

*Елена АВРААМОВА,  
Игорь ГУРКОВ,  
Галина БУЛЫЧКИНА*

## Приватизация как социально-экономический феномен

Промышленная политика последних лет характеризуется распадом устоявшихся хозяйственных связей и затянувшимся структурным кризисом. Это делает переход к рыночной экономике более болезненным, а перед работниками всех уровней ставит ряд нетрадиционных проблем, связанных с выживанием предприятий и переводом их на формы хозяйствования, адекватные новой социально-экономической реальности. Экономическая адаптация (поиск инвесторов, хозяйственных партнеров и рынков сбыта, создание конкурентоспособной продукции, расширение и перепрофилирование производства и т. д.) тесно связана с социальной адаптацией, т. е. поиском работниками своего места во вновь создающейся системе экономических отношений.

Стержнем экономических реформ, проводимых в России начиная с 1992 года, является приватизация. Поэтому от ее результатов во многом зависят успех или провал политики реформ в целом. Сейчас, когда принят второй этап приватизации, возникла не только необходимость, но и возможность оценить социально-экономические результаты первого этапа.

### Приватизация глазами населения

За два года население России, впервые столкнувшееся как с инструментами владения и управления частной собственностью (ценными бумагами, взаимоотношениями соответствующих действующих лиц и институтов), так и с определяющими их номиналиями, успело распорядиться ваучерами, стать инвесторами и акционерами промышленных и сельскохозяйственных предприятий, т. е. накопило реальный опыт приватизации. Однозначно оценить этот опыт невозможно. Вряд ли можно согласиться с выводом, что первый этап приватизации удался, лишь на основании того, что практически все (95%) россияне получили ваучеры, а затем нашли им какое-то применение. В то же время вряд ли правы те, кто полагает, что приватизация вовсе ничего не дала. Осмысление ее опыта, представляя собой важнейшую научную задачу, пока происходит на уровне общест-

---

*Аврамова Е. М.* — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения (ИСЭПН) РАН. Специалист в области социально-экономических проблем народонаселения.

*Гурков И. В.* — кандидат экономических наук, профессор Высшей школы экономики. Специалист в области менеджмента.

*Булычкина Г. К.* — старший научный сотрудник Института экономики РАН. Специалист в области трудовых мотиваций.

венного сознания, сдвиги которого фиксируются опросами населения. Судя по таким опросам, за относительно короткий период, в течение которого осуществляется приватизация, отношение к ней заметно изменилось. Например, по данным ВЦИОМ, с конца 1993 до середины 1994 года вдвое уменьшилось число считающих приватизацию шагом к тому, чтобы сделать людей собственниками, и в то же время увеличилась доля скептиков, полагающих, что приватизация реально ничего не меняет<sup>1</sup>.

Задуманная как широкомасштабный проект, не только и не столько экономический, сколько социальный, органично встроенный в либеральную концепцию реформ правительства Е. Гайдара, приватизация имела своей целью сделать собственниками все население России. Это было нужно прежде всего для того, чтобы разрушить привычные стереотипы экономического и социального поведения, размыть устоявшиеся идеологемы однозначно негативных оценок частной собственности и, таким образом, предотвратить реставрацию позднего тоталитаризма.

На уровне риторики в качестве главной экономической цели приватизации команда реформ выдвигала создание необходимых условий для эффективного экономического развития, а в качестве социальной — освобождение личности и раскрепощение энергии и способностей людей. Сам же процесс приватизации преподносился как возвращение людям собственности, накопленной их трудом, т. е. как некий акт социальной справедливости. Принципиальные противники реформ, напротив, предрекали в итоге приватизации развал экономики и утрату подлинных духовных ценностей, а сам процесс приватизации представлялся им как разграбление народного достояния.

Находившееся между этими полюсами население России, не имеющее на начальном этапе необходимого опыта и сколько-нибудь достоверной информации, да и не умеющее ее получить, вынуждено было формировать свое отношение к приватизации, исходя, во-первых, из собственных базовых идеологических установок и, во-вторых, из имеющихся ресурсных возможностей (включающих как социально-демографические характеристики: возраст, образование, место жительства, сфера занятости, уровень материальной и имущественной обеспеченности, так и субъективные способности активного освоения новых моделей социально-экономического поведения). Таблица 1 дает представление о сдвигах в общественном сознании, связанных с реальной практикой приватизации<sup>2</sup>.

Из данных таблицы 1 хорошо видно, что сегодня две трети опрошенных оценивают результаты приватизации сугубо негативно, связывая их главным образом с «грабежом» государственной собственности (отсюда возникло и распространилось слово «прихватизация»). Причем число тех, кто усматривает в процессе приватизации криминальный характер, начиная с 1992 года — романтического периода — увеличилось вдвое. Участие многих рядовых граждан в приватизации через реализацию чеков не создало, таким образом, ощущение «сопричастности» к этому процессу, поскольку на виду и на слуху этих самых рядовых граждан разворачивались совсем другие формы овладения собственностью. Заметное напряжение наших респондентов вызывает и растущая социально-экономическая дифференциация, заставляющая многих с тоской вспоминать об идеалах всеобщего равенства. Эти данные прежде всего свидетельствуют о том, что среди населения слишком мала доля выигравших в новой азартной игре в ваучеры, так и не почувствовавших и не оценивших преимуществ владения акциями предприятий, не обретших «чувство хозяина», поскольку реально стать им так и не пришлось.

Вместе с тем эти данные в основном фиксируют эмоциональную оценку респондентов, т. е. тот общественный фон, на котором разворачивается приватизация. Реальная практика не столь однозначна. Совершенно новое

<sup>1</sup> См. «Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения». 1994, № 3, с. 22—25; № 6, с. 26—27.

<sup>2</sup> Здесь использованы результаты исследования ИСЭПН РАН «Отношение населения к приватизации». Ежегодно опрашивались работники промышленных предприятий трех регионов России: Московской области, Нижнего Новгорода и Краснодара. Выборка составляет 1300 человек.

Таблица 1

## Отношение населения к результатам процесса приватизации (в %)

Результаты приватизации	Мнения респондентов		
	май 1992 г.	июнь 1993 г.	октябрь 1994 г.
Создание условий эффективного экономического развития	8,9	11,5	10,8
Возвращение людям собственности, накопленной их трудом	11,8	16,4	7,3
Освобождение личности	6,8	5,3	6,8
Утрата духовных ценностей	13,5	9,2	11,4
Разграбление народного достояния	22,0	34,7	47,7
Развал экономики	18,2	22,8	15,9
Не дали ответа	10,8	2,3	0,0

социально-экономическое пространство, открытое приватизацией, постепенно заполняется новыми и разнообразными типами поведения, которое демонстрируют новые социальные субъекты. Приватизация явным образом изменила социальную структуру общества. В ней сегодня уже выделяются новые социальные группы, между которыми устанавливаются социально-экономические отношения, имеющие свою специфику в общем контексте проводимых в России реформ.

Процесс приватизации встраивается и развивается во вполне определенной общественной среде, которая сама накладывает отпечаток на его течение. Влияние общественной среды складывается из особенностей политической ситуации, диктующей те или иные экономические решения, не в последнюю очередь касающиеся приватизации, и возможностей адаптации к новым условиям, в которые реформа поставила население. В 1994 году мы провели исследование на 26 акционированных промышленных предприятиях России с целью изучения перемен, связанных с жизнью и работой респондентов в условиях приватизации. Произошедшие изменения социально-экономических условий можно фиксировать по трем группам показателей.

Первая группа перемен связана с самооощущением людей, и именно здесь наблюдается наибольшее напряжение. Сильнее, по мнению абсолютного большинства всех опрошенных, приходится тревожиться о завтрашнем дне, больше рассчитывать на себя (свыше 80% респондентов). И мы не склонны интерпретировать эти ответы как свидетельство долгожданного появления самостоятельной и самостоятельной личности, ответственной за себя, свою семью и свое дело. В значительной мере в ответах на этот вопрос проявилась тоска по утраченному «патерналистскому раю», в котором все находились (во всяком случае на уровне коммунистической риторики) под покровительством партии и государства.

Вторая группа показателей фиксирует перемены, связанные с изменением уровня индивидуального или семейного благосостояния. Результаты опроса свидетельствуют о падении уровня жизни, которое в разной степени ощущается рабочими и работниками управления (см. таблицу 2).

Среди рабочих больше, чем среди управленцев, тех, кто негативно оценивает свое материальное положение: на 16% больше ставших хуже питаться и на 32% меньше покупающих одежду и обувь. Эта значительная разница в оценке уровня жизни исчезает, однако, когда речь заходит о приобретении товаров длительного пользования — чуть более 60% респондентов из обеих опрошенных групп вынуждены были сократить потребление этих товаров. Вместе с тем обращает на себя внимание группа, состоящая из пятой части респондентов, которые не ощущают снижения уровня жизни. Наличие такой, достаточно хорошо адаптированной, группы подтверждает распределение ответов на вопрос, сумело ли население

Таблица 2

	Оценка изменений		уровня жизни (в %) *	
	согласны	не согласны	согласны	не согласны
За последние 2 года			Рабочие	Управленцы
Стали хуже питаться	52,6	23,4	36,5	26,5
Стали меньше покупать одежду	63,4	18,8	31,2	25,4
Стали меньше покупать	товары	62,9	23,2	63,5
длительного пользования				20,6

Не приведены затруднившиеся ответить.

приспособиться к новым социально-экономическим условиям. Утвердительно на этот вопрос отвечают также 20%, еще 70 % выражают в этом сомнение и, наконец, около 7% считают, что приспособиться невозможно.

Успех приватизации как проекта, имеющего и экономические, и социальные цели, зависит от реакции на него различных слоев и групп населения, а эта реакция во многом определяется его адаптационными возможностями, т. е. тем, в какой степени различным социальным группам удалось воспринять и освоить новые формы хозяйственной деятельности. Существование значительной и воспроизводящейся (данные 1993 и 1994 годов практически совпадают) группы респондентов, включающих как рабочих, так и работников управления, не нашедших своего места в новой экономической ситуации, наводит на мысль об исчерпанности адаптационных возможностей населения, занятого в промышленном производстве (ситуация в других секторах экономики может быть совершенно иной).

Третья группа индикаторов фиксирует изменения, касающиеся трудовой деятельности респондентов. Перемены в этой области также весьма значительны: и рабочим, и особенно управленцам стало сложнее работать — приходится больше трудиться, возникает необходимость (в особенности у рабочих) прибегать к поиску дополнительных заработков. Лишь пятая часть рабочих и четверть управленцев согласны с тем, что работать стало интереснее.

Что касается производственных проблем, наиболее значимых для опрошенных работников, исследование помогло установить их «рейтинг». И рабочие, и управленцы едины в том, что наиболее важными проблемами являются три: взаимные неплатежи, неритмичность работы и задержки в выплате заработной платы. Далее по значимости следуют угроза безработицы (рабочие ощущают ее сильнее) и состояние трудовой дисциплины (здесь большую тревогу высказывают управленцы). Мнения двух опрошенных групп кардинально разошлись по поводу умения руководства организовать работу по-новому: 40% рабочих и лишь 22% работников управления видят в этом серьезную проблему.

К тем, кто удовлетворен работой в целом, относятся более трети рабочих и более четверти работников управления. Вместе с тем около четверти рабочих и 10% управленцев выражают свое неудовлетворение. При этом более половины опрошенных работников предприятий не смогли оценить меру своей удовлетворенности в целом, но высказались по отдельным позициям. И рабочие, и управленцы в большей степени удовлетворены режимом труда, а управленцев устраивают и условия труда. Рабочие выражают удовлетворение уровнем самостоятельности и возможностями для проявления инициативы, что может свидетельствовать как о реальном наличии таких возможностей, так и об отсутствии инициативы. Рабочие также не жалуются на низкий престиж рабочих профессий. Заметное недовольство вызывают у них невысокая оплата труда и отсутствие возможностей профессионального роста.

Слой управленцев выглядит более удовлетворенным: большинство из них устраивают уровень самостоятельности и условия для проявления инициативы, знаний и способностей. Престиж своей профессии они также оценивают достаточно высоко. Если бы не низкая (по мнению 36,7%) оплата труда, видимо, показатели общей удовлетворенности работой были бы выше. Однако следует обратить внимание на группу управленцев, составляющую около 15%, которая заявляет о невостребованности своих знаний и способностей, чьи притязания на более высокий уровень самостоятельности не реализованы. Среди рабочих также имеется группа с более высокими амбициями, и ее численность превышает соответствующую группу управленцев примерно вдвое.

Таким образом, наиболее заметные перемены произошли в самоощущении респондентов. В меньшей, но все же в значительной степени они затронули быт и работу. При этом, хотя негативные оценки изменений преобладают, не стоит, как представляется, их абсолютизировать. Обращаясь к выводам М. Крозье, сделанным по результатам классического исследования ряда французских промышленных предприятий, мы видим, что сама сущность рабочей «субкультуры» содержит в себе идеализацию прошлого, весьма пессимистичную оценку настоящего, полное неверие в будущее и недоверие к дирекции. По мнению Крозье, поведение работников находится под влиянием единой модели, которую характеризует ряд типичных отношений, убеждений и ценностей. Их нельзя считать ни совокупностью индивидуальных реакций на ситуацию, ни проявлением классовых интересов. Скорее, это феномен определенного и весьма распространенного — бюрократического — типа организации производства.

Крозье отмечает жесткое поведение рабочих в делах производства, сплоченную защиту принципа старшинства, указывает, что они принципиально возражают против механизации цеха, относительно терпимы к руководителям нижнего звена и очень требовательны по отношению к дирекции. Такая конфронтация распространяется и на другие области: они критикуют условия труда и охрану труда, жалуются на административную практику, с которой не желают солидаризироваться, и, наконец, идеализируют прошлое, противопоставляя его настоящему<sup>3</sup>. Имея в виду выводы Крозье, мы можем сказать, что приватизация еще не привела к каким-либо заметным системным изменениям. Между тем наше исследование фиксирует неоднородность производственной «субкультуры» и наличие определенной дифференциации адаптационных установок.

Прежде всего устойчиво присутствует группа рабочих и управленцев, составляющая примерно пятую часть всех опрошенных, которая оценивает перемены позитивно, т. е. подтверждают данные о наличии 20% хорошо адаптированных членов исследованных трудовых коллективов. Это работники, которые смогли увеличить свой заработок, обеспечить приемлемый уровень жизни своей семье и «вписаться» в новые экономические отношения на производстве.

Другую группу — среднеадаптированную или группу стабилизации — составляют те, кто увеличил на основном месте работы или нашел дополнительный заработок, но пока не «дотянул» уровень потребления (в первую очередь товаров длительного пользования) до желаемого уровня. На данном этапе они готовы с этим смириться и «терпеть дальше», не теряя надежды найти свое место в новой экономической ситуации. Эта группа составляет около трети респондентов.

Третья, самая многочисленная группа (около 50%) включает слабо адаптированных, не нашедших возможности улучшить свое материальное и социальное положение работников. Причем около 5% из них настроены достаточно агрессивно, что выражается в готовности активно протестовать против перемен, поставивших их в худшее материальное и социальное положение.

<sup>3</sup> См. Crozier M. *Phenomene bureaucratique*. Paris. 1963.

Акционирование промышленных предприятий:  
надежды и разочарования

Отношение работников промышленных предприятий к приватизации неоднозначно. Наше исследование показало, что существует тесная зависимость между типом адаптации к новым социально-экономическим условиям и отношением к приватизации: 75% рабочих и 85% управленцев, нашедших свое место в новой экономической ситуации и демонстрирующих высокую степень адаптированности, относятся к приватизации позитивно. В то же время 75% рабочих и 63,7% управленцев, не согласных со сроками и методами приватизации или вообще считающих этот процесс нецелесообразным, принадлежат к слабоадаптированной группе респондентов. При этом отношение управленцев к приватизации в целом более позитивно, рабочие же имеют больше претензий к ее срокам и методам (см. таблицу 3).

Таблица 3

Отношение к приватизации (в %)

	Рабочие	Управленцы
Приватизация проведена правильно	43,6	58,2
Приватизацию следовало проводить позднее и на других условиях	28,3	24,4
Приватизация в принципе нецелесообразна	16,8	11,3

Таблица 4

Мнения о реальном и желаемом владельце предприятий (в %)

	Рабочие		Управленцы	
	реально владеет	должен владеть	реально владеет	должен владеть
Трудовой коллектив	20,9	38,3	38,4	46,6
Администрация	38,3	5,1	29,5	13,7
Директор	33,2	15,3	18,8	13,7
Крупный собственник	0,0	7,4	0,0	10,6
Иностранная фирма	0,0	7,4	0,0	2,4

В результате приватизации большинство работников обследованных предприятий стали акционерами, причем число акций, которыми владеют работники, варьируется от одной до четырехсот. Большинство рабочих владеют не более, чем двадцатью акциями своего предприятия, в то время как слой управленцев делится на мелких и крупных акционеров, причем последние находятся в меньшинстве и представляют администрацию предприятия. Из тех, кто повлиял на распределение акций, опрошенные в первую очередь называют директора и во вторую — администрацию предприятия. На третье место рабочие ставят министерства, а управленцы — трудовой коллектив. Среди тех, кто никак не повлиял на распределение акций, упоминаются Госкомимущество, региональная администрация, инвестиционные фонды.

Сведения о статусе рабочих и управленцев приватизированных предприятий как акционеров помогают интерпретировать их мнения о том, кто является реаль-

ным владельцем предприятий и кого работники хотели бы видеть в качестве их владельца (см. таблицу 4).

Мнения опрошенных свидетельствуют о наличии двух ориентации: преобладающей «социалистической», выраженной в том, что наиболее значительная часть рабочих и служащих желают видеть в качестве владельца предприятия трудовой коллектив, и «капиталистической», согласно которой хозяином предприятия должен быть крупный собственник. Значительная часть всех опрошенных считает реальным собственником предприятия администрацию, причем недовольны этим и сами представители администрации, и, главным образом, рабочие. Наконец, позиции директора как желаемого собственника тоже не слишком сильны — его кандидатуру поддерживает лишь шестая часть опрошенных.

У нас есть возможность оценить, насколько приватизация повлияла на отдельные стороны деятельности рабочих. Рабочие либо считают, что приватизация никак не повлияла на социальные аспекты их деятельности, либо склонны оценивать эти результаты как негативные. Став акционерами, они не расширили свое влияние на распределение результатов труда, премий и дивидендов, на размер оплаты труда. Особенно остро они ощущают недостаток информации о реальных результатах деятельности предприятия, что, естественно, затрудняет возможность влияния на распределение прибыли. Иными словами, рабочие ощущают себя не реальными, а номинальными акционерами. Не следует, однако, упускать из виду наличие около 20% рабочих (такой же наполненности группа выделена и по другим основаниям), являющихся активными акционерами.

У управленцев несколько другая оценка результатов приватизации. Они полагают, что приватизация существенно расширила возможности предприятий, раскрыла перед ними новые горизонты, связанные с вхождением в рыночную экономику. Прежде всего расширились перспективы улучшения управления предприятиями. Несомненные позитивные сдвиги произошли с неперенными требованиями рыночной экономики — выбором хозяйственного партнера и привлечением инвесторов. Расширились возможности, связанные с переупрофилированием предприятий, с изменением структуры управления и выделением самостоятельных производств, что чрезвычайно важно в условиях необходимости структурной перестройки экономики. Относительно возможности увеличения оплаты труда мнения управленцев более сдержанны, однако и здесь оптимистов вдвое больше, чем среди рабочих. В то же время управленцы, как и рабочие, отмечают недостаток необходимой информации: лишь 11,4% опрошенных работников управления считают, что располагают достаточным объемом информации, 44,6% полагают ее недостаточной, 29,1% — совершенно недостаточной.

Анализ полученных результатов показал, что произошли реальные изменения в области расширения прав руководителей. Наибольшие изменения в правах произошли:

- в возможности влиять на распределение премий и окладов подчиненных;
- в определении собственных полномочий и круга обязанностей;
- в определении структуры экспортной продукции;
- в получении предприятием кредитов и ссуд.

В целом результаты проведенного исследования говорят о том, что новые возможности, связанные с акционированием предприятий, неодинаково восприняты двумя обследованными группами: рабочими, скорее, негативно, а работниками управления, скорее, позитивно. Последнее позволяет надеяться на благоприятные перспективы развития культуры управления — необходимого условия встраивания промышленных предприятий в рыночную экономику. Таким образом, результаты нашего исследования, с одной стороны, свидетельствуют о растущей социально-экономической дифференциации различных социально-профессиональных групп и рассогласовании интересов, а с другой — демонстрируют исходное единство базовых ценностей.

Исследование также явным образом зафиксировало отклонение реальных

поведенческих мотиваций основных субъектов приватизации от априорных ожиданий. Три основные социальные группы — рабочие, менеджеры и директора — по-разному отреагировали на новые условия хозяйствования, проявили совершенно различные возможности и способности адаптации. Если руководители демонстрируют достаточно высокую степень адаптации, то рабочие в силу формального характера статуса акционера-собственника по-прежнему проявляют патерналистскую ориентацию. В этой связи особенно важно определить позицию и адаптационные возможности работников управления, от которых непосредственно зависит эффективность работы предприятий в новых условиях. Способны ли они осуществлять новые функции, потребность в которых возникла столь недавно, что времени на приобретение необходимых навыков и опыта практически не было? При ответе на этот вопрос необходимо проанализировать сформировавшиеся на настоящий момент потребности в новых и дополнительных знаниях, определить слабые места в формировании современной культуры управления.

Социальная адаптация — это не только выживание (например борьба за сохранение рабочего места в условиях растущей безработицы), но и приобретение новых или дополнительных знаний и навыков, необходимых для решения сегодняшних организационно-производственных задач. Можно предположить, что чем более рациональны потребности в новых или дополнительных знаниях и чем более полно они удовлетворяются, тем успешнее идет процесс адаптации в целом. Представляется, что анализ именно этого круга проблем, которым сегодня уделяется так мало внимания, способен прояснить перспективы реализуемой сегодня промышленной политики.

### Перспективы совершенствования культуры управления

Для того чтобы оценить перспективы менеджмента, следует очертить тот круг проблем, с которым сталкиваются сегодня предприятия. Согласно полученным нами данным, основные проблемы, волнующие российских производителей, связаны с непоследовательной макроэкономической (кредитной и налоговой) политикой, которую определяют высшие законодательные и исполнительные органы государства.

Мы просили руководителей верхнего звена оценить важность проблем, с которыми они сталкиваются в своей повседневной деятельности. Наиболее существенной проблемой являются взаимные неплатежи, вызывающие длительные простои. Среди 26 обследованных предприятий 20 были вынуждены закрываться на срок от одного дня до трех месяцев. Другая причина беспокойства руководителей — угроза безработицы и проблема сохранения трудового коллектива. Работники управления не уверены полностью в сохранении своих рабочих мест в ближайшем будущем. Вместе с этим управленцы достаточно пессимистично оценивают перспективы поиска другой, в особенности более высокооплачиваемой, работы в их области. Описанная ситуация резко отличается от той, которая была характерна для «советской» экономики с ее полной занятостью и обеспеченностью работой всех занятых в управлении.

Эти результаты, впрочем, находятся в резком противоречии с «недостатком квалифицированных менеджеров», на который весьма часто указывают при объяснении причин неудач вхождения промышленных предприятий в рынок. Ключевым словом для объяснения этого феномена является слово «квалифицированный»: наличные знания и профессиональные навыки российских менеджеров более не действуют в условиях рынка, и это делает обучение менеджменту наиболее важным аспектом развития управленческой культуры.

Мы предприняли попытку оценить стремление работников управления среднего звена к приобретению новых знаний и навыков. В целом все опрошенные согласились, что нужно расширять практические профессиональные знания и



сознании рабочих в первую очередь с расширением возможностей борьбы за свои права и учета их мнения в решении производственных вопросов.

Реализация личных материальных интересов — более приоритетная сфера приложения дополнительных знаний и умений для рабочих, нежели участие в управлении предприятием. Ситуация на рынке труда не представляется им катастрофичной, поэтому они не считают приоритетным совершенствование знаний и умений, связанных с их профессиональными обязанностями и поисками работы. Необходимость дополнительных знаний для лучшего выполнения требований, предъявляемых работой, в большей степени осознается теми, кто понимает, что эти требования возросли, и при этом заинтересованы в сохранении рабочего места. В то же время актуализация проблемы поиска другого места работы характерна для рабочих тех предприятий, где меньше доля рабочих — держателей акций и выше (по экспертным оценкам) контроль теневых структур. Кроме того, поисками другой работы в большей степени озабочены молодые рабочие и те, кто проблематизирует низкий престиж рабочих профессий. Различное ощущение потребности в дополнительных знаниях у управленческого персонала и у рабочих связано также с перспективами сохранения рабочего места, которые у рабочих, по их мнению, более благоприятны.

Что касается работников управления, то настоятельность приобретения тех или иных знаний зависит от занимаемой должности. Руководители высшего звена выбрали в качестве наиболее необходимой для них Дополнительной области знаний хозяйственное право и иностранный язык. Такие потребности указывают на их стремление успешно действовать в новых условиях, на связь их представлений о выживании собственных предприятий с выходом на мировой рынок, с поиском зарубежных партнеров и инвесторов. В то же время для работников управления среднего звена более важными являются компьютерная грамотность, бухгалтерский учет, составление бизнес-планов и знание маркетинга.

Анализ показывает, что осознание необходимости приобретения новых знаний и умений сильно зависит от индивидуальных трудностей (типа) адаптации к новым условиям экономической деятельности. Среди других факторов, влияющих на этот процесс, — возраст и стаж работы в данной должности. Интересно отметить, что нет никакой ощутимой зависимости между формальным образованием и осознанием нужности приобретения новых знаний.

Можно предположить, что полученное работниками управления базовое образование включало некоторые знания и навыки, актуальные и в рыночной экономике. Более того, отрицательная зависимость между необходимостью новых знаний и стажем работы является свидетельством того, что полученное за долгие годы работы в условиях административно-командной системы знание требований, предъявляемых к занимаемой должности, помогает сориентироваться и в ситуации кризисного перехода к рынку. Этот вывод подтверждается тем фактом, что управленцы с большим стажем работы в настоящей должности в целом более адаптированы к происходящим переменам в экономике и управлении.

После анализа мотивов, потребностей и основных методов обучения управленческого персонала можно оценить уровень культуры управления в целом. Мы различаем здесь три типа управленческой культуры — техническую, культуру делопроизводства и экономическую культуру. Уровень технической культуры российских менеджеров может быть определен как близкий к достаточному. Этому способствуют, во-первых, высокий общий уровень образования (77% опрошенных менеджеров получили высшее техническое образование) и, во-вторых, продолжительный стаж работы на одном предприятии (13,4 года в среднем и 16,4 года для высшего состава управленцев). Все это позволяет им хорошо понимать технологический процесс и быть достаточно компетентными в управлении промышленным производством. К тому же по-прежнему низкие темпы внедрения достижений научно-технического прогресса занижают требования к расширению технических навыков, вследствие чего соответствующая культура управленческого персонала адекватна наличному уровню технологии. В то же время недоста-

Сравнительная значимость оценок необходимости совершенствования знаний и умений

Сфера приложения знаний	Рабочие		Управленцы	
	%	ранг	%	ранг
Рациональное ведение бюджета семьи	3,6	4	3,3	10—11
Решение жилищных проблем	3,4	8	3,1	12
Выгодное вложение денежных средств	3,5	6—7	3,5	9
Выполнение производственных требований	3,5	5	4,1	2—3
Поиски работы	3,3	9—10	4,1	2—3
Продвижение по службе	2,9	12	3,8	5—6
Лучшее понимание дел предприятия	3,7	3	4,3	1
Влияние на производственные решения	3,5	6—7	3,8	5—6
Влияние на выбор перспектив предприятия	3,2	11	3,7	7—8
Отстаивание собственных прав	4,1	1	4,0	4
Отстаивание групповых интересов	3,9	2	3,7	7—8
Обзаведение собственным делом	3,3	9—10	3,3	10—11

получать дополнительное образование за счет предприятия. К получению дополнительного образования за свой собственный счет выражено заметно меньшее стремление. Менеджеры высшего звена продемонстрировали ту же самую структуру предпочтений, но их оценка необходимости получения дополнительных знаний была на 20% выше, и не было вовсе высказано неблагоприятного отношения к тому, чтобы получить дополнительные знания за деньги.

Чтобы оценить социальное воздействие промышленной политики на трудовое сознание, важно проанализировать влияние макроэкономических преобразований на актуализацию различных сфер экономической культуры работников, имеющих разный социально-профессиональный статус (при этом понятие статуса основывается на внешнем признаке положения респондентов). Как мы уже показали, социально-профессиональный статус существенно влияет на субъективные оценки возможностей социальной мобильности и адаптации, а также на формирование различных типов мотиваций, включая мотивы приобретения новых знаний и навыков.

Анализ показал наличие существенных расхождений в понимании необходимости совершенствования знаний и умений у рабочих и управленцев (см. таблицу 5). Причем зафиксированные различия проявляются не только под влиянием определенных макроэкономических воздействий (в частности акционирования), но и в связи с общими изменениями социально-экономического положения работающего населения.

Данные таблицы 5 косвенно свидетельствуют об усилении самоидентификации большинства рабочих в качестве бесправных наемных работников. Это еще раз подчеркивает разрыв реальной социально-экономической практики и идеальных ожиданий. Так, в первую очередь рабочие подчеркивают необходимость совершенствования своих знаний для отстаивания собственных прав и групповых интересов в рамках ближайшего трудового окружения (подразделения). Актуализация этой проблемы происходит под влиянием ухудшения уровня жизни, что прежде всего связывается с недоступностью товаров длительного пользования. Номинальный характер прав акционера, снижение жизненного уровня, усложнение трудовых обязанностей усиливают внимание рабочих к необходимости отстаивания собственных прав, а не к совершенствованию трудовых навыков. При этом позитивная оценка акционирования предприятий связана

ток компьютерной грамотности указывает на уже ощутимое отставание общей технической культуры в секторах экономики, не связанных с ВПК.

Культура делопроизводства также может быть оценена достаточно позитивно. В то же время уровень экономической культуры работников управления крайне недостаточен, особенно в контексте динамичных экономических преобразований. Ответы респондентов показали, насколько низко оценивают уровень своих экономических знаний сами российские менеджеры. Наиболее негативно оценили уровень экономической культуры своих подчиненных руководители.

Оценивая уровень культуры управления, следует помнить, что многие виды управленческой деятельности, такие как международный маркетинг и многие другие, либо вообще никогда ранее не существовали в системе командной экономики, либо не практиковались на уровне отдельных предприятий, а были исключительно сферой деятельности министерств и ведомств. Теперь российские предприятия внедряют маркетинг и различные стратегии управления человеческими ресурсами. Это, конечно, не сразу приводит к успеху, но демонстрирует способность менеджеров к обучению и проведению организационных преобразований. Инновации в бизнес-стратегиях произошли на 19 из 26 обследованных нами предприятиях. В ряду осуществленных стратегий находятся такие, как сокращение издержек, анализ внешнего и внутреннего рынков сбыта готовой продукции, изменение системы поставок, защита предприятия от поглощения другими компаниями.

Упомянутые виды управленческой деятельности не исчерпывают реальных стратегий оздоровления российской экономики. Вместе с тем здесь мы наблюдаем лишь начальную стадию организационных изменений. Процесс обновления еще только начинается.

© Е. Аврамова, И. Гурков, Г. Булычкина, 1995