-ассоциации, основанные в начале века, были более тесно интегрированы в экономическую политику в период между Первой и Второй мировыми войнами. В настоящее время лидеры бизнеса, которые часто являются членами этих ассоциаций, находятся в тесном контакте с федеральной администрацией и консультируются по всем важным вопросам экономической политики.

Помимо этого, взаимное участие в советах директоров также создало новые сети между компаниями. В этих сетях компании обменивались информацией, разрабатывали общие стратегии и решали конфликты без вмешательства государства. В первой половине XX в. эта сеть швейцарских компаний стала намного более плотной. Но в конце 1980-х годов в структуре швейцарских элит появились первые трещины, начались они с экономической сферы. Новые принципы управления в Евросоюзе коренным образом изменили состав швейцарской экономической элиты.

Проводя историческую реконструкцию профиля швейцарской элиты, Витман приходит к следующим выводам. Под влиянием либерализованного финансового рынка ширится разрыв не только внутри самой элиты, но и между международными экономическими элитами и все еще очень национально ориентированной административной и политической элитой Швейцарии. Однако разделение элит связано не только с увеличением доли иностранных топ-менеджеров. В ходе глобализации и интернационализации бизнеса швейцарские топ-менеджеры также изменили свой профиль, став более интернациональными. Итак, сеть швейцарских элит, созданная в межвоенный период, значительно сократилась в 1990-х и 2000-х годах, элиты разных социальных сфер разделились. Таким образом, в Швейцарии наблюдается фрагментация прежде общего национального элитного пространства.

Исследования социальной мобильности элит в России

Если привлечь внешнее исследование российских элит (см.: [Huskey 2010]), то в его центре важнейший вопрос о рекрутировании элит

при технократичном авторитарном режиме. Одним из способов изучения стиля российского государства в сравнительном исследовании является определение его режима, в матрице которого рассматриваются идеология управления, с одной стороны, и основы руководящих элит — с другой. Юджин Хаски располагает кейс России в диапазоне режимов на позициях технократичного авторитарного государства со специализированными карьерными траекториями членов элиты. Автор утверждает, что технократический авторитаризм в современной России имеет несколько особенностей, которые отличают его от других авторитарных режимов вне посткоммунистического мира, и даже от некоторых внутри него. Первое — в процессе рекрутирования, даже при поступлении на государственную службу, относительное невнимание к личным достижениям претендентов. Как отмечают в этой связи отечественные исследователи В. Гимпельсон, В. Магун и Р. Брим, России все еще не хватает конкуренции за вакансии в официальных органах власти, а большинство решений о найме принимаются на основе личных и семейных связей, а не индивидуальных заслуг. Заслуги, как и уровень таланта, не поддерживаются в России в процессе отбора и продвижения в государственную элиту [Gimpelson et al. 2009]. Поэтому в российском случае элиты не являются традиционными мандаринами, скорее это государственные служащие при сочетании специализации, кумовства и дирижизма. В отличие от других технократических авторитарных режимов, в России, таким образом, не хватает многих элементов «встроенной автономии»¹, которые присутствовали у многочисленных авторитарных режимов в Латинской Америке и Восточной Азии и которые обеспечивали прорывы в экономическом развитии. По словам Питера Эванса, рассуждающего о технократичной элите, «автономная технократия зависит от существования проекта, который высокоразвитый бюрократический аппарат сочетает с возможностью использовать полезный интеллект и децентрализацию его реализации» [Evans 1989: 575]. Возможно, что в первое десятилетие XXI в. в России было небольшое число чиновников на ключевых постах в государственных учреждении-

¹ Встроенная, или укорененная, автономия (embedded autonomy) — понятие, введенное П. Эвансом, означает наличие в системе отношений государства и рыночных агентов своего рода дистанцирования государственной власти и госаппарата от групп рыночных интересов, а также заполнение автономного пространства сетями в структуре рынка [Evans 1995].

ях, которые стремились обеспечить прорыв в экономическом развитии, но они были относительно изолированными от политической и экономической элиты. Многие бывшие социалистические страны в Восточной Европе добились гораздо большего прогресса, чем Россия, в создании сильной интегрированной элиты, но в России специалисты глубоко привязаны к своим министерствам по сложившемуся старому порядку [Dimitrov et al. 2006].

Фрагментация, являющаяся отличительной чертой технократичного авторитаризма в России, по мнению Ю. Хаски, имеет многочисленные источники. Первый — это специализированные карьерные пути, которые способствуют децентрализованным, а не глобальным подходам к политическим проблемам. Логика принадлежности к ведомствам является наследием советского порядка. Мало сделано, чтобы уменьшить эту фрагментацию? некоторые министерства, например, продолжают поддерживать свои собственные (профильные) исследовательские институты. Таким образом, Россия испытывает недостаток в собственном эквиваленте Оксбриджу или Токийскому университету, которые могли бы обеспечить общую связь и общий набор ценностей в полуавторитарном государстве. В результате, сдерживая технократов, придерживающихся профессиональных, правовых и научных стандартов, многие чиновники демонстрируют откровенно корыстное, а не государственно ответственное поведение [Reddaway, Gliniski 2001].

Мобильность в отношении элиты принято разделять на вертикальную направленную, горизонтальную и нисходящую. Мобильность элиты в России имеет существенные отличия от мобильности других социальных групп, что, по мнению О. Крыштановской [Крыштановская 2005: 101–102], связано с рядом факторов:

1. Более высокая по сравнению с другими группами конкуренция между кандидатами на должность, которая возникает на всех этапах политической иерархии.
2. Неопределенность требований к кандидатам, которые должны удовлетворять условиям, нигде не оглашающимся.
3. Элитная мобильность подвержена значительно большей регламентации и планированию, чем другая профессиональная мобильность, так как существует институционализированный кадровый резерв для пополнения вакантных должностей.
4. Мобильность элиты регламентируется не столько трудовым законодательством, сколько внутригрупповыми нормами.

5. В отличие от всех других профессий? вхождение в элиту есть наделение индивида первичным политическим капиталом, который он может развить или оставить без изменения.

Изучая вопрос происхождения российской элиты, рекрутирования из разнородных социальных источников, исследователи Агафонов и Лепеле [Агафонов, Лепеле 2016] тестируют его с точки зрения спецификации путей в элиты и выстраивают траектории представителей списка «Форбс»¹. Авторы присоединяются к целому ряду исследователей этой темы. В 1990-х годах элита интересовала исследователей как новая социальная группа [Гимпельсон 1993; Бунин 1993; Куколев 1996; Становление... 1993; Шкаратан 1994; Заславская 1994]. Затем ряд исследователей сфокусировались на рекрутировании региональных политических и экономических элит [Куколев 1997; Орех 1998; Региональные элиты... 2001; Крыштановская 2005; Тев 2015; Yakovlev 2006, Kryshstanovskaya, White 2005]. В дальнейшем тема происхождения элит увязывается с анализом предпринимательства [Барсукова 2000; Тихонова, Чепуренко 2004; Чепуренко 2008].

Агафонов и Лепеле приходят к выводу, что современные представления исследователей о российской бизнес-элите основываются на том, что она полностью слилась с экономической. Бизнес-элита рассматривается как узкая закрытая группа крупных бизнесменов, которые оказывают влияние на принятие стратегических политических решений. Агафонов и Лепеле отмечают, что выделение этапов формирования российского предпринимательства и бизнес-элиты связано с принятием законов о кооперации и предпринимательской деятельности 1986–1988 гг. [Агафонов, Лепеле 2016]. В рамках проекта изучения российской бизнес-элиты авторы собрали 1014 биографий², хотя, строго говоря,

¹ Список, или рейтинг, журнала «Форбс» в его русской версии — неофициальный оценочный список богатейших людей России. Методика рейтингования включает стоимость принадлежащих активов, все публичные компании оцениваются по рыночной капитализации, а закрытые — на основании информации об объемах продаж, прибыли, собственном капитале. «Forbes» приписывает все активы, какими распоряжается семья предпринимателей, главе семейства. В список включены только те граждане России, кто заработал основную часть своего капитала частным порядком, не будучи госслужащим.

² Работая в этом же направлении и логике, И.В. Куколев выделяет целый набор типичных биографических траекторий, связанных с теми или иными

материал следует обозначить как официальные профессиональные треки, траектории. Из всего объема были взяты 293 персоналий, фигурировавших в рейтинге журнала «Форбс» в 2005–2015 гг.

Для отнесения предпринимателя к той или иной биографической траектории были выбраны следующие критерии, используемые по совокупности:

- 1) вхождение в число предпринимателей через ту или иную «золотую дверь», открывшую возможность заниматься определенным видом коммерческой деятельности;
- 2) время такого вхождения;
- 3) профессиональный статус на момент начала занятия бизнесом (источник рекрутирования).

В результате проведенного исследования авторами были обнаружены следующие источники рекрутирования в российскую элиту: кооперативное движение и развитие частного предпринимательства в 1986–1988 гг., «комсомольцы» 1986–1989 гг.; латентная приватизация 1989–1992 гг., становление рыночной экономики в 1991–1996 гг., экономические и институциональные реформы 2000–2012 гг.

Процесс трансформации российской бизнес-элиты в период с конца 1980 до 2015 г. авторы связывают с рядом специфических точек входа в элиту, т.е. приобретенного образовательно-профессионального опыта, что позволило им выделить ряд социальных типажей: «кооператоры», «комсомольцы», «государственные и партийные служащие», «международники», «советские управленцы», «академики», «силовики», «выночники».

Выводы, к которым приходят авторы исследования, заключаются в том, что бизнес-элита в целом остается «достаточно закрытой и гомогенной группой, наблюдаются тенденции к ее внутренней дифференциации, а также повышению доли тех, кто начали заниматься бизнесом с нуля, без использования административного ресурса и конкурентных преимуществ, характерных для переходного периода от плановой экономики к рынку» [Агафонов, Лепеле 2016: 117].

Переходя к перспективам эмпирического анализа бизнес-элиты, важно отметить, что концептуально узкие теории высших элитных эшелонов фокусируются на наблюдаемых/проверяемых характери-

обстоятельствами формирования современной российской экономики [Куколев 1996: 14–19].

ках, таких как образование, социально-экономическое происхождение, возраст, срок пребывания в соответствующих должностях и функционал [Hambrick, Mason 1984]. Тем не менее влияние концепции социальных капиталов нашло отражение в известном исследовании семейного контекста и постуниверситетского образования [Useem, Karabel 1986], а также социальных, деловых, образовательных, родственных сетей [Useem 1980].

В исследовательской нише, занятой изучением бизнес-управленческой элиты, целый ряд исследователей оперируют понятием карьерного капитала, под которым понимается вся совокупность личных качеств, знаний, навыков, опыта работы, достижений и социальных связей индивида. Карьерный капитал принимает различные формы и приобретается различными способами на разных этапах карьеры [Lamb, Sutherland 2010]. Теория карьерного капитала предполагает, что люди инвестируют в свою карьеру с помощью трех типов когнитивных навыков или карьерных компетенций [Parker et al. 2009]: 1) мотивации, 2) навыков и опыта, 3) отношения и репутации. По мере продвижения по карьерной лестнице «можно избавиться от своего прежнего опыта, наблюдая за образцами для подражания, экспериментируя с временным “Я” и оценивая внешнюю обратную связь» [Ibarra 2003]. Карьерно-ориентированные индивиды также используют свои экономические, социальные и культурные капиталы, чтобы бороться за искомый статус, приобретая на этом пути символический капитал в логике П. Бурдьё [Бурдьё 2004а; 2004б], что обеспечивает социальное преимущество в обществе, открывая двери для лучшего образования, престижных профессий и привилегированных социальных сетей. В соответствии с логикой и методологией П. Бурдьё в исследовательский фокус попадает системная ориентация на лидера/генерального директора в его контексте (совет директоров), а также в идеале — отношения между «капиталом», оцениваемым «полем», и «габитусом» более широкого круга участников, которые совместно генерируют этот «капитал». Степень конвергенции между символическим капиталом, находящимся в распоряжении генерального директора, и совокупным символическим капиталом поля, определяет вероятный успех его владельца в этом поле [Grenfell 2008].

Особый сюжет в отношении фигуры генерального директора — его/ее гендерные характеристики. Обычно советы директоров выбирают генерального директора тайно, поскольку результаты этого решения

имеют глубокие стратегические последствия для компании, акционеров и лично для членов совета директоров [Wackerle 2001]. Секретность и деликатность при принятии решений о назначении руководителей привели к тому, что было проведено очень мало качественных эмпирических исследований о процессах отбора руководителей [Zhang, Rajagopalan 2003]. Однако там, где такие исследования были возможны, они содержат критику практик советов директоров из-за отсутствия структуры в подходе к процессу назначения [Bennis, O'Toole 2000]. Как сообщают Эллиот и Смит, когда формального процесса не существует, часто прибегают к стереотипам и личным предубеждениям при принятии решений, что имеет следствием гомосоциальное воспроизводство [Elliot, Smith 2004]. Есть исследовательски подкрепленное мнение о том, что, учитывая доминирование мужчин в советах директоров, тенденция состоит в том, что советы директоров воспроизводят в гендерном плане самих себя [Reskin, McBrier 2000]. Исследователи процесса выборов CEO [Holgersson 2002] описывает выбор генеральных директоров с точки зрения кооптации, в соответствии с которой присутствуют определенные неформальные критерии для того, чтобы кандидат был принят в группу. Процессы кооптации чаще ставят в невыгодное положение кандидатов-женщин, поскольку их социальный опыт с большей вероятностью будет отличаться от опыта старшего члена совета директоров, чем опыт кандидата-мужчины. Как отмечает Томпсон, в логике анализа по П. Бурдые различия между позициями агентов в поле приводят к неравенству в возможности доступа к определенным капиталам, если наличный капитал агентов недооценивается доминирующими игроками [Thompson 2008]. Те, кто обладает капиталом, который ценится доминирующим классом, получают больший доступ к полю, следовательно, доступ к дополнительным источникам капитала, в то время как этот больший доступ также укрепляет культуру доминирующего класса в этой области [Lawler 2004]. Обращение к подходу П. Бурдые теоретически позволяет описать сложившуюся практику систематического исключения женщин из позиций управленческой бизнес-элиты, которая воспроизводит гомосоциальную культуру высшего эшелона управления бизнесом.

Несмотря на всю привлекательность концепции П. Бурдые с уже традиционным выделением образовательных, социальных и культурных капиталов (а также их приобретением или утратой, что фокусируется в его понятии «траектория») в отношении привилегированных классов,

мы тем не менее в эмпирической части нашего исследования воспользуемся его идеями лишь отчасти. Как мы упоминали выше, П. Бурдьё эволюционировал в своих воззрениях, сосредоточив внимание далее не на профиле элитной группы, а на «структурах власти» и на специфической логике позиций на арене борьбы, преобладающих способах восприятия, мысли и действия, связи доминирующего принципа господства и доминирующего типа легитимации, в которых поле власти становится видимым. Тем не менее нам представляется перспективным для эмпирического изучения именно сюжет траекторий (в духе П. Бурдьё), накапливающих разнообразные последовательности культурно-символических капиталов в системе института образования, обновляющего и легитимирующего социальный порядок, и профессионального опыта в поле власти/бизнеса, распределяющего индивидов по элитным социальным группам.

ЭМПИРИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Образовательные и профессиональные траектории карьеры в группе руководителей корпораций: субъективное и объективное измерение

Здесь мы рассмотрим субъективные и объективные аспекты образовательных и профессиональных траекторий в карьерах руководителей крупных корпораций как представителей управленческой элиты. На концептуальном уровне здесь мы оперируем рядом понятий — жизненный путь, траектория карьеры, переходы, поворотные моменты, а также в субъективном плане социальной мобильности — динамикой статусной идентичности как делегированной социальному актору возможности нарративизировать субъективно важные поворотные моменты образовательно-профессиональной траектории. В эмпирическом плане мы привлекаем как нарратив, происхождение которого — в биографическом интервью, так и публично открытые данные респондента в виде нескольких резюме, отражающих мобильность его статусной идентичности. Кроме того, кратко анализируется эмпирический массив резюме генеральных директоров крупных корпораций на предмет закономерностей получаемого уровня квалификации для главы компании, времени, затрачиваемого на прохождение восходящей траектории представителя управленческой элиты, различий, связанных с поколенческими когортами, а также спецификой социально-профессиональной мобильности из предыдущих профессиональных групп.

Основные элементы перспективы жизненного пути и событийности

«Ключевыми строительными элементами парадигмы жизненного цикла (или пути) являются события, объединенные в истории или траектории, которые затем сравниваются между людьми или группами, отмечая различия во времени, продолжительности и темпах изменений» [Giele, Elder 1998: 5–27].

Событийная связанность жизненного пути в концепции Элдера и Джиеле [Giele, Elder 1998; Elder et al. 2004] построена на пяти основаниях.

1. **Время и место:** индивидуальная ситуация каждого человека в историческом и культурном плане влияет на личный опыт и развитие жизненного пути.
2. **Связанные жизни:** социальные действия индивидов переплетены и взаимовлияют на отношения с другими, которые делятся похожим опытом.
3. **Человеческая активность (агентность — agency):** люди активно принимают решения относительно своих целей в контексте возможностей и ограничений, отмеченных историей и социальными обстоятельствами.
4. **Тайминг, или временная обусловленность, событий:** похожие события, переживаемые в разное время жизни, имеют разные последствия для людей.
5. **Рост продолжительности жизни:** динамика продолжительности жизни может быть понята только в долгосрочной перспективе с учетом значительных периодов в жизни индивидов.

Какие же эмпирические индикаторы событийности можно использовать в соответствии с указанными принципами? Траектория, переход и поворотный момент.

Идея **траектории, или пути**, относится к последовательности ситуаций, которые происходят в течение всей жизни. Как указывает Биннер [Bunner 2005: 379], «каждый шаг по [путям] обусловлен шагами, принятыми ранее, личными, финансовыми, социальными и культурными ресурсами, к которым имеет доступ развивающийся индивид, и социальными и институциональными контекстами, сквозь которые движется индивид». Понятие **перехода** относится к изменениям в состоянии, которые происходят в короткие промежутки времени на протяжении всей биографической траектории. Как утверждают Сэмпсон

и Лауб, «некоторые переходы являются возрастными, а некоторые нет; следовательно, часто предполагается, что важны нормативные сроки и последовательность ролевых переходов» [Sampson, Laub 1993: 8]. Между двумя точками совершенного перехода — продолжительность затраченного времени.

Поворотный момент в концепции жизненного пути «включает в себя существенное изменение в направлении жизни, субъективной или объективной» [Elder et al. 2004: 8]. Не все переходы предполагают наличие переломного момента. В этом контексте решающее значение имеет адаптация к жизненным событиям, поэтому одно и то же событие или переход, сопровождаемое различными адаптациями, может привести к различным траекториям в дальнейшем. Поворотные моменты также отражают «эффективную работу активного актора в подготовке и реагировании на новые возможности» [Bynner 2005:379].

Очевидно, что перспектива жизненного пути особенно интересна в последовательности событий, которые составляют биографическую траекторию. Методологически это предполагает как количественное, так и качественное исследование, поиск и количественная оценка распространённости качественно обнаруженных паттернов зачастую приводят к уточнению в типологических построениях.

В. Хайнц подчеркивал важность анализа траекторий, фокусируясь на анализе карьеры [Heinz 2004]. Здесь речь идет о способности индивидов преобразовывать свои ресурсы в возможности. Аналитический подход, основанный на возможностях, привлекает три ключевых понятия: ресурсы, возможности и модели реализации. **Ресурсы** отсылают к набору различных, в том числе социальных капиталов, которыми обладает индивид. **Возможности** отражают реальный репертуар вариантов, которые индивид перебирает, реализуя активный залог своей деятельности. **Модели реализации** фиксируются на практике как эффективно осуществленные шаги по построению карьеры. В этом подходе подчеркивается агентность индивидов, обладающих рефлексивностью как способностью к пересмотру, калькуляции вариантов, интерпретации прошлых шагов в реализации траектории. Так, Диевальд и Майер [Diewald, Mayer 2008] полагают, что социология жизненного цикла перешла от «структуры без агентности (agency)», к современному понятию «агентность внутри структуры», предлагая «дополнить информацию, собранную с помощью опросов, информацией о социальных контекстах, измеряемых независимо от респондентов» [Diewald,

Mayer 2008: 17]. Очевидно, баланс активного залога деятельности субъекта (agency) и структуры реконструируем на пересечении биографической информации о траектории, дающей интроспективный план, и плотным количественным описанием контекста действия.

Драматургия траектории наполнена переходами и поворотными моментами, которые обычно тематизируются в истории жизни или биографии. Нелинейная графика траектории, описываемая социальным актором в биографии, содержит тупики, развилки, перекрестки, пустоты как фигуры умолчания, бессубъектность и возвращение активного залога действия вновь (agency). Важно, что события, которые объективно со стороны внешнего наблюдателя квалифицируются как поворотные моменты, субъективно выстраиваются именно как таковые. Как напоминают Диевальд и Майер, традиция анализа жизненного пути в социологии рассматривала траектории главным образом как результат институциональных и структурных аспектов, в то время как именно социальная активность и способность к выбору индивида (agency) являются ключевыми элементами в построении траектории и изменения ее направления [Diewald, Mayer 2008: 9].

Субъективные аспекты социальной мобильности: динамика статусной идентичности

Субъективные аспекты социальной мобильности, особенно труднодоступных социальных групп, как элиты, представляют собой определенный вызов. Речь идет о динамике различных аспектов идентичности, среди которых социальная, статусная и нарративная идентичности, пересекающиеся друг с другом. Исследования социальной идентичности давно установили фундаментальную мотивацию индивидов чувствовать значимую связь и принадлежность к ценным для себя группам [Tajfel, Turner 1979]. Статусная идентичность выстраивается вследствие восходящей динамики статусных позиций и стоящих за ними событий жизненного пути, но также вследствие субъективно означенного пути восхождения социального актора как представителя группы элиты. Субъективное отношение к социальной траектории составляет нарративную идентичность. Социальные акторы развивают чувство преемственности в социальных ситуациях, их меняющих, и во времени, обращаясь к жизненным историям или рассказам о себе. Повествование как основа для идентичности позволяет развивать целеполагание, выделяя темы для объединения различных аспектов жизни. Таким обра-

зом, нарративная идентичность помогает индивидам интегрировать пережитый опыт в образ настоящего и будущего.

Статусная идентичность включает в себя такие аспекты нарратива, которые имеют особое отношение к их жизненной перспективе. Эти повествования часто включают интерпретации основных жизненных изменений и пережитого опыта, которые можно реконструировать, подчеркивая их положительные для восхождения результаты (так называемые легитимирующие последовательности событий). Посредством нарративной идентичности социально-экономические обстоятельства и ресурсы, которыми обладают индивиды, когда они мобильно перемещаются по различным этапам жизни, становятся неотъемлемо связанными с их чувством идентичности. Что касается социальной мобильности, акторы разворачивают различные нарративы для осмысления своего меняющегося положения в социально-экономической иерархии.

Исследования также установили, что статусная идентичность является особой социальной идентичностью, которая определяет социальные миры людей, хотя иногда она менее заметна, чем другие основные социальные идентичности, такие как этничность, возраст или гендер [Bianchi, Vohs 2016; Thomas, Azmitia 2014; Van Laar et al. 2014]. Акцент на субъективном опыте динамического понимания индивидом собственной статусной идентичности привлекает внимания к способам, которыми изменчивый социально-экономический контекст постоянно переопределяет социальную идентичность человека. Кроме того, когда социальные акторы вовлекаются в социальную мобильность и переходят в новый социально-классовый контекст, например из среднего класса в субэлиты, возможные риски — в обесценивании пути восхождения, элиминировании внеэлитных периодов идентичности. В следующем разделе мы попытаемся сравнить сюжет социальной мобильности в ее субъективном измерении — через нарратив, и в объективном — через статусные пассажи официального резюме.

Кейс по совмещению субъективного и объективного плана профессиональной мобильности

Кейс построен на сочетании данных из биографического интервью и серии резюме того же респондента, размещенных в Интернете. Цель совмещения — сравнить нарративную идентичность как субъективное измерение образовательно-карьерной траектории и динамику статусной

идентичности на основе институционально сформированной траектории важнейших событий.

Информант — мужчина 1976 г.р., генеральный директор крупной бизнес-корпорации, женат, дети.

Переломных моментов было несколько точно. Это переход из... Службы в Министерство..., когда мне было предложено создать и возглавить департамент по развитию... и ответить на вопросы, что же в России с конкуренцией и что нужно делать, чтобы конкуренция в экономике усилилась. Мне опыт работы в... службе помог понимать, как устроены отдельные товарные рынки, как они функционируют и какие зависимости там существуют. И этот багаж мы — кстати, с командой из... службы, эти ребята ушли со мной — реализовывали эту программу. Меня пригласили в... — еще один переломный момент — на тему... Мы создали так называемый региональный... стандарт, который сформировал на основе успешного опыта российских регионов. Усилив конкуренцию фактически между ними, создав тренд за внимание резидента.

Логичным продолжением этого проекта стало предложение на третьем году моей работы в... о создании российского агентства.... Было предложено... [политику] поддержать эту инициативу, он о ней даже заявил на... форуме, но в силу политических обстоятельств оно не было реализовано. На основе созданного стандарта реализовывал проект «Национальная... инициатива». Много чего говорилось, но мы смогли сделать то, что было реально на тот момент. И когда я понял, что энергия, которую я трачу и моя команда на все эти преобразования, превышает эффект, который мы получаем, причем чем дальше, тем больше нужно было усилий и меньше эффект, — я внутренне для себя принял решение, что я не готов работать в этой сфере. Я со спокойным сердцем ушел и сейчас реализую мою мечту к образованию среды уже на конкретном предприятии, которое оказалось в сложной ситуации, и уже второй год бьемся, чтобы его вытащить из кризисного положения.

Итак, субъективно значимые переломные моменты, выделенные информантом:

- 1) предложение создать и возглавить департамент (внешнее предложение и реализованная задача);

- 2) предложение создать и внедрить региональный стандарт (внешнее решение и реализованная задача);
- 3) предложение создать российское агентство (не реализованное из-за внешних обстоятельств предложение);
- 4) реализация проекта «Национальная инициатива...» в развитие созданного ранее стандарта (частично реализованная задача);
- 5) решение уйти с госслужбы в бизнес (внутреннее собственное решение и частично реализованная задача).

Динамика переходов отражает последовательную смену внешне инициированных переломных моментов, маркированных семантически «мне было предложено», «мне опыт работы помог понимать», «меня пригласили», «стало предложение о создании» с промежуточным «мы создали», на радикальную смену субъектного залога или агенсу с рефлексией последствий и перспектив — «я понял», «я внутренне для себя принял решение», «я со спокойным сердцем ушел и реализую мою мечту», «бьемся».

Ниже мы представим четыре варианта резюме респондента из открытых источников, которое тем не менее подлежат анонимизации ввиду закрытого характера полученного биографического профессионального нарратива. В Сети можно обнаружить несколько вариантов резюме поступательно развивающейся карьеры. Рассмотрим их содержание как последовательность меняющихся позиций по образовательной и профессиональной траекториям. Гипотетически эти меняющиеся/переписываемые позиции могут быть проинтерпретированы в ключе функциональности упоминаемых позиций карьеры для предъявляемого в публичности статуса респондента.

CV № 1, период 1976–2001

Родился в 1976 г. в крупном городе. Окончил среднюю школу в городке N N-ской обл. В 1994 г. поступил в N-скую академию государственной службы, факультет государственного и муниципального управления.

1997–1999 г. — один из создателей и председатель профсоюзной организации N-ской академии.

1998 г. — член предвыборных штабов кандидатов в депутаты (одна из партий).

1998 г. — стажировка в Министерстве... Российской Федерации.

1999 г. — с отличием окончил N-скую академию государственной службы по специальности «государственное и муниципальное управление», специализация «административный менеджмент».

1999 г. — поступил на заочное отделение аспирантуры.

С 1999 г. — член одной из партий.

С 1999 г. — помощник депутата Государственной Думы, партийного деятеля.

1999 г. — руководитель территориального штаба кандидата в губернаторы.

2000 г. — член экспертной группы по реформированию партии.

С 2001 г. по н.в. — заместитель директора в одном из фондов.

С 2001 г. по н.в. — заместитель председателя в одном из отделений партии.

Переходные моменты CV № 1: образовательный путь (завершенные среднее образование, высшее образование), профсоюзный активист в учебной институции, опыт участия в предвыборном штабе партии, членство в партии, помощник депутата, руководитель предвыборного штаба кандидата в губернаторы, зампредела одного из отделений партии. **Ключевой момент — опыт и социальный капитал связей в роли помощника депутата. Траектория партийной карьеры.**

CV № 2, период 1976–2008

Родился в 1976 г. в крупном городе. В 1999 г. окончил с отличием N-скую академию государственной службы (специальность «государственное и муниципальное управление»), в 2003 г. — аспирантуру. С 1999 г. — член одной из партий. В 1999 г. работал помощником депутата, руководил территориальным штабом кандидата в губернаторы. В 1999–2000 гг. работал помощником депутата. С 2000 по 2004 г. — замдиректора фонда. В апреле 2004 г. назначен заместителем начальника управления... службы, с 2006 г. — начальник управления... службы по одной из программ. В 2008 г. назначен руководителем департамента министерства по направлению...

Переходные моменты CV № 2: образовательный путь (высшее образование, появляется этап аспирантуры без защиты), членство в партии, помощник депутата, руководитель предвыборного штаба кандидата в губернаторы, позиция заместителя директора партийного фонда, переход на госслужбу начальником управления, переход в министерство руководителем департамента. **Ключевой момент — опыт и социальный капитал связей в роли помощника депутата. Конвертация партийной карьеры в карьеру госчиновника/руководителя.**

CV № 3, период 1976–2014

В 1999 г. с отличием окончил N-скую академию государственной службы по специальности «государственное и муниципальное управление».

1998–1999 гг. — предпринимательская деятельность (производство продуктов питания).

1999–2000 гг. — помощник депутата.

2000–2004 гг. — заместитель директора фонда.

2004–2008 гг. — заместитель начальника, затем начальник Управления по..., член Комитета по стратегии...

2008–2011 гг. — директор департамента... в Министерстве... РФ.

2011–2014 гг. — директор по развитию... Агентства...

Переходные моменты CV № 3: образовательный путь (высшее образование, этап аспирантуры без защиты исчезает), опыт раннего предпринимательства (ранее в других резюме не упоминался), исчезает партийная траектория, помощник депутата, остается позиция заместителя директора партийного фонда, исчезает опыт руководства предвыборным штабом кандидата в губернаторы, госслужба начальником управления, переход в министерство руководителем департамента. **Ключевой момент — опыт и социальный капитал связей в роли помощника депутата. Конвертация предпринимательского опыта при совмещении партийной позиции без предыстории с конвертацией в карьере госчиновника/руководителя.**

CV № 4, период 1976–2017

1994–1999 гг. — с отличием окончил N-скую академию государственной службы по специальности «государственное и муниципальное управление».

В 1999–2000 гг. работал в канцелярии Губернатора помощником депутата государственной думы.

2000–2004 гг. — заместитель директора фонда одной из партий.

2004–2008 гг. — начальник отдела... Управления по..., затем начальник Управления...

2008–2011 гг. — директор департамента... в Министерстве... РФ.

2011–2014 гг. — руководитель департамента..., затем директор Агентства...

2014–2016 гг. — генеральный директор бизнес-корпорации.

В 2017 г. назначен заместителем, а затем генеральным директором бизнес-корпорации.

Переходные моменты CV № 4: образовательный путь (высшее образование), исчезает опыт раннего предпринимательства, исчезает партийная траектория, остается ключевой момент предыдущих резюме — помощник депутата (но в контексте канцелярии губернатора), остается позиция заместителя директора партийного фонда, исчезает опыт руководства предвыборным штабом кандидата в губернаторы, остается госслужба начальником управления, руководителем департамента в министерство. **Ключевой момент — опыт и социальный капитал связей в роли помощника депутата — смещен. Конвертация карьеры госчиновника/руководителя в карьеру CEO в бизнес-корпорации.**

Таким образом, контраст биографического нарратива о переломных моментах карьеры и четырех вариантов поступательно развивающегося резюме заключается прежде всего в том, что нарратив описывает субъективно важные, но также публично предъявляемые поворотные моменты карьеры с учетом контроля за публичным имиджем статусного CEO, при этом четыре варианта резюме вроде равномерно охватывают институциональные вехи карьеры, включая образовательную траекторию и историю занятости. Но как обнаружил анализ резюме, отдельные пункты институциональной биографии информанта утрачивали или же приобретали свою значимость в официально предъявляемой истории. Образование утрачивает свое среднее измерение и фазу аспирантуры, коль скоро она не завершена защитой, партийная траектория с активностью внутри партии уходит со временем на задний план, появляется и исчезает позиция, связанная с ранним опытом предпринимательства, выкристаллизовывается основная предъявляемая траектория руководящих позиций на госслужбе и переход в сферу бизнеса на руководящий пост. Таким образом, общая траектория спрямляет свою линию, освобождаясь от второстепенных позиций на последних вариантах резюме. При этом ни в биографическом нарративе, ни в последних вариантах резюме не упоминается важнейший переломный момент, который позволил молодому активному человеку, только выпустившемуся из высшей школы, войти в то социально пространство, старт в котором стал трамплином/акселератором карьеры в целом. Имеется в виду роль помощника депутата, одного, второго, последний из них руководил той госслужбой (мы анонимизировали данные резюме), в которую устраивается работать наш респондент. Возможно, этот сюжет истории восхождения можно было бы отнести к разряду «правил

социальной игры», необходимых для успеха, но акцент на него разрушает логику успеха социального актора, при которой он обязан упомянуть об этапах роста, но присвоенный в конце пути статус должен быть субъектной заслугой, а не случайностью или совокупностью обстоятельств.

По отношению к представленному материалу интервью и резюме мыслимы три установочные позиции в перспективе интерпретации. Первая установка проявлена самим социальным актором, субъективно описывающим переломные моменты своей карьеры и тем самым обнаруживающим предструктурированность своего социального мира реализуемой карьеры. Реконструкция нарративной идентичности актора, ответственной за предструктуриацию, тесно связана с той актуальной статусной позицией, которую автор занимает на момент интервьюирования — он CEO, генеральный директор бизнес-корпорации. Отрывок интервью раскрывает с субъективной точки зрения процесс восходящей карьеры, меняющей вектор с госслужбы на карьеру в бизнесе, причем семантически бессубъектность и субординация социального актора («меня пригласили, мне предложили...») при известном диапазоне самостоятельных действий и полномочий радикально сменяется присваиваемой субъектностью («я понял..., я решил... и реализую мечту...») в позиции руководителя бизнес-корпорации. Динамика его социальной мобильности — от старта получающего высшее образование и тем самым частично определяющего себя через этот выбор как представителя среднего класса к статусным пассажирам или поворотным моментам, ведущим к статусной идентичности представителя управленческой элиты.

Привлечем в перспективе объективирующей исследовательской установки также другой ресурс. Речь идет уже о коллекции кейсов резюме, которые благодаря выборке из той же профессиональной и статусной группы позволяют сформулировать распространенные паттерны траекторий социально-профессиональной мобильности в этой группе.

Коллективный кейс резюме CEO

В основу коллективного кейса положен анализ структуры образовательно-профессионального пути глав госкорпораций, имеющих позицию генеральных директоров¹. Для рассмотрения были отобраны

¹ Источник — открытые данные Московской биржи, на которой развернута информация о тех публичных акционерных обществах, ценные бумаги

58 глав ПАО из списка Московской биржи. Рассматриваемый материал резюме содержит информацию о пройденном образовательном пути и этапах карьеры. Для проверки гипотезы об темпоральных изменениях в паттернах профессиональных карьер были рассмотрены поколенческие различия в производстве профессиональных карьер. В выборке СЕО были выделены старшая (60 лет и выше), средняя (41–59 лет) и младшая (24–40 лет) когорты.

Если кейс с биографическим нарративом и четырьмя резюме, рассмотренный выше, представляет собой типичный вариант карьеры госчиновника/руководителя, осуществившего переход к позиции СЕО в бизнес-корпорацию, то в коллекции карьер СЕО из выборки ПАО1 на Московской бирже мы найдем соответствующий этому типуажу образец. Среди обнаруженного здесь типологического набора он проявился, но не оказался доминирующим (преобладает карьера внутри корпорации/отрасли снизу вверх). Выявленный набор «входов» не широк и представляет собой, в духе идеальных типов по М. Веберу, типизацию возможных точек входа в карьерную траекторию, ведущую к позиции СЕО. Разумеется, встречаются в выборке и промежуточные, «смазанные» варианты карьерных траекторий.

Итак, выборка СЕО на платформе Московской биржи включает следующие типы:

Госчиновники, которые поставили свои образовательные капиталы (юридические, экономические, управленческие) на службу государства. Они лояльны, их карьера набирает высоту в структурах госвласти, вплоть до позиций министра. Затем они конвертируют накопленные позиции в карьеру в бизнесе или госкорпорациях. После этого их социальная мобильность выглядит хотя и горизонтальной, но с большим уровнем автономности.

Отраслевой специалист, карьера которого вырастает в недрах корпорации по принципу снизу вверх, для него характерен высокий уровень организационного капитала, но мало унаследованного капитала. Самый распространенный типаж, присутствующий в более чем половине выборки. Эти люди пробились к вершине в пределах одной отрасли, если не корпорации. Структура социального капитала многосоставна,

которых торгуются на бирже. URL: <https://www.moex.com/ru/listing/securities-list.aspx>.

¹ ПАО — публичное акционерное общество.

стартует с технических компетенций, достраивается экономическими и управленческими компетенциями. К этому типу примыкает субтип отраслевого специалиста, который перемещается по горизонтали из корпорации в корпорацию, а затем растет горизонтально, наращивая управленческие компетенции.

Эксперты обладают высоким уровнем образовательного капитала, стремительной карьерой, академическими степенями, опытом преподавания. Эти люди смогли извлечь выгоду из своих заслуг в научном поле. Кроме того, здесь мы находим несколько моделей карьеры, которые конвертируют академические позиции в государственную бюрократию и далее в карьеру в госкорпорациях.

«Силовики», представители соответствующих ведомств, конвергирующие военное и/или технократическое образование с дальнейшей квалификацией и опытом работы в органах безопасности или армии в стране или за рубежом, а также с капиталом социальных связей в кругу ключевых игроков политического поля.

«Наследник/преемник» характеризуется высоким уровнем организационного и, главное, унаследованного капитала и относительно быстрой карьерой в рамках диверсифицированной корпорации. Часто это сыновья руководителей таких корпораций, с зарубежным образованием. Карьерный старт в системе управления и зарубежный опыт — обычно менее пяти лет — достаточны для приобретения космополитического капитала связей. Легитимируется вторым поколением представителей российской элиты.

Но какие же образовательные траектории привели к позиции генеральных директоров? Условно: где учат на топов? Какие комбинации образовательных капиталов ведут наверх?

Существуют ли поколенческие различия, связанные с режимами накопления социальных и образовательных капиталов?

Если разделить группу СЕО на подгруппы с различным образовательным уровнем, то в подгруппе с одним высшим образованием выделяются два заметных типажа — с экономическим образованием и инженерным. По своим возрастным характеристикам эти типажи не отличаются друг от друга: диапазон широк — первая (от 41 до 82 лет) и вторая (46–81 год).

В подгруппе СЕО с двумя высшими образованиями выделяются две небольшие возрастные подгруппы — первая (48–80 лет), вторая (56–82). Те, кто имеет три и более дипломов о высшем образовании, представ-

лены незначительно. Но какова содержательная последовательность образовательных событий у СЕО? Имеет смысл рассмотреть вторую подгруппу, получившую второе высшее образование: примерно поровну представлены две образовательные стратегии: 1) после экономического образования завершать образовательный путь управленческими компетенциями, и 2) инженерное образование дополнять управленческими компетенциями. Маргинальные варианты — наращивать вновь то же экономическое образование, инженерное образование дополнять экономическим образованием, а юридическое — экономическим.

Открытые данные CV также дают представление не только об образовательном пути, но и о событиях поступательно развивающейся карьеры. В каком возрасте представители трех возрастных когорт добиваются до высших управленческих позиций, во сколько лет в их послужном карьерном списке начинают появляться позиции генеральных директоров? У старшей когорты (60 лет и выше) это происходит в среднем в 43,8 года. В средней возрастной когорте (41–59 лет) приход на высшие позиции случается в среднем в 34 года, а у младшей когорты (24–40 лет) — в 28,3 года. Очевидна акселерация карьерного темпа у представителей младшего поколения: они затрачивают меньше времени для достижения топовых карьерных позиций, а их образование уже в первом полученном ближе к управленческим образовательным капиталам, необходимым для руководящих ролей.

Существенный вопрос для характеристики траекторий профессиональной мобильности СЕО — насколько сохраняется верность выбранному пути? Традиционный тип карьеры снизу вверх на одном предприятии/корпорации/отрасли с повышением статуса и с переходом с регионального на федеральный уровень характерен для основной части (около 60 %) выборки СЕО, это в большинстве своем так называемые технократы, а также банковский сектор. Остальные представляют сложносоставные типы карьеры, сменяющие отрасли, позиции в академии, исполнительной власти и вновь в секторе экономики.

Карьерные траектории СЕО, руководителей крупных корпораций показывают, какую комбинаторику профессиональных стартов использовали эти люди, а также позволяют взвесить влияние ключевых социальных институтов, таких как семья, образование, институты власти и рынок, которые (пере)распределяют социальные ресурсы в обществе и обуславливают характер национальной экономики. Упомянутые выше сложносочиненные траектории полученного образования демонстри-

руют комбинацию выбора из трех специальностей — инженеры, экономисты и юристы, достраивающие первый уровень высшего образования управленческими компетенциями. Выбор же учебных заведений отражает либо набор престижных отечественных вузов (МГУ, МГИМО, МГТУ им. Баумана, РАНХИГС, ВШЭ, Финакадемия при Правительстве РФ, Санкт-Петербургский госуниверситет, Госуниверситет нефти и газа и т.д.), либо относительно престижные региональные вузы: Уральский госуниверситет, Свердловский институт народного хозяйства (ныне — Уральский государственный экономический университет), Челябинский государственный технический университет, Тюменский государственный университет, Иркутский политехнический институт, Азербайджанский институт нефти и химии... Для трети выборки СЕО, которые получали второе образование, последующее учебное заведение было уже более престижным, не провинциальным. В младшей возрастной когорте выбор места учебы и типа учебного заведения уже кардинально отличались от старших групп, они сразу стартовали с учебы за рубежом: Калифорнийский университет, Гарвардский университет, Колумбийский университет, бизнес-школа INSEAD, Университет Антверпена, Оксфорд, университет La Sapienza. Очевидно, что модель воспроизводства, близкая российскому сегменту бизнес-элиты, включает выбор престижного вуза, что становится все более значимым для циркуляции элиты в межпоколенном разрезе, хотя вовсе не гарантирует мандата на вход в элитарный круг. Как показала типология карьерных траекторий, вход в бизнес-элиту может быть открыт благодаря работающему лифту внутри отрасли/корпорации, капиталу социальных связей, накопленных за годы работы в госструктурах, опыту работы в силовых ведомствах, а также семье и преемственности бизнеса и капитала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Классическое социологическое исследование элит обычно касается вопроса о том, кто является элитой, из каких социальных слоев или групп рекрутируется, в каком социально-экономико-политическом контексте осуществлена эта мобилизация. К элите причисляются те социальные группы, которые в силу своих позиций или ресурсов способны влиять на развитие общества или принимать относительно него принципиальные решения. В каждом из случаев использования термина «элита» он отражает конкретный социальный срез общества, что

требует рассмотрения контекста укоренения, историзации: история теорий элиты всегда будет рассматривать их в контексте возникновения. Через исследовательское внимание к «позиционной» элите, принадлежащей к гораздо более широкому социальному слою, в социологию элит возвращается классово ориентированный социальный анализ и сюжет социальной мобильности элит, каналов ее рекрутирования, состава ее социальных капиталов. Эта новелла имеет следствием внимание к профилю происхождения элиты как набору социальных и образовательно-профессиональных капиталов, с одной стороны. С другой — обозначен концептуальный интерес к анализу процессов и конфликтов между доминирующим принципом господства и типом легитимации, в которых поле власти становится видимым. Эмпирически второй путь довольно непросто ввиду закрытости различных групп элит, стимулируя к косвенным методам замера. Поэтому в статье применен качественный анализ открытых данных CV на существенной выборке, который позволяет сделать осторожный вывод относительно воспроизводства и профессиональной мобильности такой социальной группы, как управленческая элита. Главы крупных гос- и бизнес-корпораций по большей части демонстрируют традиционный тип воспроизводства, поскольку их карьерные траектории отражают тип специалиста, растущий снизу вверх в рамках одного предприятия/корпорации/отрасли. Кроме традиционного воспроизводства, в проанализированной выборке СЕО обнаруживаются также такие факторы, влияющие на статусную идентичность и становление карьеры СЕО, как опыт чиновничества на государственной службе, служба в силовых ведомствах, университетско/академическая экспертиза, семейный статус преемника бизнеса и благосостояния. Карьеру СЕО подготавливает существенный накопленный образовательный капитал, имеющий сложносоставную динамику: выделяются равно представленные образовательные стратегии 1) завершить образовательный путь после экономического образования управленческими компетенциями и 2) дополнить инженерное образование управленческими компетенциями. Обнаружены поколенческие различия в возрасте достижения позиций СЕО: если старшая когорта (60 лет и выше) оказывалась на вершине в среднем в 43,8 года, средняя когорта (41–59 лет) — в среднем к 34 годам, то младшая когорта (24–40 лет) — уже в 28,3 года. Можно констатировать, что младшее поколение, очевидно, в силу получения профильного образования строит карьеру быстрее в среднем на 15 лет по сравнению со старшим поколением.

Отдельного вывода заслуживает осуществленное сравнение анализируемой субъективной и объективной профессиональной мобильности. Как известно, крупные количественные обследования [Kelley, Kelley 2009], посвященные сюжету субъективной мобильности, включают важный компонент сравнения оценки информантами своего статуса по отношению к родительскому (отцовскому) поколению. В биографическом нарративе информант темпорально сравнивает себя не с родителями, а с самим собой, и эта логика интроспективного сравнения в итоге формирует селективно отобранные позиции уже принадлежащего к управленческой элите индивида. Привлеченные варианты четырех резюме информанта отражали логику социально восхождения с латентно обозначенным «входом» в пространство построения карьеры с ресурсами социальных связей в определенной партии. Контраст субъективно выделенных переломных моментов и объективистской платформы резюме решает задачу перекрестного понимания, какие контрапункты карьеры информант субъективно выделяет с позиции сегодняшней идентичности СЕО.

Литература

- Агафонов Ю. Г., Лепеле В. Р. «Золотые двери» в российскую бизнес-элиту: рекрутирование и изменение структуры крупного предпринимательства в постсоветской России // Мир России. Социология. Этнология. 2016. № 3. С. 97–125.
- Барсукова С.Ю. Предпринимательские «призывы»: от «старой гвардии» до «новобранцев» // Социологические исследования. 2000. № 3. С. 51–58.
- Бунин И. Новые российские предприниматели и мифы посткоммунистического сознания // Либерализм в России: сб. статей / под ред. Ю. Крашениникова. М.: Агентство «Знак», 1993. С. 46–81.
- Бурдьё П. Различение: социальная критика суждения // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. М.: РОССПЭН, 2004а. С. 537–565.
- Бурдьё П. Формы капитала // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. М.: РОССПЭН, 2004б. С. 519–536.
- Гимпельсон В.Е. Новое российское предпринимательство: источники формирования и стратегия социального действия // Мировая экономика и международные отношения. 1993. № 6. С. 31–32.
- Региональные элиты Северо-Запада России: политические и экономические ориентации / под. ред. А.В. Дука. СПб.: Алетейя, 2001. 352 с.
- Заславская Т.И. Бизнес-слой российского общества: понятие, структура, идентификация // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1994. № 5. С. 7–15.

Крыштановская О.В. Анатомия российской элиты. М.: Захаров, 2005. 384 с.

Куколев И.В. Провинциальный аспект политико-экономических элит // Власть. 1997. № 4. С. 42–47.

Куколев И.В. Формирование бизнес-элиты // Общественные науки и современность. 1996. № 2. С. 12–23.

Орех Е.А. Региональные элиты России // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. № 4. С. 152–156.

Становление нового российского предпринимательства / под ред. В.В. Радаева. М.: Институт экономики РАН, 1994. 48 с.

Тев Д.Б. Элитное образование как канал рекрутирования властных групп: зарубежный опыт // Социологические исследования. 2015. № 9. С. 102–110.

Тихонова Н.Е., Чепуренко А.Ю. Предпринимательский потенциал российского общества // Мир России. 2004. Т. 13, № 1. С. 116–145.

Чепуренко А.Ю. Раннее предпринимательство в России: промежуточные результаты GEM // Мир России. 2008. Т. 17, № 2. С. 22–40.

Шкаратан М.О. Феномен предпринимателя: интерпретация понятий // Мир России. 1994. Т. 3, № 2. С. 149–177.

Bennis W., O'Toole J. Don't Hire the wrong CEO // Harvard Business Review. 2000. Vol. 78, № 3. P. 170–174.

Bianchi E.C., Vohs K.D. Social class and social worlds: income predicts the frequency and nature of social contact // Social Psychological and Personality Science. 2016. № 7. P. 479–486.

Bynner J. Rethinking the youth phase of the life-course: The case for emerging adulthood? // Journal of Youth Studies. 2005. Vol. 8, № 4. P. 367–384.

Bourdieu P. Das Feld der Macht und die bürokratische Herrschaft // Bourdieu P. Die Intellektuellen und die Macht. Hamburg: VSA-Verlag, 1991. S. 67–100.

Bühlmann F., David T. & Mach A. Political and economic elites in Switzerland: Personal interchange, interactional relations and structural homology // European Societies. 2012. Vol. 14, № 5. P. 727–754.

Diewald M., Mayer K.U. The sociology of the life course and life span psychology. DIW Discussion paper 772. Berlin: German Institute for Economic Research, 2008. 23 p.

Dimitrov V., Goetz K., Wollman H. Governing after Communism: Institutions and Policymaking. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield, 2006. 295 p.

Elder G.H., Johnson M.K., Crosnoe R. The emergence and development of the life course theory. In: Handbook of the life course / ed. by J.T. Mortimer, M.J. Shanahan. N.Y.: Springer, 2004. P. 3–19.

Elliot J.R., Smith R.A. Race, gender and workplace power // American Sociological Review. 2004. Vol. 69, № 3. P. 365–386.

Endruweit G. Elite und Entwicklung. Theorie und Empirie zum Einfluss von Eliten auf Entwicklungsprozesse. Frankfurt a. M.: Peter Lang, 1986. 312 p.

Evans P. Predatory, developmental, and other apparatuses: a comparative political economy perspective on the third world state // *Sociological Forum*. 1989. Vol. 4, № 4. P. 561–587.

Evans P. *Embedded Autonomy: States and Industrial Transformation*. Princeton: Princeton University Press, 1995. – 336 з.

Hambrick D.C., Mason P.A. Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers // *Academy of Management Review*. 1985. Vol. 9, № 2. P. 193–206.

Hartmann M. *Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 2002. 208 S.

Hartmann M. *Eliten und Macht in Europa: ein internationaler Vergleich*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 2007. 268 S.

Heinz R. From work trajectories to negotiated careers: The contingent work life course // *Handbook of the life course* / ed. by J.T. Mortimer, M.J. Shanahan. New York: Springer, 2004. P. 185–204.

Holgersson C. The social construction of top executives. In: *Invisible management: The social construction of leadership* / ed. by S. Sjostrand, J. Sandberg, M. Tyrstrup. Singapore: Thomson Asia Pte Ltd., 2002. P. 105–125.

Huskey E. Elite recruitment and state-society relations in technocratic authoritarian regimes: The Russian case // *Communist and Post-Communist Studies*. 2010. Vol. 43, № 4. P. 363–372.

Giele J.Z., Elder G.H. Life course research. Development of a field. In: *Methods of life course research. Qualitative and quantitative approaches* / ed. by J.Z. Giele, G.H. Elder. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998. P. 5–27.

Gimpelson V., Magun V., Brym R. Young Professionals in the Russian Civil Service: Weberian Ideals versus Russian Realities. In: *Russian Bureaucracy and the State: Officialdom from Alexander III to Putin* / ed. by R.D. Huskey. London: Palgrave Macmillan, 2009. P. 231–252.

Grenfell M.J., Kelly M. *Bourdieu: Language, Culture and Education*. Stocksfield, UK: Acumen Publishing, 2008. 333 p.

Ibarra H. *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Boston: Harvard Business Press, 2003. 199p .

Kelley S.M.C., Kelley C.G.E. Subjective social mobility: data from 30 nations. In: *Charting the Globe: The International Social Survey Programme 1984–2009* / ed. by M. Haller, R. Jowell, T. Smith. London: Routledge, 2009. Chapter 6, 19 p. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.664.8071&rep=rep1&type=pdf>.

Kryshstanovskaya O., White S. The Rise of the Russian Business Elite // *Communist and Post-Communist Studies*, 2005. Vol. 38, № 3. P. 293–307.

Lamb M., Sutherland M. The components of career capital for knowledge workers in the global economy // *The International Journal of Human Resource Management*. 2010. Vol. 21, № 3. P. 295–312.

Lawler S. Rules of engagement: Habitus, power and resistance // *Feminism after Bourdieu* / ed. by L. Adkins, B. Skeggs. Oxford: Blackwell Publishing, 2004. P. 110–128.

Levy R., Joye D., Kaufmann V., Guye O. Tous égaux?: de la stratification aux représentations. Zurich: Editions Seismo, 1997. 670 з.

Parker P., Khapova S. N., Arthur M. B. The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry // *Journal of Vocational Behavior*. 2009. Vol. 75, № 3. P. 291–302.

Reddaway P., Glinski D. The Tragedy of Russia's Reforms: Market Bolshevism against Democracy. Washington: DC: United States Institute of Peace, 2001. 768 p.

Reskin B. F., McBrier D. B. Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers // *American Sociological Review*. 2000. Vol. 65, № 2. P. 210–233.

Rothböck S., Sacchi S., Buchmann M. Die Rekrutierung der politischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Eliten in der Schweiz. Eine explorative Studie // *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*. 1999. Vol. 25, № 3. S. 459–496.

Sampson R. J. & Laub J.H. Crime in the making. Pathways and turning points through life. Cambridge, MA: Harvard University Press. 1993. - 320 з.

Tajfel H., Turner J.C. An integrative theory of intergroup conflict // *The Social Psychology of Intergroup Relations* / ed. by W.G. Austin, S. Worchel. Monterey, CA: Brooks: Cole 1979. P. 33–47.

Thomas V., Azmitia M. Does class matter? The centrality and meaning of social class identity in emerging adulthood // *Identity*. 2014. Vol. 14, № 3. P. 195–213.

Thompson P. Field. In: *Pierre Bourdieu: Key concepts* / ed. by M. Grenfell. Stocksfield, UK: Acumen Publishing, 2008. P. 67–81.

Useem M. Corporations and the corporate elite // *Annual Review of Sociology*. 1980. Vol. 6. P. 41–77.

Useem M., Karabel J. Pathways to top corporate management // *American Sociological Review*. 1986. Vol. 5, № 1. P. 184–200.

Van Laar C., Bleeker D., Ellemers N., Meijer E. Ingroup and outgroup support for upward mobility: divergent responses to ingroup identification in low status groups // *European Journal of Social Psychology*. 2014. Vol. 44. № 6. P. 563–577.

Wackerle F. W. The right CEO: Straight talk about making tough CEO selection decisions. San Francisco: Jossey-Bass, 2001. - 198 з.

Wittmann W. Der helvetische Filz: eine geschlossene Gesellschaft. Bern: Huber Verlag, 2002. - 174 S.

Yakovlev A. The Evolution of Business–State Interaction in Russia: From State Capture to Business Capture? // *Europe-Asia Studies*. 2006. Vol. 58, № 7. P. 1033–1056.

Zhang Y. & Rajagopalan N. Explaining CEO origin: Firm versus industry antecedents // *Academy of Management Journal*. 2003. Vol. 46, № 3. P. 327–338.

SOCIAL MOBILITY OF THE MANAGERIAL ELITE, ITS EDUCATIONAL CAPITAL AND PROFESSIONAL TRAJECTORIES

E. Rozhdestvenskaya

Citation: Rozhdestvenskaya E. Sotsial'naya mobil'nost' upravlencheskoy elity, yeye obrazovatel'nyye kapitally i professional'nyye trayektorii [Social mobility of the managerial elite, its educational capital and professional trajectories]. *Vlast' i elity* [Power and Elites], 2019, 6 (2): 67–106. (In Russian)

DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2019.6.2.3>

Abstract. *The article reconstructed of those modern theoretical approaches that themed the plot of mobility of the elites. The conceptualization of the mobile aspect in the study of elites has been carried out both in a diverse foreign and Russian context. The study of the elite requires consideration of the context of its embeddedness, historicization. Through research attention to the “positional” elite, which belongs to a much wider social layer, the class-oriented social analysis and the plot of the social mobility of the elites, the channels for its recruitment, and the composition of its social capital are returned to the sociology of elites. This novel has one of the consequences of empirical attention to the profile of the origin of the elite as a set of social and educational-professional capitals. The problem of research access to the elite forces the search for open data to be streamlined. The article used a qualitative analysis of CV data of representatives of the top managerial elite, which allows us to characterize the processes of its reproduction and professional mobility. A career of CEO is prepared by a significant accumulated educational capital with complex dynamics: equal-represented educational strategies are allocated 1) to complete the educational path after economic education with managerial competencies, and 2) to complement engineering education with managerial competencies. The heads of large state and business corporations for the most part demonstrate the traditional type of reproduction, since their career paths reflect the type of specialist growing from bottom to top in the same enterprise / corporation / industry. In addition, factors affecting the status identity and career development of CEOs were found, such as previous experience in public service bureaucracy, military & security forces, university / academic expertise, family status of successor to business and welfare. There are also generational differences among the three age cohorts in the timing of achieving CEO positions: the younger generation builds a career faster by an average of 15 years compared with the older generation.*

Keywords: *elitist studies, positional elite, managerial elite, CV analysis, educational and professional trajectories.*

References

Agafonov YU. G., Lepele V. R. «Zolotyye dveri» v rossiyskuyu biznes- elitu: rekrutirovaniye i izmeneniye struktury krupnogo predprinimatel'stva v postsovetsoy Rossii [“Golden Doors” to the Russian business elite: recruiting and changing the structure of large business in post-Soviet Russia]. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya* [World of Russia. Sociology. Ethnology], 2016, 3, pp. 97–125. (In Russian)

Barsukova S.YU. Predprinimatel'skiye «prizyvyy»: ot «staroy gvardii» do «novo-brantsev» [Entrepreneurial “appeals”: from the “old guard” to the “recruits”]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological researches], 2000, 3, pp. 51–58. (In Russian)

Bennis W., O'Toole J. Don't Hire the wrong CEO. *Harvard Business Review*, 2000, 78 (3), pp. 170–174.

Bianchi E.C., Vohs K.D. Social class and social worlds: income predicts the frequency and nature of social contact. *Social Psychological and Personality Science*, 2016, 7, pp. 479–486.

Bynner J. Rethinking the youth phase of the life-course: The case for emerging adulthood? *Journal of Youth Studies*, 2005, 8 (4), pp. 367–384.

Bourdieu P. Das Feld der Macht und die bürokratische Herrschaft. In: Bourdieu P. *Die Intellektuellen und die Macht*, Hamburg; VSA-Verlag, 1991, S. 67–100.

Bourdieu P. Formy kapitala [Forms of capital]. In: *Zapadnaya ekonomicheskaya sotsiologiya: khrestomatiya sovremennoy klassiki* [Western economic sociology: anthology of modern classics]. Moscow: ROSSPEN, 2004b, pp. 519–536. (In Russian)

Bourdieu P. Razlicheniye: sotsial'naya kritika suzhdeniya [Distinction: social criticism of judgment]. In: *Zapadnaya ekonomicheskaya sotsiologiya: khrestomatiya sovremennoy klassiki* [Western economic sociology: anthology of modern classics]. Moscow: ROSSPEN, 2004a, pp. 537–565. (In Russian)

Bunin I. Novyye rossiyskiye predprinimateli i mify postkommunisticheskogo soznaniya [New Russian entrepreneurs and myths of post-communist consciousness]. In: *Liberalizm v Rossii: sb. statey*. Ed. by Yu. Krashenninikov. Moscow: Agentstvo «Znak», 1993, pp. 46–81. (In Russian)

Bühlmann F., David T., Mach A. Political and economic elites in Switzerland: Personal interchange, interactional relations and structural homology. *European Societies*, 2012, 14 (5), pp. 727–754.

Chepurenko A.YU. Ranneye predprinimatel'stvo v Rossii: promezhutochnyye rezul'taty GEM [Early Entrepreneurship in Russia: GEM Interim Results]. *Mir Rossii* [World of Russia], 2008, 17 (2), pp. 22–40. (In Russian)

Diewald M., Mayer K. U. *The sociology of the life course and life span psychology*. DIW Discussion paper 772, Berlin. German Institute for Economic Research, 2008. -23 Pages.

Dimitrov V., Goetz K., Wollman H. *Governing after Communism: Institutions and Policymaking*. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield, 2006. 295 p.

Elder G.H., Johnson M.K., Crosnoe R. The emergence and development of the life course theory. In: *Handbook of the life course*. Ed. by J.T. Mortimer, M.J. Shanahan. New York: Springer, 2004, pp. 3–19.

Elliot J. R., Smith R. A. Race, gender and workplace power. *American Sociological Review*, 2004, 69 (3), pp. 365–386.

Endruweit G. *Elite und Entwicklung. Theorie und Empirie zum Einfluss von Eliten auf Entwicklungsprozesse*, Frankfurt a. M.: Peter Lang, 1986. 312 S.

Evans P. Predatory, developmental, and other apparatuses: a comparative political economy perspective on the third world state. *Sociological Forum*, 1989, 4 (4), pp. 561–587.

Evans P. *Embedded Autonomy: States and Industrial Transformation*. Princeton: Princeton University Press, 1995. 336 p.

Hambrick D. C. & Mason P. A. Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 1985, 9 (2), pp. 193–206.

Hartmann M. *Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*, Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 2002. – 208 S.

Hartmann M. *Eliten und Macht in Europa: ein internationaler Vergleich*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 2007. 268 S.

Heinz R. From work trajectories to negotiated careers: The contingent work life course. In: *Handbook of the life course. Qualitative and quantitative approaches*. Ed. by Jeylan T. Mortimer, Michael J. Shanahan. New York: Springer, 2004, pp. 185–204.

Holgersson C. The social construction of top executives. In: *Invisible management: The social construction of leadership*. Ed. by S. Sjostrand, J. Sandberg, M. Tyrstrup. Singapore: Thomson Asia Pte Ltd., 2002, pp. 105–125.

Huskey E. Elite recruitment and state-society relations in technocratic authoritarian regimes: The Russian case. *Communist and Post-Communist Studies*, 2010, 43 (4), pp. 363–372.

Giele J.Z., Elder G.H. Life course research. Development of a field. In: *Methods of life course research. Qualitative and quantitative approaches*. Ed. by Janet Z. Giele and Glen H. Elder. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998, pp. 5–27.

Gimpelson V., Magun V., Brym R. Young Professionals in the Russian Civil Service: Weberian Ideals versus Russian Realities. In: *Russian Bureaucracy and the State: Officialdom from Alexander III to Putin*. Ed. by Rowney, D., Huskey. London: Palgrave Macmillan, 2009, pp. 231–252.

Gimpelson V.Ye. Novoye rossiyskoye predprinimatel'stvo: istochniki formirovaniya i strategiya sotsial'nogo deystviya [New Russian Entrepreneurship: Sources of Formation and Social Action Strategy]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnyye otnosheniya* [World Economy and International Relations], 1993, 6, pp. 31–32. (In Russian)

Grenfell M.J., Kelly M. *Bourdieu: Language, Culture and Education*. Stocksfield, UK: Acumen Publishing, 2008. 333 p.

Ibarra H. *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Boston: Harvard Business Press, 2003. — 199 p.

Kelley S.M.C., Kelley C.G.E. Subjective social mobility: data from 30 nations. In: *Charting the Globe: The International Social Survey Programme 1984–2009*. Ed. by Max Haller, Roger Jewell and Tom Smith. London: Routledge, 2009. Chapter 6, 19 p. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.664.8071&rep=rep1&type=pdf>

Kryshtanovskaya O., White S. The Rise of the Russian Business Elite. *Communist and Post-Communist Studies*, 2005, 38 (3), pp. 293–307.

Kryshtanovskaya O.V. *Anatomiya rossiyskoy elity* [Anatomy of the Russian elite]. Moscow: Zakharov, 2005. 384 p. (In Russian)

Kukolev I.V. Provintsial'nyy aspekt politiko-ekonomicheskikh elit [The provincial aspect of political and economic elites]. *Vlast'* [Power], 1997, 4, pp. 42–47. (In Russian)

Kukolev I.V. Formirovaniye biznes-elity [Formation of the business elite]. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost'* [Social sciences and the present], 1996, 2, pp. 12–23. (In Russian)

Lamb M., Sutherland M. The components of career capital for knowledge workers in the global economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21 (3), pp. 295–312.

Lawler S. Rules of engagement: Habitus, power and resistance. In: *Feminism after Bourdieu*. Ed. by L. Adkins, B. Skeggs. Oxford: Blackwell Publishing, 2004, pp. 110–128.

Levy R., Joye D., Kaufmann V., Guye O. *Tous égaux? De la stratification aux représentations*. Zurich; Editions Seismo, 1997. 670 p.

Orekh Ye.A. Regional'nyye elity Rossii [Regional Elites of Russia]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii*, 1998, 4, pp. 152–156. (In Russian)

Parker P., Khapova S. N., Arthur M. B. The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 75 (3), pp. 291–302.

Stanovleniye novogo rossiyskogo predprinimatel'stva [The Formation of New Russian Entrepreneurship]. Ed. by V.V. Radayev. Moscow: Institut ekonomiki RAN, 1993. 48 p. (In Russian)

Reddaway P., Glinski D. *The Tragedy of Russia's Reforms: Market Bolshevism against Democracy*. Washington, DC: United States Institute of Peace, 2001. 768 p.

Regional'nyye elity Severo-Zapada Rossii: politicheskiye i ekonomicheskkiye orientatsii [Regional Elites of the North-West of Russia: Political and Economic Orientations]. Ed. by A. Duka. St. Petersburg, Aletheia, 2001. 352 p.

Reskin B.F., McBrier D.B. Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers. *American Sociological Review*, 2000, 65 (2), pp. 210–233.

Rothböck S., Sacchi S. & Buchmann M. Die Rekrutierung der politischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Eliten in der Schweiz. Eine explorative Studie. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 1999, 25 (3), S. 459–496.

Sampson R.J., Laub J.H. *Crime in the making. Pathways and turning points through life*. Cambridge, MA: Harvard University Press. 1993. 320 p.

Shkaratan M.O. Fenomen predprinimatel'ya: interpretatsiya ponyatiy [The phenomenon of the entrepreneur: interpretation of concepts]. *Mir Rossii* [World of Russia], 1994, 3 (2), pp. 149–177. (In Russian)

Tajfel H, Turner J.C. An integrative theory of intergroup conflict. In: *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Ed. by W.G. Austin, S. Worchel. Monterey, CA: Brooks; Cole 1979, pp. 33–47.

Tev D.B. Elitnoye obrazovaniye kak kanal rekrutirovaniya vlastnykh grupp: zarubezhnyy opyt [Elite education as a channel for recruiting power groups: foreign experience]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological researches], 2015, 9, pp. 102–110. (In Russian)

Thomas V., Azmitia M. Does class matter? The centrality and meaning of social class identity in emerging adulthood. *Identity*, 2014, 14 (3), pp. 195–213.

Thompson P. Field. In: *Pierre Bourdieu: Key concepts*. Ed. by M. Grenfell. Stocksfield, UK: Acumen Publishing, 2008, pp. 67–81.

Tikhonova N.Ye., Chepurenko A.YU. Predprinimatel'skiy potentsial rossiyskogo obshchestva [Entrepreneurial potential of Russian society]. *Mir Rossii* [World of Russia], 2004, 13 (1), pp. 116–145. (In Russian)

Useem M. Corporations and the corporate elite. *Annual Review of Sociology*, 1980, 6, pp. 41–77.

Useem M., Karabel J. Pathways to top corporate management. *American Sociological Review*, 1986, 5 (1), pp. 184–200.

Van Laar C., Bleeker D., Ellemers N., Meijer E. Ingroup and outgroup support for upward mobility: divergent responses to ingroup identification in low status groups. *European Journal of Social Psychology*, 2014, 44 (6), pp. 563–577.

Wackerle F. W. *The right CEO: Straight talk about making tough CEO selection decisions*. San Francisco: Jossey-Bass, 2001. 198 p.

Wittmann W. *Der helvetische Filz: eine geschlossene Gesellschaft*. Bern: Huber Verlag, 2002. 174 S.

Yakovlev A. The Evolution of Business-State Interaction in Russia: From State Capture to Business Capture? *Europe-Asia Studies*, 2006, 58 (7), pp. 1033–1056.

Zaslavskaya T.I. Biznes-sloy rossiyskogo obshchestva: ponyatiye, struktura, identifikatsiya [The business layer of Russian society: concept, structure, identification]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny* [Public Opinion Monitoring: Economic and Social Change], 1994, 5, pp. 7–15. (In Russian)

Zhang Y., Rajagopalan N. Explaining CEO origin: Firm versus industry antecedents. *Academy of Management Journal*, 2003, 46 (3), pp. 327–338.