

Характеристики организационных ЛС: длительность циклов (в месяцах) и достигнутый рейтинг доверия населения
(в скобках в %)

Стадии и циклы организационных ЛС	ЛС В.Жириновского	ЛС Г.Зюганова	ЛС Г.Явлинского	Стандартная (эталонная) организационная ЛС
Длительность стадии становления до плато	19 (3,3)	8 (5,0)	6 (7,0)	11 (5,0)
Длительность цикла электоральной мобилизации	5 (11,8)	5 (23,0)	9 (17,9)	5 (18,0)
Длительность цикла электоральной демобилизации	4 (4,5)	3 (15,5)	2 (8,9)	3 (10,0)
Длительность цикла ностальгического подъема	1 (7,3)	6 (18,9)	2 (12,4)	2 (13,0)
Длительность постностальгического спада	8 (5,0)	10 (13,0)	12 (10,0)	10 (9,0)

Таблица 2

Характеристики ситуационных ЛС: длительность циклов (в месяцах) и достигнутый рейтинг доверия населения
(в скобках в %)

Стадии и циклы организационных ЛС	ЛС А.Лебеда	ЛС Б.Немцова	ЛС Е.Примакова	Стандартная (эталонная) ситуационная ЛС
Длительность стадии становления до плато	12 (11,0)	14 (4,0)	5 (15,0)	13 (13,0)
Длительность цикла электоральной мобилизации	8 (40,0)	4 (24,9)	5 (29,2)	5 (23,0)
Длительность цикла электоральной демобилизации	20 (10,0)	18 (4,0)	6 (25,9)	18 (7,0)
Длительность цикла ностальгического подъема	6 (16,4)	2 (5,1)	2 (28,3)	4 (10,0)
Длительность постностальгического спада	Более 10 (10,0)	Более 8 (3,5)	—	Более 8 (7,0)

нию, часто невозможно зафиксировать, так как некоторые лидеры ее проходят скрыто в высокой должности или (и) в неизвестности. Безусловно, стадии становления и предпосылки возникновения ЛС важно учитывать при решении некоторых вопросов. Но, как мы полагаем, подлинный жизненный цикл ЛС протекает в борьбе за победу или за выживание на политической арене в периоды от выборов до выборов, парламентских или президентских. При таком подходе логично полагать, что жизненный цикл ЛС начинается с цикла электоральной мобилизации, проходит циклы электоральной демобилизации, ностальгического подъема и заканчивается постностальгическим спадом. Если этот спад оказывается не последним, не завершающим жизненный путь ЛС, тогда жизненный цикл ЛС, победившей или выжившей в политической борьбе, начинается снова, с цикла электоральной мобилизации. Причем начинается именно новый, неповторимый жизненный цикл ЛС, так как социально-политическая, экономическая и электоральная ситуации меняются всякий раз заново, без повторения. Однако сами циклы Нордхауса и более мелкие циклы всего жизненного цикла, выявленные нами, как мы предполагаем, будут повторяться и могут в силу этого служить для ориентировочного, мягкого прогнозирования.

Полученные характеристики стандартных ЛС являются статистически непредставительными (таковыми они могут стать после накопления данных за многие годы), однако определенное практическое назначение они могли бы иметь даже в таком весьма несовершенном и предварительном виде. Оно сводится к следующему:

1. Отнесение какой-то реальной ЛС к одному из двух стандартных типов.
2. С помощью стандартных ЛС возможно проведение мягкого прогнозирования наиболее вероятных параметров для того или иного типа ЛС.
3. Возможно проведение диагностики степени выраженности отклонений от стандарта определенного типа ЛС для реальной ЛС.
4. Использование стандартных ЛС, а также наиболее близкие по параметрам жизненного цикла индивидуальные ЛС как прецедент для составления наиболее вероятного сценария реальной ЛС.

Ирина ПЕРОВА

Потребность в рабочей силе и профессионально-квалификационный уровень работников на предприятиях промышленности (по результатам мониторинга социально-трудовой сферы на предприятиях промышленности)

На протяжении последнего десятилетия характерной чертой жизнедеятельности предприятий промышленности является динамичность процессов в сфере занятости, которая прежде отличалась особенной стабильностью.

Ухудшение финансово-экономического положения, резкое снижение возможности получения помощи со стороны государства поставило руководство предприятий перед необходимостью изменения политики занятости. Чтобы выжить в условиях снижения объемов производства, предприятия вынуждены были сокращать избыточную численность рабочих и служащих, увольняя или переводя часть работников в режим неполной занятости. Такая политика позволяла сокращать избыточную по сравнению с потребностями производства численность рабочих и служащих, однако при этом сохранялся кадровый костяк персонала, потребность в котором в полном объеме могла бы возникнуть при улучшении экономического положения. Вместе с тем работа в режиме неполного рабочего дня (недели), практика административных отпусков и как следствие этого снижение зарплаток стимулировали уход с предприятий в другие сферы деятельности наиболее перспективных и квалифицированных работников. Нынешнее оживление промышленных предприятий, модернизация производства, как показывают наблюдения, уже сопровождаются ростом потребности в рабочей силе, в том числе высоко квалифицированной.

В данной статье предпринята попытка на основе результатов опросов, которые ВЦИОМ проводит по заказу Министерства труда и социального развития РФ в рамках

Оценка финансово-экономического положения предприятий в настоящее время
(в % от числа опрошенных экспертов)

Состояние предприятия	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь
Хорошее, скорее хорошее	22	27	15	25	39	55
Скорее плохое, определено плохое	66	65	76	70	57	39
Затрудняюсь ответить	12	8	9	5	4	6

Таблица 2

Перспективы изменения финансово-экономического положения предприятий в ближайшие полгода
(в % от числа опрошенных экспертов)

Перспективы	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь
Существенно улучшится, улучшится в незначительной степени	37	26	43	28	55	60
Останется без изменений	36	45	30	32	38	36
Ухудшится в незначительной степени, существенно ухудшится	20	29	27	40	7	4
Затруднились ответить	7	0	0	0	0	0

мониторинга социально-трудовой сферы*, рассмотреть, как повлияло улучшение финансово-экономического положения предприятий на ситуацию в сфере занятости; как оценивают руководители предприятий уровень квалификации работников; существует ли в настоящее время на предприятиях такая проблема, как организация переобучения и повышение квалификации работников.

Субъективная оценка экономического положения предприятий. Результаты двух последних опросов (сентябрь 1999 г. и июнь 2000 г.) показывают, что в финансово-экономическом положении предприятий происходят положительные изменения — об этом свидетельствует возросшая доля руководителей, оценивающих финансово-экономическое положение на своих предприятиях как "хорошее". Впервые за время мониторинга (с июля 1997 г.) положительные оценки экономическому положению предприятий были даны более чем половиной опрошенных руководителей (табл. 1).

Наблюдается также рост положительных оценок перспектив предприятия до конца года: более половины опрошенных (60%) ожидают улучшения финансово-экономического положения предприятия (ухудшения — только 4% руководителей, табл. 2).

Рост положительных оценок финансово-экономического положения предприятий можно объяснить снижением остроты таких проблем, как неплатежи, недостаток оборотных средств, сложности с получением кредитов (табл. 3), а также с улучшением показателей хозяйственной деятельности: 62% опрошенных руководителей рассчитывают, что их деятельность по итогам 2000 г. будет прибыльной. Вместе с тем финансово-экономические проблемы по-прежнему остро стоят еще на многих промышленных предприятиях, а более трети из них не ожидают получения прибыли в этом году: их хозяйственная деятельность по ито-

гам нынешнего года будет, скорее всего, либо убыточной, либо не принесет ни прибыли, ни убытков.

Таким образом, отмечая позитивные сдвиги в оценках финансово-экономического состояния предприятий промышленности, необходимо отдавать себе отчет в том, что улучшение носит относительный характер, на ряде предприятий финансово-экономическая ситуация остается еще достаточно сложной (см. табл. 3).

Ситуация в сфере занятости. На протяжении ряда лет руководство предприятий промышленности активно использовало занятость как один из инструментов, обеспечивающих выживание предприятия в условиях спада производства и ухудшения финансово-экономического положения предприятия. В настоящее время заметно снижаются масштабы частичной занятости, несколько приостановился процесс сокращения избыточной численности работников (табл. 4). Как показывают результаты опросов, такие изменения в политике предприятий связаны с тем, что характеристики занятости на предприятиях постепенно приближаются к оптимальным с точки зрения потребностей производства. Это обусловлено открывшимися возможностями сохранения рабочих мест, снижением избыточной численности работников в результате увольнений (как вынужденных, так и по собственному желанию).

Появившиеся на протяжении последних двух лет у предприятий ресурсы для сохранения рабочих мест большинство экспертов (68%) оценивают очень высоко, низкие оценки дали только 7% экспертов (табл. 5).

На предприятиях продолжается процесс оптимизации численности работников в соответствии с потребностями производства. По оценкам большинства руководителей (61%), численность рабочих и служащих на их предприятиях соответствует потребностям производства. Тем не менее 20% руководителей считают, что на их предприятии все еще сохраняется избыточная численность работников, 16% полагают, что на их предприятиях рабочих и служащих явно недостаточно (табл. 6).

Основными причинами сохранения на предприятиях избыточной численности работников являются надежда руководства на расширение производства в ближайшее время (77%) и стремление сохранить трудовой коллектив (74%). Это вполне объяснимо для ситуации, когда руково-

* В статье используются результаты шести опросов работников и руководителей высшего звена (экспертов) промышленных предприятий. Опросы проводились в июне и ноябре 1997 г., апреле и декабре 1998 г., сентябре 1999 г. и в июне 2000 г. Объем выборки составил: в июне 1997 г. — 1442 работника и 198 экспертов; соответственно в ноябре 1997 г. — 1458 и 182; в апреле 1998 г. — 1462 и 187; в декабре 1998 г. — 755 и 60; в сентябре 1999 г. — 1992 и 147; в июне 2000 г. — 1195 работников и 199 экспертов.

Значимость для предприятия различных финансово-экономических проблем
(в % от числа опрошенных экспертов)

Проблема	Острая проблема						Нет проблемы					
	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь
Угроза банкротства	30	30	18	27	23	16	40	30	36	37	46	55
Высокий уровень налогов и обязательных платежей	72	96	92	92	91	86	7	—	2		2	3
Неплатежи	70	69	76	67	58	43	4	4	2	7	7	17
Недостаток собственных оборотных средств	74	66	75	72	70	59	3	2	1	—	4	11
Сложности с получением кредита*	—	63	58	68	55	49	—	12	10	10	10	26

* В июне 1997 г. этот вопрос не задавался.

Таблица 4

Меры, предпринимаемые в настоящее время руководством предприятия для улучшения экономического положения
(в % от числа опрошенных экспертов)

Мера	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь
Перевод части работников на режим неполной занятости	64	38	48	38	24	17
Сокращение избыточной численности рабочих и служащих	53	33	31	37	22	11
Закрытие цехов, производств	14	13	8	13	10	4

Таблица 5

Оценка возможности сохранения рабочих мест на предприятии (по пятибалльной системе)
(в % от числа опрошенных экспертов)

Параметр	Низкая оценка (1-2 балла)						Высокая оценка (4-5 баллов)					
	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь
Возможность сохранения рабочих мест на предприятии	22	25	20	23	12	7	50	27	41	38	61	68

Таблица 6

Как Вы считаете, численность рабочих и служащих Вашего предприятия в целом соответствует потребностям производства?
(в % от числа опрошенных экспертов)

Вариант ответа	1998 г. Декабрь	1999 г. Сентябрь	2000 г. Июнь
Да	48	53	61
Явно недостаточная	7	21	16
Больше, чем нужно	43	23	20
Затрудняюсь ответить	2	3	3

дители более чем половины предприятий в ближайшие полгода рассчитывают на улучшение финансово-экономического положения. За прошедшие девять месяцев возросла роль такого фактора, как социальная ответственность: 62% руководителей предприятий сохраняют избыточную численность работников именно из-за опасения, что часть уволенных не сумеет найти работу и окажется без средств к существованию (табл. 7). Помимо этого существенно возросло влияние региональных и местных органов власти на принятие руководством предприятий решений о сокращении работников.

Улучшение ситуации в сфере занятости на промышленных предприятиях подтверждается и результатами

опроса самих работников. В июне 2000 г. были отмечены самые низкие за последние три года показатели, характеризующие массовые увольнения, угрозу сокращения работников в ближайшее время, личные опасения потерять работу (табл. 8).

Снижение напряженности в сфере занятости отразилось на поведенческих установках работников. Как правило, чем шире масштабы массовых увольнений, тем чаще руководство предприятий практикует частичную занятость. Чем выше личные опасения потерять и не найти равноценную работу, тем сильнее люди держатся за свою работу, даже если зарплата выплачивается полностью или вообще задерживается. В июне 2000 г. был

Таблица 7

Причины сохранения избыточной численности работников на предприятии
(в % от числа опрошенных экспертов)

Причина	1998 г. Декабрь	1999 г. Сентябрь	2000 г. Июнь
Рассчитываем на расширение производства в ближайшее время	46	57	77
Из социальных соображений (значительная часть уволенных не сумеет найти работу и средства к существованию)	73	54	62
Стремление сохранить трудовой коллектив*	—	49	74
Отсутствие у предприятия средств на выплату выходного пособия	12	11	4
Рекомендации местных и региональных органов власти	0	5	15

* В декабре 1998 г. данный вопрос не задавался.

Таблица 8

Показатели, характеризующие массовые увольнения, угрозу сокращения работников в ближайшее время, опасения потерять работу (оценки работников)
(в % от числа опрошенных работников)

Показатель	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь
На предприятии были массовые сокращения работников в этом году	42	25	23	43	18	11
На предприятии существует угроза значительного сокращения работников в ближайшее время	37	28	29	44	17	14
У работника есть опасения потерять работу в связи с сокращением штатов или закрытием предприятия	47	42	44	53	32	25

отмечен самый низкий за все время наблюдений уровень численности работников, стремящихся сохранить за собой рабочее место любой ценой (табл. 9). Это позволяет сделать предположение о начале качественных изменений в политике занятости на предприятиях.

Уровень квалификации работников на промышленных предприятиях. Уровень квалификации и профессионализма работников промышленности оценивается опрошенными экспертами достаточно высоко: 70% дали высокие оценки (4-5 баллов). Хотя по пятибалльной системе высшую оценку квалификации работников своих предприятий в

июне 2000 г. выставили всего 13%, зато на "4" ее оценили 57% экспертов (табл. 10). Если же рассматривать соотношение разных оценок в динамике, то можно сказать, что оно в общих чертах сохраняется. Правда, число самых низких оценок (1-2 балла) от опроса к опросу несколько снижается, а число самых высоких (5 баллов) повышается.

Большинство работников признают, что их квалификация соответствует выполняемой работе: избыток собственной квалификации при выполнении текущей работы отметили 16%, а ее недостаток у себя — только 3% опрошенных.

Таблица 9

Если Ваше предприятие окажется перед необходимостью сокращения штатов, что Вы предпочтете?
(в % от числа опрошенных работников)

Вариант ответа	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь
Предпочту, чтобы рабочее место было сохранено, даже если зарплата будет выплачиваться неполностью или вообще задерживаться	36	35	39	38	40	33
Предпочту сокращение со всеми полагающимися по закону выплатами	36	34	33	29	31	32
Предпочту уволиться по собственному желанию	5	9	4	6	4	6
Затрудняюсь ответить	23	22	23	27	25	29

Таблица 10

Оценка экспертами уровня профессионализма и квалификации работников их предприятий
(в % от числа опрошенных экспертов)

Оценка	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь
1 — самая низкая	2	1	1	2		
2	13	9	7	5	5	4
3	35	41	16	25	35	26
4	42	42	67	58	48	57
5 — самая высокая	8	7	9	10	12	13

И руководители, и сами работники оценивают уровень своей квалификации, профессионализма применительно только к действующему в настоящее время оборудованию и технологиям. А на большинстве предприятий промышленности в настоящее время используются устаревшие оборудование и технологии: по данным опроса, руководители (91%) сообщили, что на их предприятии существует проблема устаревших оборудования и технологий, в том числе 53% отметили, что данная проблема стоит крайне остро.

Таким образом, перед большинством предприятий стоит проблема модернизации производства, а значит — и проблема повышения квалификации персонала. Как оценивают руководители предприятий возможность получения работниками новой специальности, повышения квалификации? 56% руководителей дали высокую оценку (4-5 баллов) и только 13% — низкую (1-2 балла).

Заметим, для многих работников предприятий проблема получения новой специальности и повышения квалификации имеет скорее абстрактное, чем конкретное значение. Такой вывод можно сделать, если учесть, что 73% работников в последние три года не получали профессиональной подготовки в какой-либо форме. Всего 4% работников прошли первичное обучение, 8% были обучены смежным профессиям, еще 5% прошли переподготовку по новой профессии, и 12% прошли курс повышения квалификации по своей профессии. Таким образом, высокие, по оценкам руководителей предприятий, возможности были реализованы весьма слабо.

Леонид ГОРДОН, Эдуард КЛОПОВ

Динамика условий и уровня жизни населения (разнонаправленные тенденции 90-х годов)

Радикальные перемены в российской экономике и во всем обществе, которые начались на рубеже 80-х и 90-х годов, в том числе и все порожденные ими коллизии, не могли не сказаться на социальном и материальном положении населения нашей страны. Динамика условий и уровня жизни практически всех его слоев была и остается весьма интенсивной, но вместе с тем и весьма противоречивой. *С одной стороны*, это возможности использовать преимущества демократической организации общества и рыночной экономики для гармонизации социально-трудовых отношений и улучшения повседневной жизни людей, появившиеся после разрушения советской (государственно-бюрократической) системы управления производством и трудом. *С другой стороны*, глубокий экономический кризис, который оказал и оказывает не менее сильное, но противоположное воздействие на характер и направленность перемен. В результате кризиса не только значительно затормозилось освоение новых социально-экономических и политико-правовых условий трудовой деятельности, но и ухудшилось положение работников и членов их семей.

Доходы, потребление, трудовые отношения в канун преобразований. Было бы недобросовестным искажением истории утверждать, будто до реформы, т.е. в 70-80-е годы, все, что касалось социально-экономического положения большинства населения, было плохо. Согласно вполне достоверным фактам (отраженным в статистических изданиях и сохранившимся в живой памяти людей), трудовые доходы работников в то время стали значительно выше, чем были в 50-60-е и тем более в 30-е и 40-е годы. Соответ-

ственно, питание большинства семей в 70-80-е годы стало более сбалансированным и богатым по составу, а гардероб — более разнообразным. Все большее число семей обзаводились телевизорами, холодильниками, стиральными машинами и т.п. Улучшились и жилищные условия. В общем вполне отчетливо прослеживались позитивные тенденции.

Вместе с тем становилось заметным все более отчетливое отставание динамики благосостояния советских людей от быстро повышавшегося уровня общей и профессиональной культуры, что потенцировало рост материальных и социальных потребностей, и тем более от стандартов потребления, сложившихся в большинстве промышленно развитых стран. Это фиксировалось в международных сопоставлениях и подкреплялось личными впечатлениями тех советских людей, которым удавалось побывать "за кордоном". Так, средняя заработная плата большинства рядовых советских работников в середине 80-х годов составляла 210-220 руб. в месяц, что было равнозначно примерно 240 долл. США, если считать по официальному курсу рубля (явно завышенному для того времени), или менее 150 долл., если исходить из паритета покупательной способности валют. Между тем месячные заработки в наиболее развитых странах Запада колебались в это время в пределах 1000-2000 долл., а в странах "второго эшелона", типа Греции и Португалии, вокруг 500-1000 долл.*

Соответственно, натуральные показатели потребления и условий жизни в СССР были существенно ниже, чем в Западной Европе, Северной Америке, Японии. Советские люди в середине и в конце 80-х годов тратили на питание около 40% семейного бюджета против 15-20% на Западе** и при этом питались хуже. В их домохозяйствах было меньше современной бытовой техники, а автомашины вообще оставались предметом роскоши, доступным даже в середине 80-х годов лишь десятой части населения, тогда как в развитых зарубежных странах они стали привычным предметом быта абсолютного большинства***. Граждане СССР имели право на бесплатное получение жилья, но это право существенно обесценивалось постоянным его дефицитом, и фактически жилищные условия советских людей были гораздо хуже, чем на Западе.

Иначе и быть не могло, прежде всего потому, что госсоциалистическая административно-командная экономика в основе своей всегда оставалась много менее эффективной, нежели экономика рыночно-капиталистического типа. Знаменательно, что в Советском Союзе при капиталовложениях, одинаковых или даже более высоких, нежели в наиболее развитых капиталистических государствах, в расчете на одного человека производилось вдвое-втрое меньше валового внутреннего продукта (ВВП). И наоборот, в странах среднего уровня развития (Ирландии, Греции, Португалии) создавалось примерно столько же ВВП в душевом исчислении, сколько в СССР, при расходе средств на капиталовложения в несколько раз меньше. На этапах индустриализации этот порок госсоциализма отчасти возмещался его мобилизационными возможностями, но во второй половине XX в., в эпоху развертывания НТР, неэффективность госсоциалистической экономики приобрела тотальный характер.

Поскольку в стране фактически не было независимых от государства-партии общественных институтов, способных

* См.: Year Book of Labour Statistics. 1986. Geneva, 1987. P. 740-750, 814-820; Труд в СССР. М., 1988. С. 148-149; СССР и зарубежные страны. 1990. М., 1991. С. 279.

** СССР и зарубежные страны. М., 1990. С. 60.

*** Там же. С. 81.