

УДК 316.343.653

О. А. Рахманов, канд. соціол. наук

*Київський національний економічний університет
ім. Вадима Гетьмана*

ПОНЯТТЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРА У ВЕЛИКОМУ БІЗНЕСІ: ПРОБЛЕМА КАТЕГОРІАЛЬНОГО ВИОКРЕМЛЕННЯ

Стаття присвячена категоріальному аналізу поняття топ-менеджера у великому бізнесі. В роботі виявлено основні виміри корпоративного управління, які вирізняють топ-менеджерів як соціальну групу. Володіння активами компанії виокремлює топ-менеджерів-власників та найманих топ-менеджерів. Вимір ієрархії в компанії виокремлює генерального директора, функціональних та лінійних топ-менеджерів. Топ-менеджери дочірніх компаній одночасно підпорядковані генеральному директору своєї компанії і відповідному лінійному топ-менеджеру материнської компанії.

Ключові слова: топ-менеджери, власники, великий бізнес, підпорядкування.

Функціонування постіндустріального суспільства пов'язане з наявністю істотного та ефективного соціального прошарку управлінців – топ-менеджерів, які за своєю природою є активною соціальною силою, здатною енергійно освоювати і розвивати виробництво, інші сфери життєдіяльності суспільства. У розвинутих суспільствах топ-менеджери гармонізують не тільки економічні, а й соціально-політичні процеси, оскільки являють собою значну і впливову частку вищого та середнього класу. Це привносить у капіталістичну дихотомію "буржуазія – пролетаріат" елементи стабілізації, врівноваженості, що є безумовно бажаним для таких суспільств з високим рівнем соціальної нерівності, яким є, зокрема, українське. У даному випадку топ-менеджери є соціально відповідальними економічними акторами, що створюють вільний від криміналу, олігархів та владних бюрократів економічний простір. Також вони перебирають на себе роль провідників структурних реформ в економіці та суспільстві, відроджуючи і стимулюючи в патерналістськи налаштованого населення країни дух ініціативи та підприємливості. Тому категоріальний аналіз поняття топ-менеджера є важливим та актуальним.

У сучасній українській науковій та публіцистичній літературі, в законодавстві та практиці українських компаній використовуються різні терміни

для позначення вищих керівників великого підприємства. У довідникові "Соціологія: короткий енциклопедичний словник" дається таке визначення цього поняття: "Менеджер – професійний управлінський працівник, який наймається власником підприємства (компанії, фірми тощо) для безпосереднього керівництва виробничим процесом, відносинами між його учасниками" [1, с. 309]. Водночас зазначається, що виробничі й виховні функції менеджера в умовах становлення ринкових відносин у нашій країні дещо трансформуються під впливом дії як суб'єктивних, так і об'єктивних чинників. Накопичений західним менеджментом досвід управління виробництвом і бізнесом не може механічно переноситись на вітчизняні підприємства і потребує критичного осмислення [1, с. 310]. Незважаючи на часте вживання англійського визначення "top-manager", можна також зустріти використання таких термінів, як "управлінець", "управляючий компанії", "управитель", "голова правління", "керівник вищого рівня", "генеральний директор", "виконавчий директор", "керівник підрозділу" тощо, оскільки поки що не склалася традиція однозначного позначення соціальної верстви, яка сформувала досить стійкий і особливий сегмент найманих працівників на ринку праці України. Таким чином, існує потреба в більш чіткому визначенні цього поняття в корпоративному управлінні і систематизації використання інших подібних термінів. *Мета* цієї статті – з'ясування основних характеристик професійних позицій топ-менеджерів в контексті корпоративного управління. Реалізація мети вимагала виконання таких *завдань*: 1) проаналізувати терміни, які вживаються для позначення вищих керівників великого бізнесу в науковій літературі; 2) виокремити структурні особливості менеджменту найбільших фінансово-промислових груп України; 3) визначити основні виміри корпоративного управління, які вирізняють топ-менеджерів в особливу соціальну групу.

Розглядаючи поняття "топ-менеджера", потрібно чітко визначити межі застосування цього терміна: приватний чи державний сектор економіки. За масштабами завдань, які ставляться перед керівниками як державних, так і приватних компаній, суттєвих відмінностей загалом не спостерігається. Основні відмінності полягають у тому, що у вищих чиновників, зазвичай, буває менший, ніж у управлінців приватного сектору, розмір грошової винагороди, проте вони більш соціально захищені. Крім цього, держава як власник може разом з отриманням прибутку ставити перед керівниками держкомпаній інші завдання, некомерційні чи політичні. Однак у даному разі ми розглядаємо поняття "топ-менеджера" як керівника приватного підприємства. Саме специфіка топ-менеджерів як одночасно найманих працівників для власників компаній та керівників підприємства для його працівників чи державних і муніципальних органів визначає цю верству як особливу. Від роботи топ-менеджерів залежить як економічна ефективність діяльності великих компаній, так і функціонування економіки країни в цілому. Тому існує кілька вимірів, які вирізняють топ-менеджерів в особливу соціальну групу.

У сучасній літературі до топ-менеджерів відносять зазвичай керівника великого або середнього приватного підприємства. Відмінності між топ-менеджерами великих та середніх компаній полягають у більшій кількості підлеглих у перших. Основною відмінною особливістю топ-менеджера великої компанії є суттєвий вплив на діяльність всього великого підприємства. Зокрема, вищий керівник великого підприємства самостійно вирішує питання діяльності підприємства, за винятком віднесених статутом до компетенції інших органів управління даного підприємства і якщо інше не передбачено законодавством України. Власник майна не має права втручатися в оперативну діяльність керівника підприємства. Крім цього, керівник підприємства може призначати чи звільняти з посад своїх заступників, керівників та спеціалістів підрозділів апарату управління і структурних підрозділів.

Інші керівники вищого рівня діляться на функціональних керівників, які відповідають за певну сферу, що може не належати до основної діяльності компанії, та лінійних керівників (або керуючих топ-менеджерів), які відповідають за певний напрям основної діяльності. Наприклад, функціональним топ-менеджером може бути директор з персоналу, який відповідає за підбір, навчання, найм, складання кар'єрного плану, звільнення, оцінку, мотивування, побудову системи винагороди, техніку безпеки праці, підвищення ефективності праці тощо. Функціональні топ-менеджери є фахівцями у своїй сфері, тому мають достатню самостійність у прийнятті рішень. Однак вони у своїй діяльності обмежені рамками своєї сфери і не можуть впливати на стратегію і тактику компанії в цілому. Лінійні топ-менеджери відповідають за певний напрям чи сферу великого бізнесу. Часто лінійні топ-менеджери є альтернативою створення дочірніх підприємств на кожному напрямі діяльності організації, тому вони мають багато спільних рис з керівниками дочірніх організацій. Між функціональними і лінійними топ-менеджерами можуть існувати різні рівні підпорядкованості. В одному випадку між ними немає відносин підпорядкування, і вони виступають як рівноправні члени організації, в іншому – кожен лінійний топ-менеджер має у своєму підпорядкуванні функціональних топ-менеджерів з однієї або декількох сфер. Ця структура отримала назву дивізіональної і є затребуваною у тих випадках, коли дочірні підприємства не виокремлюються у самостійні юридичні особи.

Згідно зі ст. 14 Закону України "Про підприємства в Україні", найняття (призначення, обрання) керівника підприємства є правом власника (власників) майна підприємства і реалізується безпосередньо або через уповноважені ним органи. Топ-менеджер, як правило, підпорядковується тільки генеральному директору, представникам власників (раді директорів) та правлінню, маючи достатні повноваження для реалізації поставлених перед ним завдань. У деяких компаніях є два керівника, один з яких відповідає за поточну роботу (зазвичай генеральний директор), а інший – за стратегічний розвиток (президент), у такому разі топ-менеджер підпорядковується одному з них або обом. Оскільки

топ-менеджер певного підрозділу є найбільш компетентним у своїй галузі на підприємстві в порівнянні з іншими топ-менеджерами, то це ускладнює контроль за ефективністю роботи даного топ-менеджера і за правильністю прийнятих ним рішень. У зв'язку із цим, наприклад, Група СКМ (власник – Р. Ахметов) прийняла єдину для групи континентальну систему корпоративного управління, яка передбачає чіткий розподіл функцій виконавчих директорів (executives) і контролюючої функції (non-executives) між двома окремими органами – правлінням та наглядовою радою. Наглядові ради здійснюють управління галузевими холдингами. До їх складу входять представники СКМ, представники міноритарних акціонерів, а також зовнішні експерти. Ради визначають бачення розвитку бізнесу і задають стандарти його ведення, затверджують стратегії, бюджети, великі угоди і контролюють їх виконання, призначають топ-менеджерів, визначають систему їх мотивації й оцінюють ефективність їхньої роботи. Діяльністю кожного галузевого холдингу керує генеральний директор, який призначається наглядовою радою. Генеральний директор галузевого холдингу несе пряму відповідальність за виконання холдингом всіх своїх корпоративних функцій і підзвітний наглядовій раді. Вищим органом операційного управління холдингом є правління. Склад правління формується в кожному холдингу на колегіальній основі. Головою правління є генеральний директор холдингу [2]. В іншій українській фінансово-промисловій групі – Group DF (власник – Д. Фірташ) – для наглядових функцій за роботою топ-менеджерів створено аудиторський комітет. Цей орган забезпечує нагляд над системами внутрішнього контролю групи та здійснює моніторинг процедур внутрішнього аудиту, управління ризиками та зовнішнього аудиту [3]. У деяких компаніях управління розділено між двома керівниками: один з них, часто це голова ради директорів або власник компанії, займається стратегічними питаннями розвитку організації, а інший, генеральний директор, здійснює поточне керівництво.

Значна самостійність у прийнятті рішень керівником вищого рівня багато в чому пов'язана з підпорядкуванням тільки генеральному директору та/або власникам. Згідно зі ст. 16 Закону України "Про підприємства в Україні" керівник підприємства наймається (призначається) власником або обирається власниками майна. При найнятті (призначенні, обранні) власником або уповноваженим ним органом керівника підприємства на посаду з ним укладається контракт (договір, угода), в якому визначаються права, строки найняття, обов'язки і відповідальність керівника підприємства перед власником та трудовим колективом, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом (договором, угодою) та законодавством України.

Кількість топ-менеджерів у великій компанії залежить від її організаційної структури, розподілу прав і обов'язків між керівниками різного рівня. До найбільш типових позицій топ-менеджерів великих компаній в Україні можна віднести такі:

- вище керівництво компанії (генеральний директор; заступник генерального директора; виконавчий директор);
- члени правління: голова правління (заступник голови правління; член правління);
- члени ради директорів (голова ради директорів; заступник голови ради директорів; член ради директорів; голова аудиторського комітету); втім, у деяких випадках їх не прийнято вважати топ-менеджерами;
- функціональні директори (фінансовий директор; головний юрис-консульт; директор із закупівель, логістики, виробництва та інвестицій; директор з корпоративних комунікацій; директор із розвитку нових напрямів бізнесу; директор з міжнародних зв'язків та відносин з інвесторами; директор зі зв'язків з громадськістю та комунікацій; директор із корпоративних прав й управління закордонними активами; директор з персоналу; керівник з питань злиттів і поглинань);
- директори бізнес-підрозділу – лінійні топ-менеджери (наприклад, в СКМ – директор гірничо-металургійного напрямку бізнесу, директор з розвитку енергетичного напрямку бізнесу, директор з розвитку аграрного напрямку бізнесу, директор з розвитку роздрібного напрямку бізнесу; в ІНТЕРПАЙП (власник – В. Пінчук) – директор з продажу труб сегмента машинобудування, директор з продажу труб у країні СНД і Європи, директор з продажу колісної продукції);
- регіональні директори.

Звичайно, що це не повний перелік усіх типових позицій топ-менеджерів великих компаній в Україні, оскільки в українських компаніях для назви посад топ-менеджерів використовується величезна кількість різних термінів. У Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336, для професійної групи "Керівники" вимоги визначено залежно від рівня та функцій управління і керівництва, які відрізняються за своєю складністю та відповідальністю: керівники первинних структурних підрозділів, керівники структурних підрозділів вищого рівня, керівники підприємств, установ, організацій. У розділі, де йдеться про кваліфікаційні характеристики керівників, розглянуті такі посади, які можна віднести до категорії топ-менеджерів: 1) директор (начальник, інший керівник) підприємства; 2) головний бухгалтер; 3) головний диспетчер; 4) головний економіст; 5) головний енергетик; 6) головний інженер; 7) головний конструктор; 8) головний механік; 9) головний технолог; 10) директор з кадрових питань та побуту; 11) директор комерційний; 12) менеджер (управитель) з логістики; 13) менеджер (управитель) з персоналу; 14) менеджер (управитель) з реклами; 15) менеджер (управитель) із збуту; 16) менеджер (управитель) із зв'язків з громадськістю; 17) менеджер (управитель) із зовнішньоекономічної діяльності.

В українській науковій літературі радянського періоду використовувався переважно термін "керівник". Зокрема, це поняття широко використовувалося у роботі І.Бурова, який провів соціологічний аналіз виховних та організаторських здібностей керівника первинного трудового колективу [4]. У сучасній українській науковій літературі загалом не склався єдиний загальноживаний термін. У роботах Л. Кисіль [5], А. Молдаванової [6], І. Головневої і Ю. Твердохвалової [7] використовується термін "керівник", у роботах Л. Борщ [8], Ю. Костина [9] – термін "топ-менеджер", у дисертації Є. Тополова [10] – "менеджер", в дисертації С. Буко [11] – "менеджер" і "топ-менеджер", у дисертації В. Карпенка [12] – "вищі менеджери" та "менеджери вищого рівня". Таким чином, найбільш прийнятним для позначення аналога англословного "top-manager" є поняття "керівник найвищого рівня" і "топ-менеджер". Однак у діловій літературі і на практиці більше застосовують другий термін як менш громіздкий. У науковій літературі вживаються як ці, так інші терміни-синоніми.

Взаємовідносини між топ-менеджерами і великими власниками є окремим і складним питанням. Основна відмінність між ними полягає у наявності різних мотивацій та стимулів для діяльності. Зрозуміло, що для власника ефективна та успішна робота компанії полягає в отриманні максимальних прибутків від його власності. Це залежить від збільшення вартості його активів та збуту товарів чи послуг, які продукує його компанія. Натомість у найманого топ-менеджера крім збільшення матеріальних здобутків – заробітної платні, премій, вартості отриманих опціонів і бонусів, та наявності негрошової частини винагороди (наявність престижного службового автомобіля, житла, можливість оплати перельотів першим класом тощо) – важливим мотиваційним чинником є успішність його роботи на посаді, визнання його успішності та ефективного керування серед колег та в галузевому співтоваристві, адже підвищення професійної репутації і популярності у професійному середовищі, зростання т. зв. "статусної капіталізації" його як фахівця і вищого управлінця дасть змогу йому у майбутньому не тільки збільшити свою винагороду та зайняти більш високі посади, але й, можливо, стати акціонером і партнером нинішнього чи потенційного роботодавця-власника.

Випадки, коли найманий топ-менеджер стає власником частини керованої ним компанії, часто зустрічаються у країнах Заходу, де керівник вищого рангу за ефективну роботу отримує як винагороду певний пакет акцій через опціонні схеми. Топ-менеджери можуть володіти активами бізнесу і згодом стати впливовими акціонерами. Це відбувається тоді, коли особливо цінний для компанії топ-менеджер потребує нових стимулів, тому надання йому пакета акцій дає додаткові мотиви ідентифікуватися з цією компанією. Для власників зникає небезпека переманювання цінного працівника професійними хед-гантерами, які підшукують для компаній-конкурентів талановитих управлінців. Однак пакет акцій зазвичай є вкрай невеликим (менше 1%), тоб-

то топ-менеджер практично не може впливати на роботу компанії як її власник (лише як керівник вищої ланки). Виняток становлять організації, побудовані за принципом товариства (партнерства). У разі, якщо найманого топ-менеджера роблять товаришем (партнером), він отримує можливість значно впливати на діяльність організації не тільки як керівник вищого рівня, а й як власник. Дана організаційно-правова форма часто зустрічається в юридичній сфері і в консалтингу [13, с. 18]. Бувають випадки, коли керівник компанії сам або спільно з іншими топ-менеджерами за рахунок власних заощаджень чи залучення кредиту викуповують активи компанії (йдеться як і про малі пакети акцій, так і про контрольний пакет чи навіть 100%). Як забезпечення банківського кредиту використовуються активи компанії, що купується. Ця угода може відбуватися як з власної ініціативи, так і з ініціативи власника, який забажав позбутися від нецікавого чи збиткового бізнесу, або з причин реструктуризації бізнесу з метою концентрації капіталу на пріоритетних напрямках, внаслідок чого виникла необхідність отримання грошових коштів.

Суміщення посад топ-менеджера і власника компанії більш характерне для нових компаній, коли їх засновники ще володіють значними пакетами акцій та продовжують виконувати роль керівників вищого рівня. Така ситуація має місце у континентальній Європі та в країнах, що активно розвиваються, – у Південно-Східній Азії і Південній Америці. Натомість в англосаксонському світі така ситуація зустрічається рідше, оскільки тут існує велика кількість дрібних акціонерів. Власникам вигідніше мати справу з найманими топ-менеджерами. Останнім часом і в Україні намітилася тенденція того, що великі власники намагаються відійти від керівництва ФПГ, відтак на керівні посади запрошуються наймані топ-менеджери.

У постсоціалістичних, особливо у пострадянських країнах, де приватизація великих підприємств часто відбувалася під контролем чинних тоді дирекцій заводів і фабрик, великими власниками стали радянські директори та заступники директорів. Навіть зараз великі власники часто самі керують своїм бізнесом або втручаються у керівництво ним. Це пояснюється необхідністю захисту прав власності. Як свідчить дослідження способів створення капіталу 337 великих власників України, 11,9% українських капіталістів на початку були керівниками або заступниками керівника радянського підприємства (т. з. "червоні директори"), а 14,5% – набули свій капітал "менеджеральним" способом, пройшовши шлях від керівника підрозділу до топ-менеджера у роки незалежності [14, с. 303]. І хоча у власника-керівника є можливість вибирати, яким чином отримувати дохід – у вигляді приросту вартості компанії і дивідендів або у вигляді заробітної плати, все ж найчастіше він отримує суто символічну заробітну плату.

Існують відмінності між генеральним директором та іншими топ-менеджерами. Генеральний директор як основний керівник компанії несе повну відповідальність за її діяльність у цілому. Інші топ-менеджери відповідають за

окремі сфери діяльності. Власне, тому в керівника компанії значно більше повноважень у прийнятті рішень, але й у нього вища відповідальність за наслідки цих рішень. Крім цього, генеральний директор часто є представником великого власника у взаєминах з працівниками компанії, діловими партнерами, споживачами продукції, державними органами та представниками ЗМІ.

Більшість українських ФПГ мають холдингову структуру, оскільки існує потреба великих власників у підвищенні прозорості і керованості компанії. У цьому випадку керівники вищої ланки дочірніх компаній підкоряються директору своєї компанії, а також відповідному топ-менеджеру в материнській компанії. Це дозволяє власнику через топ-менеджмент керівної компанії краще контролювати діяльність дочірніх компаній. Втім, це привносить проблему складнішої структури підпорядкування одних компаній іншим. Зокрема, правило підпорядкування топ-менеджера дочірньої компанії лише своєму безпосередньому керівнику не діє. Додаткове підпорядкування привносить нервозність у діяльність менеджменту дочірньої компанії та значно скорочує самостійність у прийнятті рішень її генерального директора. Це відображається на його статусній самоідентифікації, що додатково привносить нездорову атмосферу у функціонування дочірньої компанії. Подібні проблеми можуть статися і в керівній компанії, коли її лінійний топ-менеджер буде обмежений в лояльності топ-менеджменту дочірньої компанії. Тому задля чіткого розмежування повноважень нерідко частина важливих функцій (загальні фінансові питання, розробка стратегії розвитку, залучення кредитів, загальні принципи маркетингу, юридичний захист тощо) виноситься в керуючу компанію, чий топ-менеджери виступають представниками власника для дочірніх компаній і здійснюють здебільшого наглядові функції. Зокрема, складність подвійного менеджменту проявилася у Групі СКМ, коли в АТ "СКМ" (керівній компанії Групи) функціонують холдингові топ-менеджери, та, скажімо, основні дочірні компанії ДТЕК і Метінвест, де також є свої топ-менеджери. Саме тому у 2011 р. було прийнято рішення про розділення функцій володіння і стратегічного управління бізнесом. У результаті проведених перетворень АТ "СКМ" (керівна компанія Групи) сконцентрувалася на стратегічному управлінні бізнесом, а функцію володіння корпоративними правами всіх активів (як українських, так і закордонних) було передано до SCM Holdings limited.

Подібна ситуація існує й у Group DF, коли центральний менеджмент є відповідальним за повсякденне керівництво групою. Водночас при здійсненні своїх функцій менеджмент групи тісно взаємодіє з керівниками бізнесів та менеджментом окремих компаній у складі групи. Корпоративний центр розробляє стратегію та основні напрями розвитку групи та бізнесів, готує та обґрунтовує ключові стратегічні та інвестиційні рішення. Він сприяє бізнесам групи в досягненні їх стратегічних цілей та підвищенні ефективності, відіграє провідну роль у здійсненні угод злиття і поглинання, залученні фінансування,

пошуку та реалізації міжгалузевої синергії. Стратегічне управління та контроль над діяльністю окремих бізнесів групи здійснюється шляхом призначення представників Корпоративного центру Group DF до їх наглядових рад.

Підбиваючи підсумки аналізу, слід зазначити, що топ-менеджери великого бізнесу характеризуються, з одного боку, високими доходами, з іншого – напруженим графіком роботами, частими відрядженнями та потребою мати різнобічну освіту і значний досвід керівної роботи. Доведено, що існуючі характеристики професійних позицій топ-менеджерів залежать від основних вимірів корпоративного управління, які вирізняють їх в особливу соціальну групу. Вимір володіння активами компанії виокремлює топ-менеджерів-власників та найманих топ-менеджерів, мотивації та стимули діяльності є загалом відмінними. Вимір рівня в ієрархії в компанії виокремлює керівника компанії – генерального директора та його підлеглих топ-менеджерів. Вимір керівної компанії та її дочірнього підрозділу виокремлює подвійну підпорядкованість керівників вищої ланки дочірніх компаній директору своєї компанії, а також відповідному лінійному топ-менеджеру в материнській компанії. За виміром посадових обов'язків виокремлюються функціональні та лінійні топ-менеджери, коли перші мають достатню самостійність у прийнятті рішень та водночас не можуть впливати на стратегію і тактику компанії в цілому, натомість другі відповідають лише за певну сферу великого бізнесу, однак можуть впливати на топ-менеджмент дочірніх організацій.

1. Сакада М.О. Менеджер / М.О. Сакада, В.І. Халецький // Соціологія : короткий енцикл. словн. / уклад. В.І. Волович, В.І. Тарасенко, М.В. Захарченко та ін. ; під заг. ред. В.І. Воловича. – К. : Укр. центр духовн. культури, 1998. – С. 309–310.
2. Корпоративне правління // Офіційний сайт Групи СКМ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.scm.com.ua/uk/about-us/governance/>
3. Аудиторський комітет [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Group DF. – Режим доступу : <http://groupdf.com/ua/about/corporate-governance/audit-committee>
4. Буров И.В. Руководитель как воспитатель и организатор (социологический анализ) / И.В. Буров ; отв. ред. Е.И. Суименко ; АН УССР, Ин-т социологии. – К. : Наук. думка, 1991. – 124 с.
5. Кисіль Л.С. Керівник підприємства: компетенція та адміністративна відповідальність / Л.С. Кисіль ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 1998. – 81 с.
6. Молдаванова А.В. Фактор часу в "психологічному профілі" керівника : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.01 / Аліса Володимирівна Молдаванова. – О., 2005. – 16 с.
7. Головнева И.В. Исследование гендерных стереотипов в управленческой сфере / И.В. Головнева, Ю.Л. Твердохвалова // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2007. – № 2. – С. 21–28.
8. Борщ Л.В. Економічні засади та інноваційні технології формування й використання лідерського потенціалу : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 / Любов Василівна Борщ. – К., 2007. – 18 с.

9. *Костин Д.Ю.* Экономическая оценка качества подготовки топ-менеджеров в энергетической отрасли / Д.Ю. Костин // Проблемы науки. – 2008. – № 5. – С. 37–42.
10. *Тополов Є.В.* Психологічні особливості агресивної поведінки менеджерів комерційних закладів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Єгор Вікторович Тополов. – К., 2006. – 191 с.
11. *Буко С.Л.* Ціннісні орієнтири сучасного менеджменту : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 / Світлана Леонідівна Буко. – К., 2009. – 17 с.
12. *Карпенко В.Л.* Формування мотивів і стимулів інноваційної діяльності підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01 / Віталій Леонідович Карпенко. – Хмельницький, 2005. – 20 с.
13. *Роцин С.Ю.* Рынок труда топ-менеджеров в России / С.Ю. Роцин, С.А. Солнцев. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 252 с.
14. *Рахманов О.* Власники великого капіталу як суб'єкт соціально-економічних перетворень в Україні / О. Рахманов. – К. : Ін-т соціології НАН України, 2012. – 376 с.

Транслітерований список джерел

1. *Sakada M.O.* Menedzher / M.O. Sakada, V.I. Halec'kyj // Sociologija : korotkyj encykl. slovn. / uklad. V.I.Volovych, V.I.Tarassenko, M.V.Zaharchenko ta in. ; pid zag. red. V.I.Volovycha. – К. :Ukr. centr duhovn. kul'tury, 1998. – С. 309–310. [in Ukrainian]
2. Корпоративне правління // Офіційний сайт Групи SKM [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.scm.com.ua/uk/about-us/governance/>. [in Ukrainian]
3. Аудиторський комітет [Elektronnyj resurs] / Офіційний сайт Group DF. – Rezhym dostupu : <http://groupdf.com/ua/about/corporate-governance/audit-committee> [in Ukrainian]
4. *Burov I.V.* Rukovoditel' kak vospitatel' i organizator (sociologicheskijj analiz) / I.V. Burov ; otv. red. E.I. Suimenko ; AN USSR, In-t sociologii. – К. : Nauk. dumka, 1991. – 124 s. [in Russian]
5. *Kysil' L.Je.* Керівник підприємства: компетенція та адміністративна відповідальність / L. Je. Kysil' ; NAN Ukrai'ny, In-t derzhavy i prava im. V.M. Korec'kogo. – К., 1998. – 81 s. [in Ukrainian]
6. *Moldavanova A.V.* Faktor chasu v "psychologichnomu profili" kerivnyka : avtoref. dys... kand. psychol. nauk : 19.00.01 / Alisa Volodymyrivna Moldavanova. – О., 2005. – 16 s. [in Ukrainian]
7. *Golovneva I.V.* Issledovanie gendernykh stereotipov v upravlencheskojj sfere / I.V. Golovneva, Ju.L. Tverdokhvalova // Teorija i praktyka upravlinnja social'nyj systemamy: filosofija, psihologija, pedagogika, sociologija. – 2007. – № 2. – S. 21–28. [in Russian]
8. *Borshh L.V.* Ekonomichni zasady ta innovacijni tehnologii' formuvannja j vykorystannja lider'skogo potencialu : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.03 / Ljubov Vasylivna Borshh. – К., 2007. – 18 s. [in Ukrainian]
9. *Kostin D.Ju.* Ehkonomicheskaja ocenka kachestva podgotovki top-menedzherov v ehnergeticheskojj otrasli / D.Ju. Kostin // Problemi nauki. – 2008. – № 5. – S. 37–42. [in Russian]
10. *Topolov Je.V.* Psychologichni osoblyvosti agresyvnoi' povedinky menedzheriv komercijnyh zakladiv : dys. ... kand. psychol. nauk : 19.00.01 / Jegor Viktorovyh Topolov. – К., 2006. – 191 s. [in Ukrainian]
11. *Buko S.L.* Cinnisni orijentyry suchasnogo menedzhmentu : avtoref. dys. ... kand. sociol. nauk : 22.00.04 / Svitlana Leonidivna Buko. – К., 2009. – 17 s. [in Ukrainian]

12. *Karpenko V.L.* Formuvannja motyviv i stymuliv innovacijnoi' dijal'nosti pidpryjemstva : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.06.01 / Vitalij Leonidovych Karpenko. – Hmel'nyc'kyj, 2005. – 20 s. [in Ukrainian]
13. *Roshhin S.Ju.* Rynok truda top-menedzherov v Rossii / S.Ju. Roshhin, S.A. Solncev. – M. : GU VShEh, 2006. – 252 s. [in Russian]
14. *Rahmanov O.* Vlasnyky velykogo kapitalu jak sub'jekt social'no-ekonomichnyh perevtoren' v Ukrai'ni / O. Rahmanov. – K. : In-t sociologii' NAN Ukrai'ny, 2012. – 376 s. [in Ukrainian]

Отримано: 25.04.13

Рахманов А. А., канд. социол. наук

ПОНЯТИЕ ТОП-МЕНЕДЖЕРА В КРУПНОМ БИЗНЕСЕ:
ПРОБЛЕМА КАТЕГОРИАЛЬНОГО ВЫДЕЛЕНИЯ

Статья посвящена категориальному анализу понятия топ-менеджера в крупном бизнесе. В работе выявлены основные измерения корпоративного управления, которые выделяют топ-менеджеров как социальную группу. Владение активами компании выделяет топ-менеджеров-собственников и наемных топ-менеджеров. Измерение иерархии в компании выделяет генерального директора, функциональных и линейных топ-менеджеров. Топ-менеджеры дочерних компаний одновременно подчинены генеральному директору своей компании и соответствующему линейному топ-менеджеру материнской компании.

Ключевые слова: топ-менеджеры, владельцы, крупный бизнес, подчинение

Rakhmanov O.A., PhD in Sociology

THE CONCEPT OF TOP MANAGER IN BIG BUSINESS: A PROBLEM
OF CATEGORICAL SINGLING

The article is devoted to the categorical analysis of the concept of top managers in big business. This paper identifies the main dimensions of corporate governance that distinguish top management as a social group. Ownership of the assets of the company selects top managers-owners and hired top managers. Measurement of the hierarchy of the company distinguishes CEO, functional executives and line executives. Top managers of subsidiaries are subject to both the CEO of the self company and the corresponding linear top-manager of the parent company.

Keywords: senior managers, owners, big business, the subordination.