

© 1994 г.

**Л.В. КОРЕЛЬ, Ю.Б. ЧИСТЯКОВА, М.А. ШАБАНОВА,
О.В. ШОРНИНА**

ЭЛИТА ВПК О СОЦИАЛЬНЫХ СБОЯХ КОНВЕРСИИ

Авторы работают в отделе социальных проблем ИЭ и ОП СО РАН. КОРЕЛЬ Л.В. --канд. экономических наук, старший научный сотрудник; ШАБАНОВА М.А. - канд. экономических наук, старший научный сотрудник; ШОРНИНА О.В. - канд. социологических наук; ЧИСТЯКОВА Ю.Б. - младший научный сотрудник

Основной целью данной работы было выяснить мнения руководителей оборонных предприятий - как экспертов - о реальном положении дел на предприятиях в ходе конверсии, характере взаимодействий с вышестоящими управленческими группами и властными структурами, о возникающих проблемах и путях их разрешения.

В ходе обследования было опрошено 38 директоров и заместителей директоров 17 конверсируемых предприятий г. Новосибирска, что составляет около 3/4 их общего числа. Отобранные предприятия достаточно точно репрезентировали производственный профиль, направления и глубину конверсии ВПК города. Обследование проведено в 1993 году.

Выбор в качестве экспертов социальной ситуации в ВПК руководителей оборонных предприятий не случаен, поскольку сегодня, когда основные институты плановой системы управления ВПК разрушены, они фактически несут основную ответственность за выживание своих предприятий и их адаптацию к новым условиям хозяйствования.

Оборонный комплекс России переживает трудные времена. Конверсия в России осуществляется в условиях крупных общественных сдвигов: перехода общества из одной социально-экономической системы в другую, что сопровождается социально-политической и экономической дестабилизацией. В результате оборонные предприятия вынуждены адаптироваться одновременно (параллельно) к двум процессам - конверсии и социально-экономическим катаклизмам. В то же время исторический опыт свидетельствует о том, что процесс крупномасштабной конверсии труден сам по себе даже для стран со стабильной экономической системой. Так, Американское агентство по контролю над вооружениями и разоружению, подводя итоги реализации конверсионных проектов в странах мира, в своем докладе конгрессу констатировало, что в 80-е годы 85% таких проектов потерпели крах. [См. 1].

Трудности конверсии, с социологической точки зрения, объясняются двумя обстоятельствами, которые не учитываются ее организаторами.

1. Приспособление предприятий ВПК к преобразованиям рыночного типа затрудняется особенностями системы ВПК как рационально организованного социально института, действующего в рамках исторически определенной макросистемы. Мировая социология свидетельствует о том, что такого рода институты в принципе не адаптируются к новым условиям функционирования, а если и адаптируются, то с колоссальными социальными издержками и потерями, фактически разрушаясь в ходе адаптации [2]. Такие институты становятся неадаптивными в силу своей высокой рациональной организованности, направленной на достижение определенной цели в рамках данной макросистемы.

Любой социальный институт обладает определенной степенью инерционности к изменениям - по мере рутинизации формальных институциональных структур возникают устойчивые стереотипы сознания и поведения членов института, продолжающие действовать и тогда, когда формальные структуры уже сломаны. Такая инерционность значительно выше в жестко структурированных институтах (системах) и социальных организациях, какой являлась плановая система отечественного ВПК. В числе характеристик механизма нововведений, которыми обладала эта система, зарубежные специалисты отмечают такие, как высокая степень централизации, чрезмерная формализация инновационной деятельности, затрудняющая рождение новых идей, неразвитость горизонтальных взаимодействий между субъектами инновационных процессов, жесткая регламентация ресурсов [3]. Подобные нормы инновационной деятельности свели к минимуму вариативность поведения работников ВПК, снизили гибкость реагирования на меняющиеся обстоятельства в социальной среде.

Низкая адаптивность системы объясняется также принципиальным отсутствием в ее структурах механизмов, которые бы обеспечивали возможности маневра в изменившихся условиях функционирования, при изменении внешних требований к системе. То есть в процессе создания этого института (как впрочем и многих других) изначально не была предусмотрена возможность его реформирования. Примером существующих в практике адаптивных структур в системе американского ВПК являются национальные специализированные лаборатории по конверсии. К началу 90-х годов в США существовало порядка 40 таких лабораторий, задача которых состояла в поиске методов и возможностей адаптации вновь возникающих военных технологий, ноу-хау к гражданским производствам [4]. В системе же отечественного ВПК подобные адаптивные механизмы отсутствовали.

2. Необходимо отметить и специфику культуры предприятий ВПК. Многочисленные и неудачные попытки производителей оружия в странах Запада перейти на гражданские рельсы приводят к выводу о взаимоисключающей культуре организаций, работающих на государство, по сравнению с гражданскими фирмами, работающими на рынок «У первых - процесс нововведений определяется логикой развития военной техники и технологии. У вторых на первом месте требования потребителей и условия конкуренции, вся работа сориентирована на достижение экономических показателей, а не тактико-технических характеристик» [1].

Персонал системы ВПК в той или иной мере ориентирован прежде всего на решение технико-технологических задач, которым соответствуют квалификация, знания, навыки работников, объем их полномочий, ресурсы. Обеспечение же необходимых материально-финансовых условий деятельности всегда являлось прерогативой единого заказчика в лице государства.

В отечественном ВПК, как известно, средства на новые разработки, признанные перспективными, выделялись беспрепятственно. «НИИ и в голову не могло прийти искать деньги... Создать опытный образец техники, превосходящий по своим параметрам зарубежный аналог или обгоняющий его на несколько лет, обойти конкурента из родственного КБ, убедить в преимуществах своей разработки направлена из военно-промышленной комиссии - всегда считалось задачей номер раз. А остальное -

фонды, комплекующие, смежники являлись словно из рога изобилия» [5]. Конкуренция существовала, таким образом, за нахождение Лучших технических решений в более короткие сроки, за фонды, за более высокий профессиональный статус в иерархии ВПК.

Работа же, ориентированная на требования рынка, борьба за потребителя требуют совершенно иных социально-профессиональных качеств и навыков. Поэтому по своей культуре, профессиональным навыкам и стандартам поведения работники ВПК оказываются плохо подготовленными к деятельности в рыночных условиях.

Все перечисленные особенности системы ВПК как социального института фактически означают, что такой беспрецедентный по масштабам комплекс нововведений, как конверсия, мог быть успешно осуществлен лишь по уже сложившимся правилам взаимодействия, при условии обеспечения вышестоящими управленческими группами необходимых материальных, финансовых условий, правовых гарантий деятельности нижестоящих групп. Реально же эти обстоятельства абсолютно не были приняты во внимание при разработке и осуществлении мероприятий конверсии.

Наличие явных несоответствий между институциональной природой ВПК и практикой конверсии породило серьезные социальные напряжения во взаимодействиях субъектов конверсии, глубокие социальные противоречия и проблемы в системе ВПК. На некоторых из них мы и остановимся ниже.

Эксперты о ходе конверсии: итоги и факторы торможения

На сегодняшний день предприятия ВПК уже достигли определенных результатов в области конверсии. Конечно, в настоящее время они находятся на разных этапах этого процесса: одни уже завершили переход к выпуску новой гражданской продукции, другие же еще не приступали даже к разработке программы конверсии. Но как тех, так и других - незначительное меньшинство. Абсолютное же большинство руководителей отметили, что на их предприятиях программа конверсии так или иначе реализуется. При этом обследованные предприятия выбирают разные стратегии и тактику: одни ориентируются на отечественных частных инвесторов, другие - на привлечение иностранного капитала; одни намерены сохранить существующую форму собственности, другие - изменить ее и т.д. (таблица).

Что же конкретно, по мнению экспертов, более всего тормозит ход конверсии в настоящее время? Как выяснилось, спектр тормозящих факторов весьма широк и касается разнообразных сфер социально-экономической деятельности предприятий, затрагивает разные стороны их взаимодействий - как вертикальных (с правительством, министерствами и ведомствами), так и горизонтальных (с предприятиями-заказчиками и предприятиями-поставщиками). При этом частота упоминаний тормозов, так или иначе связанных с социально-экономической политикой центральных органов власти, существенно превосходит число сдерживающих факторов более низкого уровня.

Так, абсолютное большинство экспертов (76%) указали на общий хаос в стране (разрыв прежних хозяйственных связей, отсутствие стабильных партнеров, сложность установления новых хозяйственных связей); на неверную налоговую политику (66%), отсутствие кредитов (63%), недостаточную финансовую поддержку со стороны государства (58%). Существенна также и доля тех, кто среди факторов, тормозящих ход конверсии на их предприятии, назвал малый объем госзаказа (34%).

Что касается факторов более низкого уровня, то по своей природе они достаточно многообразны. Одни из них весьма типичны для производителей, осваивающих выпуск новой продукции: ее высокая себестоимость, отсутствие гарантий сбыта (55%), низкая рентабельность нового производства (26%). Другие - связаны с неодинаковыми стартовыми возможностями конверсируемых предприятий, а именно, их технологическим и производственным профилем, трудно поддающимся перепрофилированию (39%). Тре-

Экспертная оценка первых шагов и результатов предприятий ВПК в области конверсии, %

Мероприятия в области конверсии	еще не начато	осуществляется	уже завершено	не предполагается
разработка программы конверсии	8	42	42	—
закупка нового оборудования	34	32	—	11
демонтаж производственных линий	8	45	—	34
переход на новые технологии	13	55	—	8
налаживание выпуска и реализации новой гражданской продукции	—	89	3	—
заключение договоров с поставщиками и заказчиками	—	87	—	—
привлечение отечественных частных инвесторов	42	8	—	21
привлечение иностранного капитала	37	—	—	18
преобразование организационной структуры	18	47	3	11
акционирование, приватизация предприятия, отдельных подразделений	26	37	5	18
переподготовка кадров	18	63	—	5

тъя группа факторов - хотя и затрагивает сферу горизонтальных производственных взаимодействий предприятий друг с другом - есть следствие общей экономической политики правительства и реализации реформ. Речь идет о неплатежеспособности заказчиков и отсутствии средств для расчетов с поставщиками (53 и 50% соответственно).

Собственно социальные факторы (в качестве тормозящих ход конверсии) руководители новосибирских предприятий называли существенно реже. Так, 16% экспертов отметили несогласие работников с идеей конверсии, неверие в ее целесообразность; еще 13% указали на социальную напряженность в коллективе. Относительно невысокая частота упоминания социальных факторов, на наш взгляд, связана с тем, что они в значительной степени «вторичны», порождены всеми вышеназванными проблемами экономического характера.

Социальная напряженность

Результаты экспертного опроса показывают, что на сегодняшний день конверсия в большинстве случаев порождает высокую социальную напряженность на предприятиях ВПК.

Характеризуя социальную обстановку на своих предприятиях, значительная группа экспертов (39%) считает, что в настоящее время уровень социальной напряженности на их предприятии высокий, еще 45% - назвали его средним, и только 13% оценили ее как низкую. На этом фоне возросла конфликтность во взаимодействиях работников конверсируемых предприятий. В частности, участились конфликты между руководством и подчиненными (34%), между работниками разных подразделений и служб (21%), возросла конфликтность, конкуренция за рабочее место между работниками внутри профессиональных групп (13%).

Эти напряжения и конфликты являются следствием острых социальных проблем на предприятии, вызванных или усиленных конверсией. Иерархия этих проблем, по оценкам наших экспертов, выглядит следующим образом. *Проблема N1* - разрушение высококвалифицированного, ранее стабильного коллектива, увольнение высококвалифицированных специалистов (89% экспертов).

Абсолютное большинство (76%) экспертов отметили, что их предприятия вынуждены были пойти на сокращение работников, 53% отправляют работников в неоплачиваемые отпуска, 42% проводят политику неполного рабочего дня, частичной занятости.

Кто же сегодня в наибольшей степени подвержен угрозе безработицы на конвер-

сируемых предприятиях города - работники каких возрастов, профессий, специальностей? Обследование показало, что риску потерять работу в первую очередь подвергаются две возрастные группы: лица в возрасте 56 лет и старше (47%) с большим трудовым опытом и стажем и, напротив, имеющая небольшой производственный опыт молодежь в возрасте 19-25 лет (29%). Однако это не всегда проблема только полярных возрастных групп. Так, 29% экспертов отметили, что на их предприятии угрозе безработицы подвержены все возрастные группы в равной мере. При этом немаловажное значение имеет профессия, специальность, квалификация и другие характеристики работников. Если судить по экспертным оценкам профессионально-должностных особенностей потенциальных безработных, то их образ весьма размыт. Однако чаще всего он ассоциировался с инженерно-техническими работниками и другими специалистами, причем нередко высокой квалификации. Не случайно поэтому при ответе на вопрос: «Сумеет ли Ваше предприятие сохранить высококвалифицированный научно-производственный персонал или он будет разрушен в ходе конверсии?» - только 8% экспертов считают, что его удастся сохранить полностью. Оценка остальных менее оптимистична: 45% полагают, что их предприятию удастся сохранить только «костяк» персонала, 37% - только его незначительную часть; еще 5% экспертов считают, что на их предприятии высококвалифицированный научно-производственный персонал будет окончательно разрушен.

На втором месте в иерархии наиболее острых социальных проблем стоит резкое снижение зарплаток (74% экспертов), на третьем-четвертом местах - ухудшение трудовой дисциплины (63%), обострение жилищной проблемы (63%), на пятом - возрастание числа случаев хищения, воровства, коррупции (55%), на шестом - ослабление экономических стимулов к труду, заинтересованности в его результатах (50%). Особо следует остановиться на проблеме утраты предприятиями ВПК социальной инфраструктуры как источнике социального напряжения. Для работников ВПК определенная привилегированность в обеспечении разного рода благами стала уже нормой. Поэтому утрата социальных привилегий является дополнительным фактором роста социального недовольства. Характеризуя данную проблему, эксперты отмечали «ухудшение социально-бытового обеспечения работников», «возражения коллектива» по поводу передачи объектов соцкультбыта другим субъектам, «рост увольнений по социальным вопросам».

Социальная напряженность не породила пока еще организованных форм социального недовольства: на проявление социальных протестов в форме митингов указали лишь 3% экспертов, а в форме забастовок - никто.

Видимо можно назвать несколько причин высокой степени социального терпения и пассивности работников ВПК. Во-первых, традиционно сложившийся высокий уровень дисциплинированности работников этих предприятий. Во-вторых, осознание бесполезности в современных экономических условиях требований экономического и политического характера. В-третьих, понимание того, что в условиях перехода к рынку и новой политической организации общества былой общественной престиж ВПК упал до самой низкой социальной отметки, а его прежняя роль в хозяйственной жизни страны утрачена.

Социальная защита работников и переподготовка кадров

Меры по ослаблению социального недовольства работников и их социальной защите в настоящее время сводятся в основном к поискам путей для стабилизации или повышения заработной платы. Как показало обследование, в этом направлении конвертируемые предприятия предпринимают определенные шаги. В первую очередь это - увеличение выпуска товаров народного потребления и гражданской продукции (47%), что достигается самыми разнообразными путями: разработкой и освоением новых видов продукции (в том числе с высокой долей заработной платы), увеличением выпуска малых партий изделий, выполнением заказов коммерческих структур,

организацией постоянного поиска дополнительных заказов и др. На втором месте (по частоте упоминания) - перетарификация и индексация заработной платы (29%) в соответствии с действующими законами и финансовыми возможностями самих предприятий, а также развитие бартера и оплаты труда товарами (3%). Другие пути встречаются реже, но на ряде предприятий уже сегодня они играют немаловажную роль. Речь идет прежде всего о расширении значимости собственно рыночных механизмов в деятельности предприятий: постоянном пересмотре (повышении) цен (8%), переводе подразделений на самостоятельный баланс, создании внутренних рыночных структур (5%), переходе на контрактную систему взаимоотношений (3%). Отмечались и традиционные способы сохранения (улучшения) экономического положения предприятия: техническое перевооружение (5%), учет и экономия ресурсов (3%), увеличение продажи основной продукции (3%), а также сокращение численности занятых (3%).

Что же конкретно собираются предпринимать обследованные предприятия (в рамках программы конверсии) для роста (сохранения) заработной платы своих работников в ближайшие 2-5 лет? Перспективы их политики в области оплаты труда оказались более определенными, чем в сфере переподготовки кадров. Так, только 13% экспертов затруднились с ответом на вопрос: «Пока трудно сказать даже в текущем году, а дальше вообще сказать нельзя». Остальные же назвали те или иные пути, которые в значительной степени совпадают с вышеназванными (проводимыми в настоящее время) мероприятиями в области оплаты труда. Предполагаемые нововведения - увеличение объемов научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок по выпуску ТНП (13%), расширение экспорта оборонной и другой продукции, в том числе в развитые страны (5%), акционирование и приватизация предприятий (3%), организация коммерческих служб (3%), оплата за перевыполнение планов и стимулирование конверсионных работ (3%) и др.

Вместе с тем меры по социальной защите работников конверсируемых предприятий касаются не только работающих, но и увольняемых работников. Помощь, которую оказывают (и намерены оказывать в ближайшие 2-5 лет) предприятия своим работникам при их увольнении (в связи с конверсией), в основном определяется действующим законодательством - законом о конверсии. Ряд предприятий организовали консультирование этой группы работников по их правам, сохраняют за ними право проживания в общежитии, места в детских дошкольных учреждениях и другие социальные льготы, и только 5% экспертов отметили, что увольняемым работникам они никакой помощи не оказывают. Встретилось также мнение о том, что лучшая помощь своим акционерам - хорошие дивиденды, которые дает (даст) хорошая организация производства и сбыта.

Один из путей социальной защиты - переподготовка кадров.

Какой же опыт в переподготовке кадров сложился у предприятий в ходе конверсии? И что конкретно они намерены предпринимать в этом направлении в ближайшей перспективе? Заметим, что в настоящее время такая переподготовка осуществляется не везде: ряд экспертов указал, что на их предприятиях первая очередь конверсионной программы ориентирована на действующие технологии и в переподготовке кадров нет необходимости (16%). Большинство же конверсируемых предприятий уже столкнулись с проблемой переподготовки кадров, причем переобучение работников осуществляется в разных формах: подготовка новых кадров для новых технологий на базе ВУЗов и техникумов, учеба через заводские отделы технического обучения или непосредственно на рабочих местах и др. Обучение смежной или второй профессии чаще всего происходит на своем предприятии (37%). Однако несколько экспертов (5%) указали, что их работники обучаются на предприятиях, производящих продукцию, аналогичную осваиваемой.

Что же касается политики переподготовки кадров в ходе конверсии в ближайшие 2-5 лет, то, несмотря на краткосрочность прогнозируемого периода, многие эксперты оценили перспективы как весьма неопределенные: «Сейчас месяц-два прожить - и то хорошо, а будущего никто не знает»; «Нет перспектив на будущее». Не случайно

поэтому 39% не смогли назвать конкретных мероприятий по переподготовке кадров в ближайшем будущем. Остальные, как правило, называли традиционные (вышеназванные) формы подготовки и переподготовки кадров. В то же время - пусть пока это и редкое исключение - встречаются и намерения наладить обучение разных групп работников деятельности в условиях рынка, законам рыночных отношений и др. Ряд экспертов отметили, что на их предприятии предполагается организовать переобучение руководителей и специалистов всех уровней - от мастера до директора.

В целом же, как показало обследование, меры по социальной защите работников, высвобождаемых в ходе конверсии (как в рамках предприятия, так и за его пределами), должны осуществляться на разных уровнях управления. Ибо успех конверсии зависит от продуктивности деятельности и эффективности взаимодействий основных ее субъектов - центральных органов, региональных (областных) властей и самих конверсируемых предприятий.

Субъекты политики конверсии

В целом нынешние социально-экономические проблемы предприятий ВПК в большей степени порождены общей экономической и политической обстановкой в стране, кризисными явлениями в экономике, чем конверсией как таковой: на это указало большая часть экспертов (49%). Еще 27% считают, что сегодняшние проблемы их предприятия в равной мере вызваны как современной ситуацией в стране, так и конверсией. И только 14% экспертов полагают, что они порождены в большей степени конверсией.

Не случайно поэтому успешность конверсии на их предприятии эксперты прежде всего связывали с деятельностью центральных органов власти. Если принять вклад всех субъектов, ответственных за реализацию конверсии, за 100%, то в среднем ее успех, по мнению экспертов, зависит от: центральных органов власти - на 52%, самого предприятия - 38%; местных органов власти - на 10%.

Обладает ли директорский корпус полномочиями и возможностями, необходимыми для быстрого разрешения возникающих противоречий, способен ли повлиять на решения, принимаемые в ходе конверсии вышестоящими группами? Сегодня руководители оборонных предприятий, по их мнению, - не оказывают заметного влияния на проводимую правительством политику конверсии: 29% указали, что они совсем не влияют на этот процесс, еще 53% - что их влияние незначительно и только 10% оценили свое влияние как большое. То есть конверсия в основном осуществляется без учета интересов и вне сферы воздействия ее главных субъектов.

В условиях отсутствия законодательно закрепленных, легитимных каналов воздействия директорского корпуса на вышестоящие уровни управления, институтов согласования интересов основных субъектов конверсии, возрастает значимость неформальных управленческих взаимодействий. Не случайно, среди решающих факторов, определяющих масштабы государственной поддержки тому или иному конверсируемому предприятию, эксперты чаще всего называли три: государственная (стратегическая) значимость выпускаемой продукции (47%), «пробивные» способности руководителя (45%) и его личные связи (39%). Иными словами, в современных условиях государственная политика в области конверсии только наполовину зависит от объективных государственных интересов, и в такой же степени определяется неформальными социальными взаимодействиями между руководителями разных уровней.

Предложения по оптимизации хода конверсии

Все высказанные руководителями оборонных предприятий рекомендации можно свести к следующим положениям наиболее общего характера:

1. Конверсия в том виде, в котором она осуществляется - это разрушение научного промышленного потенциала страны. Она проводится обвалью, бесплано и бес-

программно. Поэтому в первую очередь следует выработать военную доктрину. Она должна быть законодательно оформлена, и, соответственно, законодательно должна быть обеспечена ее реализация. Для разработки военной доктрины необходимо определить потребность России в продукции оборонного комплекса. Остальные предприятия ВПК следует технически переоснастить для производства ТНП и выделить необходимое финансирование на эти цели.

2. В рамках доктрины вооружений и закона о конверсии необходимо разработать, юридически оформить и утвердить статус государственного оборонного предприятия.

3. Возможные источники финансирования конверсионной деятельности (в рамках оборонной достаточности): 1) завоевание рынка сбыта военной продукции и направление полученных средств предприятиям ВПК для проведения плановой конверсии; 2) иностранные инвестиции.

4. Следует провести разработку важнейших народнохозяйственных программ и обеспечить привлечение для их реализации предприятий ВПК. Создать координационный орган по разработке этих программ. Обеспечить льготное кредитование и налогообложение оборонных предприятий, привлекаемых для реализации этих программ.

5. Конверсия должна носить плановый, постепенный характер с выделением всех направлений и видов продукции. Составлять планы следует с учетом необходимых приоритетов и возможностей финансирования программ конверсии.

6. На основе программы конверсии РФ должны быть разработаны конкретные программы конверсии территориальных единиц более низкого уровня (областей, краев) с утверждением конкретного перечня конверсируемых предприятий, а также глубины конверсии в них.

7. Утверждать планы конверсии на всех уровнях следует с учетом социальной защищенности работников конверсируемых отраслей.

8. Необходимо осуществлять государственное регулирование цен на сырье и энергоресурсы для обеспечения рентабельности производства ТНП на конверсируемых предприятиях и обеспечения такого уровня цен производимой ими продукции, которая была бы приемлема для потенциальных заказчиков и потребителей (медицина, сельское хозяйство и проч.).

9. На государственном уровне следует упростить процедуру выхода оборонных предприятий на мировой рынок, содействовать получению ими сертификата качества гражданской продукции для ее продажи за рубежом.

Таковы основные соображения руководящей элиты ВПК о тех мерах, которые следует предпринять для облегчения хода конверсии.

* * *

Заключая анализ, отметим что пока большинство оборонных предприятий остаются государственными. Это осложняет условия их перехода к рыночной системе, огр-тплмет проявление инициативы, не допускает вариантов развития, сопряженных с крупным риском, без которого в рыночных условиях невозможен финансовый успех. С другой стороны, опыт приватизации таких предприятий также сопряжен с трудноразрешимыми проблемами и при непродуманной реализации может привести к губительным, необратимым последствиям.

Этим в немалой степени объясняется (наряду с неразработанностью программы конверсии военной доктрины) и характер предложений, высказанных нашими экспертами их несколько выжидательная, пассивная позиция. И дело тут в том, что их менталитет сложился в другой системе координат, в рамках особой социальной организации которая живет по своим внутренним законам, весьма далеким от законов функционирования гражданских фирм. В то же время оборонная промышленность области, требуя для своего перепро-

филирования гигантских затрат, потенциально является самым мощным источником социальной нестабильности. Решение проблем конверсии оборонных предприятий области, их адаптации к новой экономической и социальной обстановке делает необходимым постоянные социологические "замеры" уровня, характера и источников социального напряжения, направлений эволюции поведенческих стандартов и ценностных ориентиров всего кадрового потенциала предприятий ВПК (не только руководящей элиты, но и рядовых работников). Более того, успешное проведение конверсии невозможно без учета действия социологических законов, известных современной науке и не принимаемых во внимание управленческими структурами.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Дынкин А.* Конверсия возможна, но ее сценарий необходимо переписать // Известия, 1992, 5 ноября.
2. *Манхейм К.* Человек и общество в век преобразования // АН СССР, Институт научной информации по общественным наукам. М., 1991.
3. *Толкачев С.А.* Взгляд на отечественный ВПК в свете западного опыта // Конверсия. 1993, вып. 2.
4. *Бубенчиков А.* Индустрия высоких технологий в эпоху глобальной конкуренции // Международная экономика и международные отношения. 1993, № 8.
5. Оборонка принимает заказы частных фирм // Известия. 1993, 9 августа.