

## СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ / SOCIOLOGY OF MANAGEMENT

УДК 323.329:334.7(470.40)

<http://regionsar.ru>

DOI: 10.15507/2413-1407.104.026.201803.460-473

ISSN 2587-8549 (Print)

ISSN 2413-1407 (Online)

### Новая управленческая интеллигенция как социально-профессиональная группа на промышленных предприятиях Пензенской области

Г. Б. Кошарная<sup>1</sup>Х. З. Ксенофонтова<sup>2\*</sup><sup>1</sup> ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» (г. Пенза, Россия)<sup>2</sup> ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)» (г. Москва, Россия),\* [ksenofontova@mail.ru](mailto:ksenofontova@mail.ru)

**Введение.** Актуальность темы исследования объясняется тем, что многие современные промышленные компании Пензенской области ориентированы на формирование кадров с высокой степенью мобильности и социально-профессиональной адаптивностью на рынке труда. Особый интерес представляет процесс дополнения и обновления профессиональных кадров, способных отразить социально-экономические риски и вызовы времени – развитие на промышленных предприятиях управленческой интеллигенции под влиянием их ключевых компетенций. Цель исследования – изучить процесс формирования управленческой интеллигенции промышленных компаний как социально-профессиональной группы и обосновать ее значимость в условиях инновационного развития промышленных компаний Пензенской области.

**Материалы и методы.** Материалами послужили результаты социологического исследования, проводимого на промышленных предприятиях Пензенской области в 2017 г. Использовались общенаучные и специальные приемы и методы, в том числе системный и сравнительный анализ.

© Кошарная Г. Б., Ксенофонтова Х. З., 2018



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted reuse, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

**Результаты исследования.** Доказано, что управленческая интеллигенция как социально-профессиональная группа является необходимым институтом для промышленных предприятий Пензенского региона. Выявлены компетенции новой управленческой интеллигенции, которые формируют конкурентные преимущества промышленных компаний. Определены факторы, влияющие на уровень сформированности и однородности основы тех или иных компетенций.

**Обсуждение и заключения.** Компетенции управленческой интеллигенции представляют собой комплекс знаний, навыков и способностей менеджерского звена, участвуют в создании наибольшей выгоды и являются вектором для коллектива промышленных компаний. Перспективы исследования связаны с разработкой моделей развития управленческой интеллигенции на промышленных предприятиях Пензенского региона. Статья будет полезна стейкхолдерам, руководителям разных уровней управления промышленных компаний, государственным и муниципальным служащим, ученым, представителям современной управленческой интеллигенции.

**Ключевые слова:** профессиональная группа, новая управленческая интеллигенция, управленческие компетенции, управленческая интеллигенция промышленных компаний

### New Management Intelligentsia as a Socio-Professional Group at the Industrial Enterprises of the Penza Region

G. B. Kosharnaya<sup>a</sup>, Kh. Z. Ksenofontova<sup>b\*</sup><sup>a</sup> Penza State University (Penza, Russia)<sup>b</sup> K. G. Razumovsky Moscow State University of Technologies and Management (the First Cossack University) (Moscow, Russia),\* [ksenofontova@mail.ru](mailto:ksenofontova@mail.ru)

**Introduction.** The relevance of the research topic is due to the fact that at the present stage industrial companies of the Penza Region are focused on the formation of highly professional personnel with a high degree of mobility and socio-professional adaptability in the labor market. Of special interest is the process of supplementing and updating professional personnel capable of reducing the social and economic risks and challenges of the time, i. e. the development of the management intelligentsia at the industrial enterprises under the influence of their key competencies. The purpose of the research is to study the process of forming the management intelligentsia at industrial companies as a socio-professional group and to substantiate its importance in the conditions of innovative development of industrial companies in the Penza Region.

**Materials and Methods.** The materials used were the results of a sociological study conducted at industrial enterprises in the Penza Region in 2017. General scientific and special techniques and methods were used including systemic and comparative analysis.

**Results.** It has been proved that the management intelligentsia as a socio-professional group is an indispensable institution for industrial enterprises in the Penza Region. The competencies of the new management intelligentsia forming the competitive advantages of industrial companies have been identified as well as the factors influencing the level of formation and homogeneity of the core of certain competencies.

**Discussion and Conclusions.** The competencies of the management intelligentsia are a complex of knowledge, skills and abilities of the managerial staff. They participate in creating the greatest benefits and are a vector for the staff of industrial companies.

The prospects of further studies may be related to the provision of models for the development of management intelligentsia at industrial enterprises in the Penza Region. The article may be useful for the stakeholders, for administrators of industrial companies of various levels of management, for state and municipal employees, scientists and those representing modern management intelligentsia.

**Keywords:** professional group, new management intelligentsia, managerial competencies, managerial intelligentsia industrial companies

**Введение.** На современном этапе промышленные компании Пензенской области ориентированы на стратегическое планирование и прогнозирование, развитие специализации производства по перспективным направлениям их деятельности, повышение качества выпускаемой продукции. В связи с этим особый интерес представляет социально-профессиональная группа управленческой интеллигенции промышленных компаний.

Общемировая тенденция направлена на формирование транспрофессионального специалиста, который владеет набором уникальных знаний, сформированными профессиональными навыками и развитыми способностями<sup>1</sup>. Промышленным компаниям необходимо креативное изменение в кадрах – формирование управленческой интеллигенции.

Цель научного исследования – обосновать актуальность и значимость формирования новой социально-профессиональной группы «управленческая интеллигенция» для промышленных компаний Пензенской области в условиях нестабильного, неустойчивого развития регионального рынка труда.

Социально-профессиональная составляющая общества включает совокупность разных социальных групп, которые классифицируются в зависимости от характера и содержания труда.

В социальном профиле особый интерес представляет социально-профессиональная группа управленческой интеллигенции промышленных компаний, состоящая из людей, определяющих стратегию социального развития общества.

К новой управленческой интеллигенции относят, как правило, стейкхолдеров и руководителей разных уровней управления, обладающих уникальным набором компетенций, занятых в разных сферах бизнеса. Стейкхолдерами обычно называют акционеров, потребителей, СМИ, представителей государственной и муниципальной власти, менеджеров, дистрибьюторов, общественные организации и т. д. Именно они оказывают влияние на достижение ценностей компании, а их вклад (работа, капитал, ресурсы, информация и т. п.) является критерием успеха организации [1, с. 327].

<sup>1</sup> Силласте Г. Г. Формирование новой экономической интеллигенции в условиях рыночной экономики : моногр. М. : ИНФРА-М, 2017. 206 с.

Управленческая интеллигенция, на наш взгляд, обладает специфической системой ценностей, которые, с одной стороны, отражают ценности рынка, а с другой – аккумулируют активы компании для решения социально-экономических проблем.

**Обзор литературы.** В научной литературе первые концепции в области изучения профессиональных групп появились в развитых странах в конце 80-х – начале 90-х гг. XX в. В отечественной социологии для трактовки термина «профессиональная группа» выработались два подхода. Так, В. А. Мансуров, О. В. Юрченко [2], Н. Е. Тихонова [3], Е. П. Сало<sup>2</sup> считают, что профессиональная группа – это набор профессиональных характеристик, необходимых для формирования профессионализма. В. В. Радаев и И. О. Шкаратан рассматривают данную дефиницию как анализ иерархии престижа<sup>3</sup>.

На наш взгляд, для определения профессиональной группы перспективным является компетентностный подход. Исходя из многостороннего обоснования данного понятия, авторы статьи считают, что профессиональная группа отличается комплексом ценностей, базирующихся на теории социального капитала, и обладает уникальными компетенциями (знаниями, навыками и способностями личности), которые могут быть реализованы в ее профессиональной деятельности.

Новая управленческая интеллигенция пока не сформировалась на рынке труда как особая профессиональная группа. На данный момент ее относят к уникальной социально-профессиональной группе, которая в процессе формирования и развития основывается на ключевых компетенциях (знаниях, навыках и способностях). При этом их сходство отражается в процессе использования социального капитала. С точки зрения Дж. Коулмена, социальный капитал представляет собой сеть отношений, которые основаны на доверии, уверенности и добровольном выполнении своих обязательств [4, с. 129].

Управленческая интеллигенция промышленных компаний как уникальная социально-профессиональная группа обладает следующими характеристиками:

- постоянное развитие и самообразование;
- креативность, системность мышления, инициативность, самостоятельность, способность принимать решения, ответственность;
- профессиональная независимость, мобильность и адаптивность;
- преобразование социального капитала в интеллектуальный, причем центральную роль в этом процессе играет организационное обучение –

<sup>2</sup> Сало Е. П. Социальный статус специалистов традиционной медицины в России: социологический анализ : автореф. дис. ... канд. соц. наук. М. : Ин-т социологии РАН, 2009.

<sup>3</sup> Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация. М. : Аспект Пресс, 1996. 318 с.

степень, в которой люди в организации стремятся приобрести последовательность знаний и воспринимают их в качестве необходимых;

– уникальная система ценностей [5].

Новая управленческая интеллигенция – это страта, формирующаяся на основе уникальных компетенций (знаний, навыков и способностей), которые составляют основу конкурентных преимуществ промышленных компаний.

Научный вклад в раскрытие дефиниции «компетенции персонала» внесли Р. Бояцис<sup>4</sup>, Л. В. Лабунский [6], Г. Хамел, К. К. Прахалад [7], С. Уидет, С. Холлифорд<sup>5</sup>. В их работах компетенции персонала рассматриваются как категория, которая отражает требования к работнику, его задачам и функциям, квалификации, обязанностям, регулирующих выполнение его производственно-трудовых функций. Учеными рассматривается также роль инноваций в реализации предпринимательского подхода к управлению компанией в условиях высокого динамизма и неопределенности факторов внешней среды [8].

По мнению Х. З. Ксенофоновой, «компетенции менеджерского звена представляют собой систему взаимосвязанных уникальных знаний, навыков и способностей, направленных на реализацию стратегических и тактических целей и задач промышленных компаний. Они являются нематериальными активами, определяющими конкурентоспособность компании и стратегическую эффективность. Компетенции менеджерского звена являются определяющим фактором успеха на рынке, так как конкуренция все больше становится борьбой не материальных ресурсов, а современных форм организационного совершенствования» [1, с. 328].

Используя производственные ресурсы в конкурентной, динамичной среде, компетенции менеджерского звена проявляются в принятии долгосрочных и среднесрочных менеджерских решений. В условиях ненасыщенного рынка компетенции менеджерского звена реализуются в текущих мероприятиях по приспособлению компании к текущим изменениям во внешней среде. В условиях, когда на рынке преобладают привлекательные товары и услуги, их мерчендайзинг носит конкурентный характер. В этом случае менеджерское звено является актуальным стратегическим ресурсом компании.

**Материалы и методы.** Информационной базой анализа выступает официальная информация, публикуемая Федеральной службой государственной статистики. С учетом этого использовались показатели экономической деятельности Пензенской области, а именно ее промышленный потенциал, индекс промышленного производства, динамика развития ряда промышленных предприятий с 2014 по 2017 г.

<sup>4</sup> Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы : пер. с англ. М. : НИРРО, 2008. 352 с.

<sup>5</sup> Уидет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям : пер. с англ. М. : НИРРО, 2003.

Материалами исследования послужили результаты социологического исследования, проведенного на промышленных предприятиях Пензенской области в 2017 г. Поскольку предметом исследования выступал процесс формирования управленческой интеллигенции в условиях перехода к цифровой экономике, опрашиваемыми являлись менеджеры разных звеньев управления промышленных компаний Пензенской области: АО «ПО «Электроприбор»», АО «Пензкомпрессормаш», АО «НПП «Рубин», АО «НИИПТХиммаш». Репрезентативная выборка составила 500 чел., из них 47 – руководители и их заместители, 180 – начальники цехов, функциональных отделов и их заместители, 48 – начальники участков, 125 – мастера, 100 чел. – бригадиры.

Как видно из данных, больший процент опрошенных составили руководители среднего звена управления (36 %) и низового звена управления (54,6 %), что говорит о гармоничной расстановке управленческого персонала по уровням управления на исследуемых предприятиях.

Исследование проводилось с помощью общенаучных и специальных приемов и методов, использовались диалектический и синергетический методы познания, анализ, сравнение, синтез, индукция и дедукция.

**Результаты исследования.** Промышленность является базовой составляющей экономики Пензенской области. Ее доля в общем обороте организаций по видам экономической деятельности области составляет около 13 %. В сфере промышленного производства функционируют более 2 000 предприятий, в том числе 171 крупное/среднее. В промышленности занято более 110 тыс. чел., что составляет около четверти от общей численности работающих в экономике области. Доля промышленности в налоговых поступлениях области составляет около 45 %.

Анализируя промышленный потенциал Пензенской области, отметим, что данный показатель имеет положительную динамику: на 1 января 2013 г. число хозяйствующих субъектов составляло 15 908 ед., на 1 ноября 2017 г. их количество увеличилось до 27 481 ед. (72,7 %).

По итогам 2017 г. индекс промышленного производства в Пензенской области составил 103,7 % к уровню 2015 г. (по России – 101,7 %). Объем отгруженных товаров и услуг собственного производства в промышленности составил 123,3 % к уровню 2016 г.

Доля инновационно-активных компаний в городе насчитывает 11 % от общего числа предприятий области.

Ключевой сферой промышленности области является обрабатывающее производство. Производство машин и оборудования города представлено следующими предприятиями: АО «Пензкомпрессормаш», АО «НИИПТХиммаш», АО «Пензтяжпромарматура», ООО «ЛМЗ Маш-Сталь», АО «Негаспензапром» и др. На крупных и средних предприятиях данной отрасли наблюдается отрицательная динамика выпуска

продукции: объем производства сокращен в 2017 г. на 16 % (по сравнению с 2016 г.).

Подавляющему большинству предприятий г. Пензы приходится развиваться в условиях острой нехватки оборотных средств, труднодоступных кредитов и постоянного снижения покупательной способности населения. Одним из условий выживания компаний на рынке является формирование конкурентных преимуществ. Организация способна сохранить позиционирование на рынке и создать свои преимущества за счет эффективного использования человеческих ресурсов, наращивания его капитала и развития его компетенций. Верность сотрудников своему предприятию, их готовность разделить цели и ценности организации и желание сохранить членство в компании и продолжать трудиться в ее интересах – это важнейшее условие эффективности всех ресурсов, не только человеческих [9; 10].

Для современных компаний необходимо целенаправленно формировать управленческую интеллигенцию, способную модернизировать производство, создавать новые бизнес-модели и бизнес-процессы, обеспечивающие высокую ценность и добавленную стоимость на разных менеджерских уровнях: высший, средний и низовой уровни управления, и определить области их компетенций.

В результате анализа деятельности предприятий выявлено, что у всех организаций разработаны долгосрочные программы развития (до 2020 г.). Интервьюирование показало, что управленческий персонал ориентируется на выбранный путь развития и те технологии, которые функционируют на предприятиях на сегодняшний день. К сожалению, в исследуемых компаниях существует разрыв между подразделениями, нет единой команды; большинство предприятий направлены на автономное выживание.

В условиях перехода к цифровой экономике существование предприятий корпоративного типа характеризуется революционными изменениями под влиянием цифровых инноваций. Условия внешнего окружения являются доминирующими факторами (особенно рыночные и конкурентные), влияющими на перспективы развития предприятия и его большую рентабельность.

Ключевые компетенции менеджерского звена в отдельности не способны обеспечить устойчивого конкурентного преимущества, оно достигается посредством интеграции компетенций менеджерского звена на каждом уровне управления в организации.

В процессе формирования управленческой интеллигенции важную роль играют багаж знаний, их постоянное обновление.

В ходе исследования процессов формирования управленческой интеллигенции предприятий Пензенской области были получены следующие результаты.

Подавляющему большинству предприятий г. Пензы приходится развиваться в условиях острой нехватки оборотных средств, труднодоступных кредитов и постоянного снижения покупательной способности населения.

Анализируя и сравнивая объем произведенной продукции с объемом отгруженной, мы пришли к выводу, что все исследуемые предприятия работают на конкретные заказы (сколько производится продукции, примерно столько же и реализуется). Многие компании стараются не работать про запас и не складировать продукцию.

На исследуемых промышленных предприятиях не только сокращается количество персонала, но и наблюдается его «старение». Так, на 1 декабря 2017 г. численность работающих на крупных и средних промышленных предприятиях г. Пензы составляла 140 774 чел. По сравнению с 2014 г. (147 300 чел.) численность персонала сократилась на 6 526 чел. (5,5 %). Причины этого заключаются в выходе на пенсию, снижении производства товарной продукции и модернизации производства. Сохранение численности персонала и его увеличение с 1 января 2014 г. по 1 января 2017 г. произошло на АО «ПО «Электроприбор»» (количество сотрудников возросло на 118 чел.), АО НПП «Рубин» (на 193 чел.), АО «Пензкомпрессормаш» (на 119 чел.). Незначительное сокращение работников произошло на ОАО «НИИПТхиммаш» (14 чел.).

Рассмотрим подробнее данную ситуацию на примере АО «ПО «Электроприбор»» (табл. 1). Данное предприятие – одно из крупнейших по численности в г. Пенза. Среди сотрудников преобладают люди в возрасте 40–59 лет (62,2 %), при этом численность работников в возрасте 30–39 лет с 2013 г. возросла на 80 чел. (увеличение составило 3,5 %). Число работающих пенсионеров (старше 60 лет) сократилось по сравнению с 2013 г. на 0,8 %. На АО «ПО «Электроприбор»» в период с 2014 по 2017 г. сложилась тенденция преобладания стареющего персонала, которая приводит к объективным сбоям в работе предприятия, ухудшению структуры трудового потенциала [11]. При этом руководители отмечают, что на предприятии слабый приток молодых специалистов (45,5 %). На уровне своей компании они видят лишь необходимость удержания и обучения сотрудников (11 %), проведение грамотной программы мотивации (6 %). Такое положение не может способствовать формированию оптимального будущего для организации. Предприятию необходимо освоить инновационные промышленные методы управления персоналом, разработать механизм привлечения людей извне и создать программу по передаче опыта на основе систем управления знаниями.

Результаты, полученные по стажу работы управленческого персонала на исследуемых предприятиях, характеризуются неоднородностью основы формирования навыков, способностей его профессиональной деятельности.



Таблица 1. Возрастная структура персонала АО «Ю «Электроприбор»» в период с 2014 по 2017 г.  
Table 1. The age structure of the staff of JSC PO «Electropribor» in the period from 2014 to 2017

Возрастная группа / Age group	Годы / Years										Отклонение к 2014 г. / Deviation by 2014
	2014		2015		2016		2017		Количество человек / Number of people	Процент отклонения / Deviation percent	
	Количество человек / Number of people	Процент отклонения / Deviation percent	Количество человек / Number of people	Процент отклонения / Deviation percent	Количество человек / Number of people	Процент отклонения / Deviation percent	Количество человек / Number of people	Процент отклонения / Deviation percent			
До 30 лет / Up to 30 years	381	16,8	380	16,7	394	16,7	395	16,4	14	103,6	
30-39 лет / 30-39 years	393	17,2	390	17,2	443	18,8	459	19,3	66	116,7	
40-49 лет / 40-49 years	618	27,1	638	28,2	658	28,0	673	28,0	55	108,8	
50-59 лет / 50-59 years	815	35,8	809	35,7	812	34,5	818	34,2	3	100,3	
60 лет и старше / 60 years and also more	70	3,1	48	2,2	48	2,0	50	2,1	-20	-28,6	
Всего / Total	2 277	100	2 265	100	2 355	100	2 395	100	118	105,2	

На каждом предприятии формируются разные подходы работы управленческого персонала. Так, в одних компаниях руководители разных уровней управления имеют стаж работы от 3 до 5 лет. Их работа основывается на новых знаниях и перспективных подходах в развитии коллектива, но реализация их знаний постоянно вступает в противоречие с недостатком опыта в практической деятельности. В то же время управленческий персонал, имеющий опыт работы 20 и более лет, сталкивается с проблемами недостатка знаний в перспективных направлениях деятельности организации, что влияет на снижение эффективности их деятельности.

Результаты, полученные по стажу работы управленческого персонала, носят бинарный характер. С одной стороны, руководители разных уровней управления на всех исследуемых предприятиях имеют большой стаж работы, что свидетельствует о наличии у них профессионального и жизненного опыта, на основе которого сформированы и развиты конкретные навыки в работе; с другой – данный фактор влияет на установление консервативного подхода к формированию и развитию коллектива и самих менеджеров. В свою очередь это не позволяет внедрять инновационные методы работы, сдерживает инициативу и творчество сотрудников.

Управленческий персонал исследуемых промышленных предприятий имеет высшее образование (79 %) и высокий уровень квалификации (56 %). Данные показатели подтверждаются наличием мероприятий по повышению их квалификации, обучения данной категории управленческого персонала и наличию квалификационных удостоверений и дипломов.

На всех исследуемых предприятиях 73 % топ-менеджеров, 82 % начальников цехов и отделов, 42 % менеджеров низового звена считают, что выполняемая работа не полностью соответствует уровню образования и квалификации. Такая ситуация на исследуемых предприятиях характеризуется соответствием качества выпускаемой продукции нормам и требованиям стандартов, принятых на предприятии.

**Обсуждение и заключения.** Таким образом, проведенный опрос менеджеров разных звеньев управления промышленных компаний Пензенской области показал, что управленческая интеллигенция данных предприятий как социально-профессиональная группа только формируется. Она обладает типичными социально-профессиональными и личностными характеристиками, отличается высокой активизацией деятельности сотрудников к работе и тем, что основными мотивами являются достижение высоких результатов труда и полной самореализации.

Располагая высоким личностно-профессиональным ресурсом, управленческая интеллигенция как социально-профессиональная группа пока не накопила достаточно мощного социально-экономического ресурса. На

исследуемых компаниях Пензенского региона она пока не оформилась в реальное профессиональное сообщество, представляющее и отстаивающее свои интересы как среди других профессиональных групп, так и перед лицом государства.

Управленческая интеллигенция Пензенских промышленных компаний как социально-профессиональная группа обладает большим потенциалом роста и развития. В социальной структуре современной России она является представителем нового экономического уклада.

Рост и развитие данной социальной группы во многом будет зависеть от дальнейшей тенденции развития экономики Пензенской области. Общество и государство ориентируется на переход к цифровой экономике, а именно к экономике знаний, следовательно, и управленческая интеллигенция будет увеличиваться количественно и развиваться качественно.

Формированию и развитию управленческой интеллигенции как новой социально-профессиональной группы должна способствовать политика Пензенской области по развитию социально-инновационной деятельности.

Социально-профессиональная группа управленческой интеллигенции Пензенских промышленных компаний может стать одним из перспективных социальных институтов России, который заинтересован в развитии современной цифровой экономики и способен определять новые актуальные векторы.

Практическая значимость исследования заключается в разработке предложений и рекомендаций, направленных на использование ключевых компетенций, которые позволят предприятиям Пензенского региона своевременно концентрировать воздействия на формирование и развитие управленческой интеллигенции как новой социально-профессиональной группы в промышленной сфере и усилят мотивационную и инновационную активность персонала.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ксенофонтова Х. З. Модель социальных инноваций – фактор развития потенциала управленческого персонала // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. 2011. № 24. С. 326–330. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17241397> (дата обращения: 15.12.2017).

2. Мансуров В. А., Юрченко О. В. Социология профессиональных групп: история становления и перспективы // Вестник института социологии. 2013. № 7. С. 92–103. URL: [http://www.isras.ru/index.php?page\\_id=2624&jn=vestnik&jn=vestnik&jid=242](http://www.isras.ru/index.php?page_id=2624&jn=vestnik&jn=vestnik&jid=242) (дата обращения: 23.11.2017).

3. Тихонова Н. Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Социологические исследования. 2006. № 9. С. 28–41. URL: [http://www.isras.ru/socis\\_2006\\_9.html](http://www.isras.ru/socis_2006_9.html) (дата обращения: 21.11.2017).

4. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 122–139. URL: <http://ecsocman.hse.ru/ons/msg/16383847.html> (дата обращения: 24.11.2017).

5. Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Интеллигенция в региональном пространстве современного российского общества: понятие, структура, динамика развития // Вестник Института социологии. 2016. № 18. С. 13–23. DOI: <https://doi.org/10.19181/vis.2016.18.3.409>

6. Лабунский Л. В. Развитие компетенции персонала – инструмент формирования эффективных трудовых отношений // Уголь. 2004. № 2 (934). С. 28–30. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16905510> (дата обращения: 20.12.2017).

7. Prahalad C. K., Hamel G. The core competence of the corporation // Harvard Business Review. 1990. Vol. 68, no 3. Pp. 79–91. URL: <https://hbr.org/1990/05/the-core-competence-of-the-corporation> (дата обращения: 21.12.2017).

8. Неретина Е. А. Системные инновации – основа устойчивых конкурентных преимуществ компании // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2014. № 3 (3). С. 69–74. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22950929> (дата обращения: 17.02.2018).

9. Полутин С. В., Седлецкий А. В. Влияние научно-технического прогресса на современное общество: региональный аспект // Регионология. 2013. № 1. С. 61–69. URL: <http://regionsar.ru/ru/node/1074> (дата обращения: 17.02.2018).

10. Полутин С. В., Седлецкий А. В. Предпосылки формирования инновационного поведения в современном обществе: региональный аспект // Регионология. 2015. № 2. С. 127–136. URL: <http://regionsar.ru/ru/node/1383> (дата обращения: 17.02.2018).

11. Ксенофонтова Х. З. Изучение формирования компетенций управленческого персонала на промышленных предприятиях Пензенской области // Вопросы инновационной экономики. 2011. № 5. С. 27–36. URL: <http://inec.enjournal.net/article/1026> (дата обращения: 17.02.2018).

Поступила 12.04.2018; принята к публикации 18.05.2018; опубликована онлайн 28.09.2018.

*Об авторах:*

**Кошарная Галина Борисовна**, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» (440026, Россия, г. Пенза, ул. Красная, д. 40), доктор социологических наук, профессор, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4495-3546>, [k-galina1@yandex.ru](mailto:k-galina1@yandex.ru)

**Ксенофонтова Халида Зейнатуллоевна**, заведующий кафедрой экономики и экономических информационных систем ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)» (109004, Россия, г. Москва, ул. Земляной Вал, д. 73), кандидат социологических наук, доцент, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5444-1157>, [xenophontova@mail.ru](mailto:xenophontova@mail.ru)

**Заявленный вклад авторов:**

Кошарная Галина Борисовна – общее руководство; определение замысла и методологии статьи; проведение критического анализа материалов.

Ксенофонтова Халида Зейнтуллоевна – сбор и обработка информации; критический анализ и доработка текста; курирование данных; сбор данных; подготовка начального варианта текста; доработка статьи; визуализация и представление данных в тексте; компьютерные работы.

**Для цитирования:**

Кошарная Г. Б., Ксенофонтова Х. З. Новая управленческая интеллигенция как социально-профессиональная группа на промышленных предприятиях Пензенской области // Регионология. 2018. Т. 26, № 3. С. 460–473. DOI: 10.15507/2413-1407.104.026.201803.460-473

*Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

## REFERENCES

1. Ksenofontova Kh.Z. Model of social innovations - the factor of development of potential of the administrative personnel. *Izvestiya Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta imeni V. G. Belinskogo* = Bulletin of V. G. Belinsky Penza State Pedagogical University. 2011; 24:326-330. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17241397> (accessed 15.12.2017). (In Russ.)
2. Mansurov V.A., Yurchenko O.V. The sociology of professional groups: The history and perspectives. *Vestnik instituta sotsiologii* = Bulletin of the Institute of Sociology. 2013; 7:92-103. Available at: [http://www.isras.ru/index.php?page\\_id=2624&jn=vestnik&jn=vestnik&jid=242](http://www.isras.ru/index.php?page_id=2624&jn=vestnik&jn=vestnik&jid=242) (accessed 23.11.2017). (In Russ.)
3. Tikhonova N.E. The resource approach as a new theoretical paradigm in stratification studies. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* = Sociological Studies. 2006; 9:28-41. Available at: [http://www.isras.ru/socis\\_2006\\_9.html](http://www.isras.ru/socis_2006_9.html) (accessed 21.11.2017). (In Russ.)
4. Coleman J. Social and human capital. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost* = Social Sciences and Contemporary World. 2001; 3:122-139. Available at: <http://ecsocman.hse.ru/ons/msg/16383847.html> (accessed 24.11.2017). (In Russ.)
5. Golenkova Z.T., Igitkhanyan E.D. Intellectuals in the regional space of modern Russian society: concept, structure, development dynamics. *Vestnik instituta sotsiologii* = Bulletin of the Institute of Sociology. 2016; 18:13-23. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.19181/vis.2016.18.3.409>
6. Labunsky L.V. Personal' competition development is the measure to organize the effective labor relations. *Ugol* = Coal. 2004; 2(934):28-30. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16905510> (accessed 20.12.2017). (In Russ.)
7. Prahalad C.K., Hamel G. The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*. 1990; 68(3):79-91. Available at: <https://hbr.org/1990/05/the-core-competence-of-the-corporation> (accessed 21.12.2017).

8. Neretina E.A., Ariskin V.G. System innovations as the basis for steady competitive advantages of a company. *Aktualnye problemy ekonomiki i menedzhmenta* = Modern Problems of Economy and Management. 2014. 3(3):69-74. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22950929> (accessed 17.02.2018).

9. Polutin S.V., Sedletskiy A.V. [Influence of the scientific and technical progress on modern society: the regional aspect]. *Regionologiya* = Regionology. 2013; 1: 61-69. Available at: <http://regionsar.ru/ru/node/1074> (accessed 17.02.2018). (In Russ.)

10. Polutin S.V., Sedletskiy A.V. Prerequisites for formation of innovative behavior in modern society: the regional aspect. *Regionologiya* = Regionology. 2015; 2:127-136. Available at: <http://regionsar.ru/ru/node/1383> (accessed 17.02.2018). (In Russ.)

11. Ksenofontova Kh.Z. The study of the formation of competencies of management personnel in industrial enterprises of Penza region. *Voprosy innovatsionnoy ekonomiki* = Russian Journal of Innovation Economics. 2011; 5:27-36. Available at: <http://inec.enjournal.net/article/1026> (accessed 17.02.2018). (In Russ.)

Submitted 12.04.2018; accepted for publication 18.05.2018; published online 28.09.2018.

**About the authors:**

**Galina B. Kosharnaya**, Head of the Department of Sociology and Personnel Management, Penza State University (40 Krasnaya St., Penza 440026, Russia), Dr. Sci. (Sociology), Full Professor, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4495-3546>, k-galina1@yandex.ru

**Khalidia Z. Ksenofontova**, Head of the Department of Economics and Economic Information Systems, K. G. Razumovsky Moscow State University of Technologies and Management (the First Cossack University) (73 Zemlyanoy Val St., Moscow 109004, Russia), Ph. D. (Sociology), Associate Professor, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5444-1157>, xenophontova@mail.ru

**Contribution of the authors:**

Galina B. Kosharnaya – general supervision; definition of the concept and methodology of the article; critical analysis of the materials.

Khalidia Z. Ksenofontova – collection and processing of information; critical analysis and revision of the text; data supervision; data collection; preparation of the initial version of the text; revision of the article; visualization and presentation of data in the text; computer work.

**For citation:**

Kosharnaya G.B., Ksenofontova Kh.Z. New Management Intelligentsia as a Socio-Professional Group at the Industrial Enterprises in the Penza Region. *Regionologiya* = Regionology. 2018; 26(3):460-473. DOI: 10.15507/2413-1407.104.026.201803.460-473

*All the authors have read and approved the final version of the manuscript.*