

3.2. Опыт приватизации в оценках работников

Исследование С-2-1993-1996, посвященное результатам приватизации, дало представление о том, насколько сбылись прогнозы, сделанные накануне ваучерной кампании.

За несколько лет население России, впервые столкнувшееся с новыми для него инструментами владения и управления частной собственностью, успело распорядиться ваучерами, стать инвесторами и акционерами промышленных и сельскохозяйственных предприятий, т.е. накопило реальный опыт приватизации. Трудно оценить этот опыт однозначно. 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. Судя по результатам опросов, фиксирующим сдвиги в отношении к этому процессу, за относительно короткий период, в течение которого осуществляется приватизация, отношение к ней заметно изменилось. Так, например, по данным ВЦИОМа, 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 меняет¹.

Население России, не имеющее на начальном этапе необходимого опыта и сколько-нибудь связной информации и не умеющее ее получить, вынуждено было формировать свое отношение к приватизации, исходя, во-первых, из собственных базовых идеологических установок и, во-вторых, из собственных же ресурсных возможностей, которые включают как социально-демографические характеристики: возраст, образование, место жительства, сферу занятости, уровень материальной и имущественной обеспеченности, так и субъективные возможности активно осваивать новые модели социально-экономического поведения. Таблица 3.4 дает представление о сдвигах в общественном сознании, связанных с реальной практикой приватизации.

¹ Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения. 1994. № 3. С. 22-25; 1994. № 6. С. 26-27.

Таблица 3.4. Отношение населения к результатам процесса приватизации

Результаты приватизации	Число респондентов (в%)		
	май 1992	июнь 1993	октябрь 1994
Создание условий эффективного экономического развития	8,9	11,5	10,8
Развал экономики	6,9	22,8	15,9
Возвращение людям собственности, накопленной их трудом	11,8	14,2	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	47,8
Не дали ответа	30,1	2,3	0,0

Из данных таблицы 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 криминогенный характер, вдвое увеличилось, начиная с 1992 года - романтического периода реформ. Участие многих рядовых граждан в приватизации через реализацию чеков не создало, таким образом, ощущения «сопричастности» к этому процессу, поскольку на виду и на слуху этих самых рядовых граждан разворачивались совсем другие формы овладения собственностью. Заметное напряжение респондентов вызвала 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 тех, кто выиграл в процессе ваучеризации, кто смог почувство-

вать и оценить преимущества владения акциями предприятий, кто обрел «чувство хозяина».

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

Несмотря на многочисленные экономические и социальные издержки, произошло массовое перераспределение и закрепление прав собственности. Был реально сформирован корпоративный сектор экономики, рынок ценных бумаг, включающий инфраструктуру торговли ваучерами, систему аукционов для приватизации и вторичный рынок акций приватизируемых предприятий. Сформировалась также система институциональных инвесторов в лице чековых инвестиционных фондов и других структур. К июлю 1994 года было уже зарегистрировано в качестве АО свыше 20 тысяч бывших государственных предприятий, а в разных стадиях акционирования находилось еще более 30 тысяч предприятий.

Исследование, осуществленное в 1994-1995 годах на акционированных промышленных предприятиях России, имело своей целью изучить перемены, связанные с жизнью и работой респондентов в условиях приватизации.

Наиболее явные изменения, коснувшиеся практически всех предприятий, прошедших процесс приватизации, состоят в смене собственника и установлении соответствующей формы контроля². Установление той или иной формы контроля связано с перераспределением влияния различных сил (как индивидов, так и групп), использующих имеющиеся у них политические и административные рычаги воздействия на ситуацию. Изменение системы реального

² Гурков И, Аврамова Е., Дятлов А. Смена собственника вызывает шок // ЭКО 1996 №8

контроля на российских предприятиях является важнейшей проблемой послеприватизационного развития, т.к. процессы перераспределения собственности еще далеко не завершены, и к тому же формальная «коллективная» собственность, т.е. наличие контрольного пакета акций у трудового коллектива, допускает различные формы конфигурации власти внутри предприятия. Результаты исследования С-2-1994 показали, что респонденты видят разницу между номинальным и реальным собственником (см. табл. 3.5).

Таблица 3.5. Мнения работников о реальном и желаемом владельце предприятий (в %)

Собственник предприятия	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

Мнения опрошенных свидетельствуют о наличии двух ориентаций: преобладающей «социалистической», выраженной в том, что наиболее значительная часть рабочих и служащих желает 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.

В целом было выявлено 5 типов контроля, преобладающих на российских приватизированных предприятиях:

- коллективный контроль - более 40% менеджеров назвали реальным владельцем предприятий трудовой коллектив;
- контроль администрации - более 40% менеджеров рассматривают в качестве реальных собственников компании менеджеров высшего звена;
- директорский контроль - более 40% менеджеров в качестве реального владельца рассматривают генерального директора;
- внешний контроль - более 40% управленцев в качестве реального собственника предприятия назвали внешних акционеров (банки, инвестиционные фонды, крупных индивидуальных собственников);
- неясный контроль - более 40% менеджеров полагают, что никто не является реальным владельцем компании.

Предприятия, принявшие после приватизации форму ТОО и АОЗТ, оказались под «коллективным» контролем либо под контролем администрации. Предприятия в форме АООТ наиболее часто оказывались под директорским контролем или демонстрировали отсутствие эффективных однозначных форм контроля. При этом влияние юридической формы предприятия на тип контроля значительно превышало влияние таких факторов «размерности» предприятий, как объем продаж и численность занятых. Иными словами, «форма контроля» в целом правильно фиксирует изменения в структуре собственности.

В последующие годы произошли существенные изменения в формах контроля над промышленными предприятиями, которые, как можно предположить, отражают общий вектор смены собственников. Три наиболее значимых процесса обнаружены в результате сопоставления данных 1994 и 1995 годов. Прежде всего, оказалась очевидной неэффективность коллективного типа контроля - на трех предприятиях из семи усилилась концентрация контроля, эти предприятия обрели реального собственника в лице директора или высшей администрации.

Эта же тенденция просматривается и на предприятиях, собственником которых в 1994 году являлась высшая администрация: половина из них перешла к директорской форме контроля. Таким образом, первой фазой процесса смены собственников является кон-

центрация контроля. Те предприятия, на которых осуществлялся директорский контроль, также подверглись процессу смены собственника: в большинстве они перешли к неявному контролю. Исходя из этого можно предположить, что в сложившихся условиях директор также не является стабильным собственником. Тем более, нельзя говорить о стабильности в случае неявного контроля, т.к. он достаточно быстро сменяется контролем внешних акционеров. Вектор смены собственников, таким образом, выглядит следующим образом: коллективный контроль - концентрация контроля - размывание контроля - попадание под контроль внешних акционеров. Разумеется, эта схема не универсальна и модифицируется в каждом конкретном случае, но общая тенденция очевидна.

Произошедшие изменения социально-экономических условий можно фиксировать по трем группам показателей.

Первая группа перемен связана с самоощущением людей, и именно здесь наблюдается наибольшее напряжение. Большинству опрошенных приходится тревожиться о завтрашнем дне, свыше 80% респондентов ответили, что сейчас приходится больше рассчитывать на себя, 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. табл. 3.6).

Среди рабочих больше тех, кто негативно оценивает свое материальное положение. Работников управления в меньшей степени коснулась необходимость сократить расходы на одежду и питание. Эта значительная разница в оценке уровня жизни рабочих и управленцев исчезает, однако, когда речь идет о приобретении товаров длительного пользования: чуть больше 60% респондентов, составляющих обе опрошенные группы, вынуждены были сократить по-

требление этих товаров. Вместе с тем, обращает на себя внимание группа, состоящая из пятой части управленцев, которые не ощущают снижения уровня жизни. Наличие такой достаточно хорошо адаптированной группы менеджеров подтверждает распределение ответов на вопрос, сумело ли население приспособиться к новым хозяйственным условиям.

Таблица 3.6. Оценка изменений уровня жизни

За последние 2 года	Мнения респондентов (в %)*			
	рабочие		управленцы	
	да	нет	да	нет
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 длительного пользования	62,9	23,2	63,5	20,6

* Сумма чисел в парных колонках не равна 100%, т.к. не приведены значения «затрудняюсь ответить».

Данные таблицы 3.7 отражают сложную диспозицию в отношении к проводимым реформам. Наличие устойчивой и значительной (более 50%) группы респондентов, включающей как рабочих, так и работников управления, не нашедших своего места в новой экономической ситуации, наводит на мысль о кризисном характере адаптации населения, занятого в промышленном производстве (ситуация в других секторах экономики может быть совершенно иная). Среди тех, кто не видит улучшений, но пока готов терпеть, не прибегая к активным действиям наибольшую долю составляют рабочие в возрасте от 40 до 50 лет; среди тех же, чье терпение находится на пределе большую часть составляют рабочие старше 60 лет. Оценка адаптационных возможностей практически не зависит ни от стажа работы на данном предприятии, ни от стажа работы в данной должности, т.е. от собственного опыта и квалификации. Зна-

чительно более важным фактором является положение предприятия, на которых заняты респонденты, что будет показано ниже.

Таблица 3.7. Оценка адаптационных возможностей работников приватизированных предприятий

Варианты ответа на вопрос: «Сумело ли население приспособиться к новым социально-экономическим условиям?»	Число респондентов (в%)		
	рабочие		управленцы
	1994	1995	1995
Большинство сумело приспособиться к новым условиям	21,7	13,5	19,2
Приспособиться сумели немногие, но большинство готово терпеть снижение жизненного уровня	18,2	25,9	22,3
Люди не сумели приспособиться к новым условиям, но не готовы активно протестовать	51,5	55,5	50,3
Люди не принимают новые условия жизни и готовы активно протестовать	8,6	5,1	8,2

Третья группа индикаторов фиксирует изменения, касающиеся профессиональной деятельности респондентов. Перемены в этой области также весьма значительны: и рабочие, и особенно управленцы считают, что им стало сложнее работать, работать приходится больше, возникает необходимость прибегать к поиску дополнительных заработков. При этом лишь пятая часть рабочих и четверть управленцев согласны с тем, что работать стало интереснее.

Что касается производственных проблем, наиболее значимых для опрошенных работников, то исследование помогло установить их «рейтинг». И рабочие, и управленцы приватизированных предприятий едины в том, что наиболее важными проблемами являются три: взаимные неплатежи, неритмичность работы и задержки в выплате зарплаты. Далее по значимости идут: угроза безработицы

(рабочие ощущают ее сильнее) и состояние трудовой дисциплины (здесь большую тревогу высказывают управленцы). Мнения двух опрошенных групп кардинально разошлись по поводу неумения руководства организовать работу по-новому: 40% рабочих и лишь 22% работников управления видят в этом серьезную проблему.

Оценка собственных адаптационных возможностей, а также число и степень значимости отдельных производственных проблем в числе прочих факторов (часто социально-психологического характера) влияют на удовлетворенность работой. В таблице 3.8 приведены данные, показывающие степень удовлетворенности рабочих и представителей администрации различными сторонами производственной деятельности.

К тем, кто удовлетворен работой в целом, относится 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 большой степени удовлетворены режимом труда, а управленцев устраивают еще 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. Что вызывает их заметное недовольство, так это низкая оплата труда и отсутствие возможностей профессионального роста. Слой управленцев выглядит более удовлетворенным: большинство из них устраивает 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, то, видимо, значения общей удовлетворенности работой были бы выше. Однако следует обратить внимание на группу управленцев, составляющую около 15%, которая заявляет о не востребоваемости 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.

Таблица 3.8. Распределение респондентов по степени удовлетворенности различными сторонами производственной деятельности

Характеристики производственной деятельности	Мнения респондентов (в%)*			
	рабочие		управленцы	
	удовлетворены	не удовлетворены	удовлетворены	не удовлетворены
Оплата труда				
1994	18,6	50,3	28,7	36,7
1995	11,3	62,6	21,9	48,8
Режим работы				
1994	70,1	13,8	80,5	5,5
1995	66,4	15,4	71,0	9,5
Условия труда				
1994	38,5	33,7	64,5	11,3
1995	38,0	32,0	58,1	14,6
Престиж профессии				
1994	44,9	27,3	53,5	14,1
1995	29,4	40,4	51,8	21,4
Условия для проявления знаний и способностей				
1994	38,5	28,0	59,2	14,7
1995	33,3	36,9	47,7	15,8
Общая удовлетворенность работой				
1994	38,3	22,7	28,7	9,6
1995	29,7	36,3	23,1	14,6

* Сумма чисел в парных колонках не равна 100%, т.к. не учтены значения «затрудняюсь ответить».

Описанная нами ситуация существенно корректируется тем, в какой отрасли и на каком типе предприятий заняты респонденты. Это объясняется неравномерностью адаптации предприятий и отраслей в целом к новым условиям хозяйствования, что хорошо демонстрирует таблица 3.9.

Таблица 3. 9. Зависимость общей удовлетворенности работой от отрасли, в которой заняты респонденты

Удовлетворенность работой	Число респондентов (в %), занятых в отраслях				
	текстильная	пищевая	химическая	строительная	машиностроение
Не удовлетворены					
управленцы	37,0	6,5	15,5	14,5	33,4
рабочие	19,6	22,0	21,1	32,3	47,0
Удовлетворены					
управленцы	37,0	51,6	53,4	32,8	20,8
рабочие	39,3	42,2	38,2	38,0	17,5

Социальное самочувствие работников различного уровня существенно зависит от экономического положения отрасли: наиболее благополучной выглядит пищевая отрасль, за ней идет химическая и строительная, однако внутри этих отраслей заметна дифференциация - наличие хорошо и плохо адаптированных предприятий. Наименее благополучными выглядят текстильная и машиностроительная отрасли.

Из этого можно заключить, что экономическое положение отрасли и предприятия достаточно хорошо рефлексировано респондентами и в значительной мере определяет социальный климат. Предварительно все обследованные предприятия по специальной методике³, включающей анализ различных показателей экономического развития, были разбиты на две группы - предприятия-лидеры и

³ Гурков И. Адаптация промышленной фирмы. М., 1997.

предприятия-аутсайдеры. Далее анализу велся отдельно по каждой из этих групп с учетом оценок рабочих и работников управления.

Таблица 3. 10. Зависимость удовлетворенности различными сторонами производственной деятельности от экономического положения предприятий

Различные стороны производственной деятельности	Мнения респондентов (в%)*			
	рабочие		управленцы	
	удовлетворены	не удовлетворены	удовлетворены	не удовлетворены
Оплата труда				
аутсайдеры	19,4	58,3	7,6	75,4
лидеры	24,5	38,8	15,3	52,9
Режим работы				
аутсайдеры	79,6	7,8	70,3	14,5
лидеры	61,9	11,4	63,2	16,4
Престиж профессии				
аутсайдеры	59,8	19,6	29,8	41,0
лидеры	43,6	23,4	28,0	40,4
Условия для проявления способностей				
аутсайдеры	54,4	12,9	33,5	41,3
лидеры	40,7	18,8	34,6	33,9
Условия для проявления самостоятельности				
аутсайдеры	65,0	11,3	45,1	30,9
лидеры	67,1	12,4	51,8	24,6
Возможности продвижения				
аутсайдеры	35,7	36,6	18,5	56,8
лидеры	38,0	31,6	27,1	47,9
Получение социальных благ				
аутсайдеры	28,0	56,8	20,1	58,2
лидеры	33,0	36,2	37,3	34,3
Перспективы сохранения работы				
аутсайдеры	29,2	36,9	17,5	56,3
лидеры	25,8	29,9	24,9	43,4
Общая удовлетворенность работой				
аутсайдеры	32,7	18,8	34,9	34,4
лидеры	50,0	18,7	38,2	20,4

*Сумма чисел в парных колонках не равна 100%, т.к. не учтены значения «затрудняюсь ответить».

Приведенная таблица показывает различия в самоощущении работников предприятий-лидеров и предприятий-аутсайдеров.

Во-первых, видна разница в оценках размера оплаты труда и получении социальных благ: занятость на успешно работающих предприятиях повышает на 15-20% число удовлетворенных этими показателями, при том, что у работников управления они изначально выше, чем у рабочих. Вместе с тем, удовлетворены уровнем оплаты труда в целом не более трети опрошенных, что свидетельствует о высоком уровне требовательности и претензий к дирекции и администрации (речь шла именно о размере зарплаты, а не о проблемах с регулярностью ее выплаты).

Во-вторых, на предприятиях-лидерах работниками управления более остро ощущается недостаток условий для проявления самостоятельности и низкий, с их точки зрения, престиж профессии. Можно предположить, что управленцы, в отличие от рабочих, почувствовали перспективы развития предприятия, но не ощутили себя к ним причастными.

В-третьих, видны различия в возможностях к продвижению по службе для рабочих и управленцев: для менеджеров они примерно одинаковы и на благополучных, и на неблагополучных предприятиях. Что же касается рабочих, то им предприятия-лидеры обеспечивают лучшие возможности трудовой карьеры.

Хотя порядок значимости проблем, стоящих перед предприятиями неизменен: взаимные неплатежи, задержки в выплате зарплаты, неритмичность работы, угроза безработицы, старые методы руководства, - острота этих проблем ощущается по-разному на успешных и неблагополучных предприятиях. Если 84% работников управления предприятий-аутсайдеров среди наиболее острых проблем называют взаимные неплатежи, то среди работников успешных предприятий таких на 20% меньше. Здесь же менее ощутима угроза потери рабочего места. Неритмичность работы вдвое острее ощущается рабочими неблагополучных предприятий.

Таким образом, наиболее значительные изменения социального климата связаны с самоощущением респондентов: за последний год наблюдается рост социального напряжения. Перемены так же, хотя и в несколько меньшей степени, затронули быт: уровень жизни

как рабочих, так и президе более благополучных работников управления, заметно снизился. Что касается производственных проблем, то положительная динамика просматривается лишь по отдельным удачно адаптировавшимся предприятиям.

Все эти наблюдения подтверждают вывод о том, что в новой социально-экономической ситуации происходит углубление различий не только между отраслями, но и отдельными предприятиями, что свидетельствует, во-первых, о множестве используемых способов и стратегий выживания и развития предприятий и, во-вторых, о влиянии адаптационных процессов на формирование социальной структуры. Последнее проявляется в том, что профессионально-квалификационный уровень становится фактором второго порядка, уступая по значимости месту работы. В свою очередь это свидетельствует о дискретном характере адаптации, возникающей лишь в локальных секторах экономики, причем фактором адаптации становятся конкретные стратегии выживания предприятий, прошедших приватизацию.

Отношение работников промышленных предприятий к приватизации неоднозначно (см. табл. 3. 11).

Таблица 3.11. Отношение работников промышленных предприятий к приватизации

Мнения о проведенной приватизации	Число респондентов (в%)	
	рабочие	управленцы
Приватизация проведена правильно	43,6	58,2
Приватизацию следовало проводить позднее и на других условиях	39,6	30,5
Приватизация в принципе нецелесообразна	16,8	11,3

Исследование показало, что существует тесная зависимость между типом адаптации к новым социально-экономическим условиям и отношением к приватизации: 75% рабочих и 85% управленцев, которые нашли свое место в новой экономической ситуации и де-

монстрируют высокую степень адаптированности, относятся к приватизации позитивно. В то же время, 70% рабочих и 63,7% управленцев, которые не согласны со сроками и методами приватизации или вообще считают этот процесс нецелесообразным, относятся к слабоадаптированной группе респондентов. При этом отношение управленцев к приватизации в целом более позитивно, рабочие же имеют больше претензий к срокам и методам приватизации.

В результате приватизации большинство работников обследованных предприятий стали акционерами, и число акций, которыми владеют работники, варьируется от одной до четырехсот. Большинство рабочих являются владельцами не более чем двадцати акций своего предприятия, в то время как слой управленцев делится на мелких и крупных акционеров, причем последние находятся в меньшинстве и представляют администрацию предприятия.

Среди тех, кто повлиял на распределение акций, опрошенные в первую очередь называют директора и во вторую - администрацию предприятия. Рабочие ставят на третье место министерства, а управленцы - трудовой коллектив. Госкомимущество, региональная администрация, инвестиционные фонды не имели, по мнению респондентов, никакого влияния на распределение акций.

Есть возможность оценить, насколько приватизация изменила 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 результаты труда, распределение премий и дивидендов, размер оплаты труда. Особенно остро рабочие ощущают недостаток информации о реальных результатах деятельности предприятия, что, естественно, затрудняет им возможность влиять на распределение прибыли. Иными словами, они 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), которые являются активными акционерами.

О том, как повлияла приватизация на деятельность управленцев, можно узнать из таблицы 3.12.

Таблица 3. 12. Влияние приватизации на отдельные стороны работы предприятия

Стороны производственной деятельности	Число работников управления (в %)		
	улучшила	не изменила	ухудшила
Возможности сохранения работы	28,6	58,5	12,9
Учет мнения при распределении премий и дивидендов	34,2	42,7	28,0
Привлечения финансовых ресурсов	40,4	37,4	22,2
Увеличение оплаты труда	44,5	48,3	7,2
Управление производством	67,2	26,7	6,1
Перепрофилирование производства	65,1	25,2	9,7
Повышение требовательности и ответственности	76,1	18,3	5,6
Выбор хозяйственных партнеров	64,8	28,8	6,4

Мнения работников управления, как можно заключить из приведенных данных, значительно более позитивны: ими, в отличие от рабочих, лучше просматриваются перспективы и стратегии работы предприятий. Приватизация существенно расширила возможности предприятий, раскрыла перед ними новые горизонты, связанные с вхождением в рыночную экономику. Прежде всего, появились перспективы улучшения управления предприятий. Несомненные позитивные сдвиги произошли с неперемными требованиями рыночной экономики - выбором хозяйственного партнера и привлечением инвесторов. Расширились возможности, связанные с перепрофилированием предприятий, изменением структуры управления и выделением самостоятельных производств, что чрезвычайно важно, когда необходима структурная перестройка экономики. Относительно возможностей увеличения оплаты труда, - мнения управленцев более сдержанны, однако оптимистов по этому вопросу вдвое больше, чем среди рабочих. В то же время, управленцы, как и рабочие, отмечают недостаток необходимой информации лишь 11,4% опрошенных ра-

ботников управления считают, что располагают достаточным объемом информации; 44,6% полагают, что ее недостаточно; 29,1% - совершенно недостаточно.

Анализ полученных результатов сделал очевидными реальные изменения в области расширения прав руководителей, наибольшие из которых касаются:

- возможности влиять на распределение премий и окладов подчиненных;
- определения собственных полномочий и круга обязанностей;
- получения предприятием кредитов и предоставления ссуд.

Таким образом, наиболее заметные перемены произошли в самооощении респондентов; в меньшей, но значительной степени они затронули быт и работу, при этом негативные оценки изменений преобладают

Обращаясь к выводам Мишеля Крозье⁴, сделанным по результатам классического исследования ряда французских промышленных предприятий, мы видим, что сущность рабочей «субкультуры» содержит в себе идеализацию прошлого, весьма пессимистичную оценку настоящего, полное неверие в будущее и недоверие к дирекции. По мнению М. Крозье, поведение работников находится под влиянием единой модели, характеризующейся наличием ряда типичных отношений, убеждений и ценностей, которые нельзя считать ни совокупностью индивидуальных реакций на ситуацию, ни проявлением классовых интересов, а необходимо рассматривать как 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 технологических инноваций, относительно терпимы к низшим руководителям и очень требовательны по отношению к дирекции. Эта конфронтация распространяется и на другие области: они критикуют условия труда и охраны труда, жалуются на административную практику, с которой не

⁴ Crozier M Phenomene Bureaucratique P Seuil, 1963

желают солидаризироваться, и, наконец, идеализируют прошлое, противопоставляя его настоящему.

Имея в виду выводы М. Крозье, мы можем сказать, что приватизация еще не привела к каким-либо заметным системным переменам, изменившим бюрократический тип организации. Между тем, 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. 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 заработок или нашел дополнительный, но пока не «дотянул» уровень жизни до желаемого. 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 слабоадаптированных, 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.

В целом результаты проведенного исследования говорят о том, что новые возможности, связанные с акционированием предприятий, неодинаково восприняты двумя обследованными группами: рабочими, наделенными небольшим количеством акций, лишенными доступа к необходимой информации и возможностей влиять на принимаемые решения - скорее, негативно, а работниками управления - скорее, - позитивно. Последнее обстоятельство позволяет надеяться на благоприятные перспективы развития культуры управления - необходимого условия встраивания промышленных предприятий в рыночную экономику

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют, с одной стороны, о растущей социально-экономической дифференциации различных социально-профессиональных групп и рассогласовании интересов, а с другой стороны, 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 к 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? Для ответа на этот вопрос необходимо проанализировать сложившиеся к настоящему моменту потребности в новых и дополнительных знаниях, определить слабые места в формировании новой культуры управления.

Социальная адаптация - это не только выживание, как, например, борьба за сохранение рабочего места в условиях растущей безработицы, но и приобретение знаний и навыков, необходимых для решения новых организационно-производственных задач. Можно предположить, что чем более рациональны потребности в новых или дополнительных знаниях и чем более полно они удовлетворяются, тем успешнее протекает процесс адаптации в целом.

В этой связи была предпринята попытка оценить стремление работников управления среднего звена к приобретению новых знаний и навыков. В целом все опрошенные согласились с тем, что существует необходимость расширить практические профессиональные знания и получить 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.

Анализ показал существенные расхождения в понимании необходимости совершенствовать знания у рабочих и управленцев (см. табл. 3.13), 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 3.13 свидетельствуют о принципиально различных установках рабочих и менеджеров на приобретение новых знаний. Если для менеджеров главным стимулом является возможность лучше разбираться в положении дел на предприятии, то для рабочих знания необходимы, для того чтобы отстаивать собственные права и групповые интересы в рамках ближайшего трудового окружения. Это косвенно свидетельствует об усилении самоидентификации большинства рабочих в качестве бесправных наемных работников, что еще раз подчеркивает разрыв реальной социально-экономической практики и идеальных ожиданий. Номинальный характер прав акционера, снижение жизненного уровня, усложнение трудовых обязанностей усиливают внимание рабочих к необходимости отстаивать собственные права, а не к осознанию необходимости совершенствовать трудовые навыки. Выполнение производственных требований находится на пятом месте среди целей приобретения знаний, а продвижение по службе занимает последнее место.

Реализация личных материальных интересов для рабочих является более приоритетной сферой приложения дополнительных знаний и умений, нежели участие в управлении предприятием. Ситуация на рынке труда не представляется рабочим 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 усили-

лись, и при этом заинтересованы в сохранении рабочего места. В то же время, проблема поиска другого места работы актуальна для работников тех предприятий, где в их распоряжении находится меньшее число 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. Различная настоятельность дополнительных знаниях у работников связана также с перспективами сохранения рабочего места, которые у рабочих, по их мнению, более благоприятны.

Для менеджеров поиски работы являются одним из важнейших стимулов приращения знаний. При этом настоятельность приобретения тех или иных знаний зависит от занимаемой должности. Руководители высшего звена выбрали в качестве наиболее необходимой области знаний хозяйственное право и иностранный язык. Такие потребности указывают на то, что руководители предприятий стремятся успешно действовать в новых условиях, а выживание предприятий связывают с выходом на мировой рынок, поиском зарубежных партнеров и инвесторов. В то же время, для работников управления среднего звена более важным является компьютерная грамотность, бухгалтерский учет, составление бизнес-планов и знание маркетинга.

Можно предположить, что полученное работниками управления базовое образование включало некоторые знания и навыки, которые актуальны и в условиях рыночной экономики. Более того, отрицательная зависимость между необходимостью получения 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 условиях кризисного перехода к рынку.

Этот вывод подтверждается тем фактом, что управленцы с большим стажем работы в настоящей должности являются и в целом более адаптированными к происходящим переменам в экономике и управлении.

Таблица 3.13. Сравнительная значимость оценок* необходимости совершенствовать знания работников приватизированных предприятий

Сфера приложения знаний	Рабочие		Управленцы	
	средние значения	ранг	средние значения	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

* Средние оценки даны по пятибалльной шкале

Подводя итоги, можно прийти к некоторым малоутешительным выводам Во-первых, примененные механизмы приватизации привели к тому, что процесс передела собственности затягивается и носит кризисный характер, порождая нестабильность в экономике и обществе, а это затрудняет формирование института легитимной частной собственности Во-вторых, конвертация власти в собствен-

ность породила еще большее расслоение и поляризацию общества. В-третьих, приватизация на уровне предприятий не привела к созданию эффективного менеджмента, поскольку практически не расширились права и возможности работников. И в-четвертых, методы и механизмы приватизации не укрепили, а, напротив, снизили уровень доверия к власти, породили разочарование в проводимых реформах, усилили оппозиционные настроения в обществе.