

I. ВЛАДЕЛЬЦЫ И ДИРЕКТОРА ПРЕДПРИЯТИЙ

ЖИЗНЕННАЯ СИТУАЦИЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Социально-демографические характеристики

Профессия руководителя (и положение владельца) предприятия до сих пор остается в основном уделом мужчин: по данным исследования, 62% руководителей предприятий - мужчины, при том, что значительная часть обследованных предприятий принадлежит к традиционно "женским" сферам труда, в частности, к торговле. Приватизация, как правило, приводит к увеличению доли руководителей-мужчин. Особенно мало женщин среди владельцев частных предприятий - всего 14%.

Большинство руководителей (93%) - в возрасте 26-60 лет (в том числе 56% в возрасте 26-45 лет). Совсем молодых, в возрасте до 25 лет - 2%. Как видно из таблицы 1, с приватизацией более тесно связывают себя люди в возрасте до 45 лет, однако фактор возраста не является в приватизации решающим. И все же с приватизацией заметно коррелирует тенденция к омоложению состава руководителей - как и отмеченный выше рост доли мужчин. (В группе предприятий, которые создавались на голом месте, на личные средства, а также предприятий, приватизированных частными лицами, руководитель и владелец обычно одно и то же лицо. Многие зарубежные исследователи вообще считают это обстоятельство - совпадение собственника и руководителя - едва ли не главной характерной чертой малого бизнеса, более важной даже, чем формальные размеры предприятия. У нас, в наших переходных условиях с аномально высокой, по мировым стандартам, долей коллективной собственности по сравнению с частной, ситуация иная, но на тех малых и средних предприятиях, что находятся в частной собственности, владение тоже не отделено от управления.)

Корпус руководителей предприятий хорошо образован: 67% опрошенных имеют высшее образование, 26% - среднее специальное. Среди руководителей частных и приватизированных предприятий в целом больше лиц с высшим образованием. Таким образом, приватизация и создание собственного дела привлекательны для людей образованных.

Корпус директоров негосударственных предприятий формируется, главным образом, из бывших директоров и работников управ-

ления высшего ранга, специалистов с высшим образованием. При этом директора предприятий, работники управления высокого ранга, как и специалисты с высшим образованием, охотно создают свои частные фирмы, рискуя своим капиталом. Причем на основании приведенных данных (табл. 2) можно предположить, что предприниматели, сами создающие предприятия, более склонны заниматься производством товаров. Из той же таблицы видно, что предприятия, производящие товары, чаще других выкупаются их собственными коллективами на общих условиях, без всяких льгот. Видимо, эти предприятия меньше, чем предприятия торговли, привлекательны для коммерческих структур и индивидуальных бизнесменов, ориентированных сегодня на быструю оборачиваемость средств.

Таблица 1

Социально-демографические характеристики владельцев и директоров предприятий различной формы собственности (в % к числу опрошенных)

Тип собственности предприятия	Пол		Возраст				Образование		
	муж.	жен.	до 25 лет	от 26 до 45 лет	от 46 до 60 лет	старше 60 лет	среднее	средне-техническое	высшее
Государственное	46	52	1	54	39	3	6	33	61
Приватизированное, льготное	41	59	1	52	39	3	3	35	57
Приватизированное общее	78	22	0	58	37	0	2	17	79
Частное, бывшее государственное	65	35	0	66	32	2	11	21	66
Частное, новое	86	14	5	65	26	3	4	18	70

В таблицах использованы сокращения:

Приватизированное, льготное - бывшее государственное, ныне приватизированное трудовым коллективом на льготных условиях.
Приватизированное, общее - бывшее государственное, приобретенное трудовым коллективом на общих условиях (через аукцион или по конкурсу).

Частное, бывшее государственное - бывшее государственное, приобретенное частным лицом или коммерческой структурой.

Частное, новое - частное предприятие, созданное его владельцем и никогда не принадлежавшее государству.

**Типы собственности и сферы деятельности предприятий
(в % к числу опрошенных)**

Тип собственности предприятия	В целом в выборочной совокупности	Сфера деятельности предприятия					
		торговля	общественное питание	бытовое обслуживание	местная промышленность	строительство	транспорт
Государственное	27	42	15	17	10	5	8
Приватизированное, льготное	27	39	16	21	9	8	3
Приватизированное, общее	11	12	7	27	21	18	11
Частное, бывшее государственное	7	43	4	38	4	2	6
Частное, новое	27	29	6	14	14	20	8

Оценка Как уже отмечалось во введении, изучение фигуры **жизненной ситуации** предпринимателя (как и работника) ограничивается в данном исследовании в основном производственной сферой и личной экономической стратегией. Здесь, насколько можно судить из ответов руководителей предприятий, наиболее важный фактор, определяющий их социальное самочувствие, их уверенность или неуверенность, в себе и в будущем, - перспективы потери или сохранения своего поста. Четверть опрошенных директоров считают, что для них велика возможность потерять работу в течение ближайших 12 месяцев, и лишь треть уверена в полной стабильности своего положения, считая, что потерять работу для них практически невозможно. Наиболее уверены в своем положении относительно молодые руководители; руководители с высшим образованием более уверены в стабильности своего положения, чем те, кто его не имеет. Степень уверенности руководителя в своем положении существенно зависит и от типа собственности предприятия. Так, лишь 16% владельцев новых частных предприятий считают, что вероятность потерять работу велика, а 72% считают, что вероятность потерять работу (т.е., по сути, обанкротиться) мала или вовсе отсутствует. Для директоров государственных предприятий соответствующие цифры - 36% и 51%. Директора предприятий, приватизированных на льготных

условиях, более уверены в себе, чем директора предприятий, приватизированных на общих условиях. Как будет видно из дальнейшего, это различие хорошо согласуется с другими важными различиями в экономической, социальной, психологической ситуации на этих двух типах предприятий коллективной собственности.

Забегая вперед, заметим, что ответы на другие вопросы подтверждают и еще одну мысль, на которую наводят данные таблиц: несмотря на весь экономический риск, сопряженный с частной собственностью, она значительно укрепляет уверенность человека в устойчивости его социального положения.

Почти столь же важный показатель устойчивости положения и ощущения уверенности - возможность найти себе другую работу в случае потери нынешней. Здесь более интересны даже не сами по себе цифры, сколько их динамика, представленная в таблице 3.

Таблица 3

**Распределение ответов на вопрос
"Легко ли найти директору другую работу с равноценной зарплатой?"
Сравнительные (1992-1993 гг.) самооценки
(в %% к числу ответивших на вопрос)**

	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Очень легко	11	19	1в	19	10	13
2. Довольно легко	29	27	27	27	36	23
3. Совсем не легко	40	31	42	27	36	2в
4. Не знаю	20	23	15	27	18	36

Легко видеть, что истекший год явно прибавил руководителям предприятий уверенности в своем будущем: доля тех, кому найти работу с равноценным заработком будет "очень легко" или "довольно легко", по всем городам растет, доля тех, кто считает, что это будет "совсем нелегко", - падает.

Можно сделать вывод, что за истекший год число рабочих мест для руководителей предприятий заметно выросло и, по оценкам директоров, продолжает расти (иначе они не были бы уверены в наличии ожидающих их вакансий в не вполне определенном будущем). Можно спорить, насколько здоровой, с экономической точки зрения, является ситуация, когда при спаде производства

и падении ВВП число относительно высокооплачиваемых рабочих мест для директоров предприятий заметно растет. Но очевидно, что это обстоятельство явно прибавляет директорам уверенности в своем положении, увеличивает свободу их действий и укрепляет те ориентации, которые мы выше охарактеризовали как отличающие "субъектов рыночной экономики" (а они предполагают наличие свободы выбора и могут развиваться лишь в условиях подобной свободы).

Сходные тенденции обнаруживаются при ответах на вопрос об общей удовлетворенности руководителя своей работой (табл. 4).

Таблица 4

Распределение данных об удовлетворенности руководителей своей работой за 1992-1993 гг. (в % к числу ответивших на вопрос)

	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Удовлетворен	56	62	57	65	49	72
удовлетворен и не удовлетворен в равной степени	32	31	32	30	41	23
3. Не удовлетворен	12	7	11	5	10	5

Легко видеть, что удовлетворенность руководителей своей работой за год выросла, хотя и не так заметно, как уверенность в будущем. Любопытно, что и сами показатели удовлетворенности работой, и их динамика наиболее высоки даже не в Москве, где больше всего предприятий, приобретенных их коллективами на льготных условиях (выше мы отмечали, что именно на этих предприятиях самоощущение и руководителей, и работников наиболее благоприятно) а в Екатеринбурге с его обилием предприятий оборонной и тяжелой промышленности. Единственное объяснение, которое приходит в голову, - то, что в Екатеринбурге приватизация развернулась позже, чем в Москве, и именно истекший год дал наибольшие сдвиги. Если это объяснение верно, - значит приватизация, экономические реформы и обусловленное ими расширение спектра возможностей сами по себе являются мощным мотиватором и способствуют росту удовлетворенности работой.

Для предприятий негосударственной собственности важный контрольный показатель воздействия приватизации на самоощуще-

ние руководителей и их отношения к своей ситуации (а также к устойчивости процесса реформирования экономики в целом) - готовность руководителя вернуться на государственное предприятие.

Лишь 12% руководителей негосударственных предприятий указали, что они хотели бы вернуться работать на государственное предприятие (см. табл.5).

Наиболее существенным признаком в дифференциации ответов опрошенных явился тип собственности предприятия. Так, хотели бы вернуться

Таблица 5

**Ответы на вопрос
"Хотели бы Вы вернуться работать на
государственное предприятие?"
(в %% к числу опрошенных)**

в госсектор 22% директоров предприятий, приватизированных на общих основаниях и 16% предприятий, приватизированных на льготных условиях. И вновь перед нами свидетельство гораздо более сложной ситуации на тех предприятиях, которые выкупились их коллективами без всяких льгот. А среди владельцев предприятий таких желающих меньше в несколько раз. Можно предположить, что основная причина того, что столь значительное количество директоров приватизированных предприятий считает возможным возвращение на государственные предприятия связана, главным образом, со сложностью экономических

		Да	Нет
В целом в выборочной совокупности		12	82
Пол:	Мужчины	11	64
	Женщины	14	79
возраст:	до 25 лет	11	89
	26-45 лет	10	84
	46-60 лет	15	79
	св. 60 лет	15	69
Образование:	среднее	14	82
	среднее специальное	15	79
	высшее	10	84
Города:	Москва	11	81
	Нижний Новгород	11	82
	Туапсе	13	83
Тип предприятия:	приватизированное, льготное	16	74
	приватизированное, общее	22	77
	частное, бывшее государственное	6	88
	частное, новое	5	91

проблем приватизированных предприятий (отношения с органами власти, проблемы снабжения, сбыта и др.). Но, несомненно, что владение частной собственностью и в этих условиях укрепляет уверенность в себе и увеличивает удовлетворенность работой.

Воздействие других признаков опрошенных на ответы на данный вопрос значительно менее значимо. Так, среди лиц среднего и старшего возраста несколько больше указавших на возможность вернуться на государственное предприятие, чем среди людей более молодого возраста. Лица с высшим образованием менее ориентированы на такое возвращение. Место проживания практически не оказало влияния на ответы опрошенных на рассматриваемый вопрос.

Интересно, что за минувший год для руководителей несколько изменилась относительная привлекательность предприятий различных форм собственности, что можно видеть из таблицы 6.

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос о предпочтительности для директоров предприятий различных форм собственности. Сравнительные (1992-1993 гг.) данные (в %% к числу ответивших на вопрос)

	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Государственное предприятие	22	17	12	21	9	20
Частная индивидуальная фирма	28	26	39	26	29	20
Акционерное общество	14	26	12	31	18	30
Совместное предприятие	21	14	20	15	26	20
Иностранная фирма	14	6	15	6	17	17
6. Кооператив	1	2	2	1	1	3

Как видно из таблицы, почти в два раза (с 14 до 26%; возросла привлекательность акционерных (приватизированных) предприятий, упала привлекательность работы на совместных предприятиях и иностранных фирмах (14% и 6% против 21% и 14% в прошлом году соответственно). Возможно, это отчасти связано с исчезновением жесткой границы между долларом и рублем и постепенным превращением рубля в "деньги", возможно - с большей самостоятельностью и возможностями самостоятельной коммерческой активности в отсутствие "иностранных" начальников, возможно - с целым комплексом факторов.

Как воспринимают опрошенные свой материальный достаток? Вряд ли, конечно, ответ на вопрос: "Как Вы оцениваете доход вашей семьи, исходя из прожиточного минимума на одного человека?" дает исчерпывающий ответ. Тем не менее лишь 12% считают, что их доход не обеспечивает прожиточного минимума их семьи, 25% считают, что их семья живет на уровне прожиточного минимума, 48% - выше и, наконец, 13% - значительно выше прожиточного минимума (таким образом, в целом 61% опрошенных указывают, что их семьи живут выше прожиточного минимума). Абсолютные значения, вытекающие из ответов, внушают известные сомнения. Трудно, например, поверить, что больше чем у трети опрошенных директоров к владельцев предприятий доход на одного члена семьи был на уровне прожиточного минимума или ниже. Видимо, все же, несмотря на ясное объяснение смысла вопроса в анкете опрошенные нередко сравнивали свой доход не с официальными цифрами прожиточного минимума, а с собственными представлениями. Однако относительная градация оценок и их динамика за год вполне согласуются с нашими интуитивными представлениями. Так, наиболее высоко оценивают уровень благосостояния своей семьи владельцы новых предприятий. И за истекший год оценки уровня благосостояния выросли очень резко - в 1992 г. лишь 23% (!) директоров считали, что их семьи живут выше прожиточного минимума, 47% - на уровне прожиточного минимума и 28% - ниже прожиточного минимума. Причем это изменение - самое радикальное из всех, зафиксированных в исследовании. Любопытно, что динамика удовлетворенности доходами заметно отстает от динамики оценки роста этих доходов (табл.7).

Таблица 7

Сравнительные (1992-1993 гг.) данные об удовлетворенности директоров своими доходами (в % к числу ответивших на вопрос)

	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Удовлетворен	31	41	28	45	29	40
2. Удовлетворен и не удовлетворен в равной степени	33	44	32	38	38	49
3. Не удовлетворен	30	16	40	17	33	12

Как видно из таблицы, доля "удовлетворенных" выросла с 31 до 41%, "неудовлетворенных" - снизилась с 30 до 16% (в Москве и Екатеринбурге еще сильнее: с 40 до 17% и с 33 до 12%, соответственно).

Различия между самооценкой роста доходов и динамикой удовлетворенности этими доходами - яркое свидетельство высоких материальных притязаний этого слоя и того, что стремление к высокому доходу - важнейший мотив участия значительной части директоров и специалистов в приватизации (напомним, что у владельцев предприятий самооценки доходов были самыми высокими: в 1993 г. 24% владельцев новых собственных предприятий и 21% владельцев выкупленных у государства предприятий отметили, что доход их семей существенно выше прожиточного минимума; среди директоров госпредприятий таких оказалось лишь 5%, директоров предприятий, приватизированных на льготных условиях, - 9%, общих условиях - 8%).

Эти цифры резко контрастируют с хорошо известными данными о населении в целом, а также с ответами самих директоров о производительности труда на предприятиях. Можно предположить, что важным последствием "коллективно-директорской" приватизации стало снятие многих прежних ограничителей, сдерживавших рост доходов руководства предприятий, не связанный с результатами деятельности. Спротивление формальных хозяев предприятия - коллектива и акционеров - таким ограничителем, видимо, не является - это косвенно подтверждают и некоторые другие данные, приводимые ниже. В результате доходы директоров растут опережающими темпами, и разрыв между ними и рядовыми работниками увеличивается. Однако, дело, видимо, не так просто и не исчерпывается отношениями между работниками и дирекцией данного предприятия. Во-первых, как будет показано в следующей главе, когда речь пойдет о работниках, - субъективного переживания недовольства, ущемленности, растущего неравенства на предприятии среди работников не замечено. Но дело не только в этом. Как уже отмечалось, директора сегодня значительно оптимистичнее, чем в прошлом году, оценивают возможность найти себе в случае необходимости другую работу с доходом не меньше нынешнего. Можно предположить, что профессия директора, руководителя предприятия, способного работать в нынешних условиях, стала дефицитнее, чем была год назад: рост мест приложения труда, видимо, опережает рост числа подготовленных претендентов - отсюда, отчасти, и рост оплаты труда. Эта ситуация вполне соответствует интересам "директорского корпуса" как

целого, хотя и не может соответствовать интересам экономики (рост числа рабочих мест и реальной заработной платы директоров идет на фоне падения производства и реального объема услуг). Очевидно, такое возможно лишь и при инфляционном финансировании экономики в отсутствие реальной конкуренции - ситуация, в которой директора заинтересованы больше, чем любой другой социальный слой. Тот факт, что эта ситуация воспроизводится и закрепляется, не менее красноречиво, чем все политологические анализы на страницах прессы, говорит о постоянном укреплении их позиций и о том, в чьих интересах сегодня регулируется экономика.

Несмотря на заметный рост удовлетворенности доходами и работой, лишь 14% руководителей негосударственных предприятий считают, что к настоящему моменту они полностью достигли тех целей, которые ставили перед собой, начиная работать вне государственной системы, 65% - что добились своих целей отчасти, 13% - что своих целей добиться не удалось. При этом женщины и лица с высшим образованием наиболее пессимистичны в своих оценках.

Больше всего считающих, что им полностью удалось добиться поставленных целей, среди собственников предприятий (особенно новых - 22%). По-видимому, владение предприятием дает возможность более целенаправленно и самостоятельно действовать и добиваться больших успехов. Да и одно то, что человек сам несет ответственность за дело, само по себе, видимо, способно повысить степень удовлетворенности достигнутыми результатами.

В отличие от удовлетворенности доходами и работой, удовлетворенность руководителей достижением поставленных целей за год практически не изменилось. Так, в 1992 г. 11% руководителей предприятий по их собственным оценкам полностью добились поставленных целей и 62% - добились отчасти.

Тот факт, что удовлетворенность уровнем жизни у руководителей растет значительно быстрее, чем удовлетворенность достижением целей, может иметь несколько объяснений. Во-первых, руководители предприятий имеют возможность обеспечить высокий уровень жизни гораздо быстрее, чем добиваться успехов в бизнесе. Во-вторых, поставленные цели отнюдь не исчерпываются ростом благосостояния (на государственную службу например, владельцы предприятий, по их словам, не согласились бы вернуться и при условии более высокого дохода).

Оценка успехов и перспектив своего предприятия Как показывают результаты опроса, информированность многих руководителей предприятий о деловой ситуации не слишком высока. Так, половина опрошенных не смогла примерно оценить долю провалов среди бизнесменов в своем городе, более 20% не знают, легче ли стало начинать свое собственное дело в настоящее время.

26% считают, что в их городе от четверти до половины деловых начинаний в настоящее время кончаются провалом. Лишь 18% считают, что в настоящее время начинать свое дело стало легче, чем прежде, а 32% - что нет. В 1992 году лишь 17% дали такой ответ, так что количество трудностей для начинающих бизнесменов, судя по ответам респондентов, возрастает.

Несмотря на значительный пессимизм относительно действий других деловых людей, лишь 16% опрошенных считают, что вероятность их собственного банкротства высока (больше всего такого рода людей в Туапсе). Остальные руководители считают, что вероятность банкротства их предприятий или вовсе исключена или маловероятна. Может быть, основанием для такого рода мнений служит то, что конкуренция еще слаба: лишь 25% опрошенных считают, что конкуренция в их отрасли достаточно высока. Больше всего таких людей в Москве, Нижнем Новгороде, среди владельцев новых частных предприятий. Оптимизм руководителей предприятий становится еще заметнее, если сравнить их оценки с аналогичными данными, полученными в прошлом году (табл. 8).

Таблица 8

Сопоставление (1992-1993 гг.) оценок о вероятности закрытия предприятия в ближайшие 12 месяцев (в % к числу ответивших на вопрос)

	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Очень вероятно	6	3	5	1	6	0
2. Довольно вероятно	12	9	10	6	12	7
3. Не очень вероятно	41	36	36	45	51	30
4. Абсолютно невероятно	34	49	43	45	24	58
5. Не знаю	7	3	6	3	7	5

Если в прошлом году 6% опрошенных считали очень вероятным, что в течение ближайших 12 месяцев их предприятие закроется, и еще 12% считали такое развитие событий вполне возможным, то сегодня таких опасений заметно меньше: очень вероятным считают закрытие своих предприятий лишь 3% (в Москве - 1%, в Екатеринбурге таких нет вообще), вполне возможным - 9% (в Москве и Екатеринбурге - меньше: 6 и 7% соответственно).

Значительно оптимистичнее, чем можно было ожидать, и прогнозы директоров относительно роста или сокращения численности персонала. Эти опасения почти не возросли по сравнению с прошлым годом (табл. 9).

Таблица 9

Сопоставление (1992-1993 гг.) установок директоров по кадровой политике на предприятиях в ближайшие 12 месяцев (в % к числу ответивших на вопрос)

	Общее распределение данных в 4 х гор.		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
Ожидая дополнительного набора кадров	21	17	26	18	23	3
Ожидая, что численность работающих почти не изменится	48	51	40	53	50	58
Ожидая сокращений численности работающих примерно на 10%	15	26	11	23	13	32
Ожидая значительного сокращения	14	5	13	5	10	7
Ожидая, что предприятие закроется, и все будут уволены	2	1	2	1	4	0

Сокращений на предприятии ожидает примерно такая же доля руководителей (31%), что и в прошлом году (28%). (Только в Екатеринбурге значительно больше - 39%) Хотя ожидания сокращений численности работников до 10% возросли - 26% всех ответивших против 15% в прошлом году, ожидания "значительных" сокращений уменьшились в два раза по сравнению с прошлым годом (6 и 14% соответственно). Несколько меньше, чем в прошлом году - 17% против 21 (в Москве - 18% против 26,

а в Екатеринбурге - всего 3% против 23 в прошлом году) - ожидают дополнительного набора работников. Но около 48% как в прошлом году, так и в этом не ждут никаких изменений в численности персонала (в Москве и Екатеринбурге таких снова больше - 53 и 58%), что резко контрастирует с господствующими опасениями надвигающейся массовой безработицы.

Как будет видно ниже, большинство руководителей ожидают в ближайший год роста объема продукции, и лишь очень немногие - снижения, хотя с учетом сказанного выше об информированности руководителей о деловой ситуации эти цифры нужно рассматривать скорее как показатель самоощущения опрошенных.

Личный опыт приватизации Насколько можно судить по ответам личный опыт приватизации у директоров предприятий достаточно противоречив. Во всяком случае, противоречивы его оценки. Так, лишь 53% руководителей приватизированных предприятий отметили, что после приватизации стали чувствовать себя более уверенно; у 35% опрошенных, по их оценкам, уверенности не прибавилось. Причем, меньше всего "уверенных" в Москве (47%), больше в Нижнем Новгороде (где приватизация, заметим, велась наиболее продуманно и готовилась наиболее тщательно) и в Туапсе (60%).

Можно было бы сделать вывод, что лишь для половины опрошенных полученная самостоятельность и свобода полностью окупает отсутствие гарантированности государственных поставок, финансирования и сбыта продукции. Но, с другой стороны, эта неуверенность не мешает большей части директоров не желать возвращаться в госсектор и, напротив, желать приобрести свое предприятие в собственность. Так, ответ на вопрос: "Хотели бы Вы стать владельцем Вашего предприятия?" вызвал затруднения всего у пятой части директоров государственных и приватизированных предприятий. Вместе с тем, 58% ответивших на данный вопрос хотели бы стать владельцами предприятий и лишь 22% - не хотели бы. Больше всего желающих стать владельцами (70%) среди директоров предприятий, приватизированных на общих основаниях, где, как было видно из предыдущих разделов (и будет подтверждаться в последующих), положение и директоров, и работников наиболее сложное. Тот факт, что директора этих предприятий, испытывающие, может быть, наибольший стресс во всей группе руководителей и владельцев, субъективно ориентированы на выход из этой ситуации не "назад", в госсектор, а "вперед", убедительно

демонстрирует, что "рыночные" ориентации уже сегодня доминируют у психологии директоров. (Естественно, речь здесь идет не о либеральных экономических взглядах - директора сегодня по большей части твердо стоят за активное вмешательство государства в экономику, - а именно о психологических ориентациях, т.е. о желании не отказываться от экономической свободы, а максимально использовать ее возможности в своих интересах.)

Интересно, что лишь 20% из тех, кто не желает приобрести предприятие в собственность, ссылаются на неблагоприятное хозяйственное положение предприятия. 37% - опасаются большой ответственности, а 29% полагают, что они "по натуре не собственники". Иными словами, неуверенность, вызванная резко усилившейся неопределенностью всех элементов деловой ситуации, хоть и воспринимается руководителями как стресс, но для большинства - вполне переносимый.

На ропросы о личном опыте приватизации или создания собственного предприятия многие опрошенные предпочитают вообще не отвечать. Так, на вопрос "Каким образом Вы начали собственное дело?" ответили лишь две трети опрошенных руководителей негосударственных предприятий. Из тех же, кто ответил, 32% владельцев приобрели предприятия непосредственно у государства или на основе конкурсов или аукционов (в 1992 г. - 17%), 36% создали свои предприятия с нуля (в 1992 г. - 28%). Чаще всего при этом использовались личные средства (указали 40% опрошенных), почти в два раза реже - кредиты и средства вкладчиков (в 1992 г. - 23%).

Как видим, за год возросло количество и частных предприятий, купленных или созданных их владельцами, и предпринимателей, вложивших в дело свои личные средства. Исследование подтвердило высказывавшееся ранее (в том числе и в цитировавшихся выше работах авторов), мнение, что приватизация отнюдь не является ареной столкновений между директорами и работниками, и что коллективы не принимают и не особенно стремятся принимать активное участие в приватизации, полностью доборя этот процесс директорам. Роль трудовых коллективов в осуществлении приватизации, по оценке многих директоров, не очень велика. Так, более половины опрошенных вообще не смогли охарактеризовать роль своих трудовых коллективов в приватизации. Однако, 57% ответивших указали, что на их предприятиях члены коллектива активно изучали вопросы приватизации и выступали на собрании. По-видимому, во многих коллективах обсуждение и явилось основной формой участия в приватизации. Правда, по цен-

кам директоров, участие работников в приватизации растет (см. табл. 10). В 1993 г. уже 27% директоров ответили, что рабочими решаются все основные вопросы приватизации; 48% отметили, что в решении этих вопросов многое зависит от решения коллектива. В прошлом году таких ответов было, соответственно, около 13 и 35% всех ответов на данный вопрос. А в Москве и Екатеринбурге этот рост был гораздо более значительным. Без участия рабочих решения принимались в 4% случаев, а в Екатеринбурге - всего в 2% - в прошлом году 15% всех отмеченных случаев.

Таблица 10

Сравнительные (1992-1993 гг.) оценки участия работников в процессах приватизации предприятия (в %% к числу ответивших на вопрос)

Участие работников:	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Очень значительно	13	27	18	24	7	20
2. Значительно	35	46	36	56	30	48
3. Незначительно	31	17	32	14	38	18
4. Крайне незначительно	15	4	14	4	13	2
5. Затрудняюсь ответить	7	3	0.4	2	13	12

ПРОБЛЕМЫ ПРИВАТИЗАЦИИ И ПОСТПРИВАТИЗАЦИОННОГО ПЕРИОДА

В целом руководителей предприятий в течение последнего года больше всего беспокоили нехватка финансовых средств и трудности со снабжением. Однако острота этих проблем сильно разнится по городам. Так, если в Москве на нехватку оборотных средств указали 39%, в Туапсе - 45%, то в Нижнем Новгороде лишь 15% директоров предприятий. Вопросы сбыта волновали их гораздо меньше. Уже одного этого обстоятельства было бы достаточно, чтобы объяснить большую часть экономических сложностей и социальных парадоксов и, кстати, опровергнуть распространяемые мнения об "удушении" отечественного производителя. (Правда, это утверждение нуждается в двух серьезных оговорках: исследование проводилось в первой половине года, когда ситуация была благоприятнее, и охватывала производителей конечной продукции и услуг - хотя именно объем платных услуг, по данным госстатистики, упал за истекший год больше всего). Легко видеть, что на отечественном рынке сохраняется, хоть и в смягченной форме, "диктат производителя", - факт, который может объясняться лишь отсутствием конкуренции и подстегиванием платежеспособного спроса с помощью инфляционного финансирования. Эта ситуация хорошо объясняет многие проблемы и парадоксы социальной и экономической ситуации, выявленные настоящим исследованием.

И вновь названные проблемы меньше всего проявлялись в Нижнем Новгороде - явное свидетельство эффективности "особого курса" приватизации, или, по крайней мере, важности той тщательной ее подготовки, которой отличается этот город. (Хотя, как мы помним, уверенности директорам это в Нижнем Новгороде не прибавило - видимо, психологическое ощущение уверенности не исчерпывается конкретными проблемами.)

Конфликты с населением беспокоили лишь сравнительно немногих руководителей.

В целом о сравнительной остроте различных проблем постприватизационного периода можно судить из таблицы 11.

Тип собственности предприятия также отражается на характере и сравнительной остроте проблем. Так, владельцы частных предприятий меньше, чем директоров государственных и приватизированных предприятий беспокоят проблемы снабжения. Однако в данном случае на ситуацию, в которой находится тот или иной тип предприятий, вполне могли воздействовать и неучтенные в исследовании факторы.

**Наиболее острые проблемы, с которыми опрошиваемые сталкивались
(сталкиваются) (в %% к числу опрошенных)**

При организации собственного дела (отвечали директора приватизированных предприятий и владельцы предприятий)		В данный момент (отвечали директора приватизированных предприятий и владельцы предприятий)		За последний год (отвечали все руководители предприятий)	
Финансовые средства	41	Финансовые средства	40	Нехватка оборотных средств	34
Помещение	19	Помещение	13	Снабжение	32
Отношения с местными властями	10	Сырье и комплектующие изделия	13	Нехватка капиталовложений	29
Кадры	8	Кадры	9	Невозможность выбрать решение из-за неопределенности ситуации	29
Сырье и комплектующие изделия	7	Отношения с местными властями	5		
Оборудование	5	Оборудование	4	Сбыт	15
Рэкет, мафия	2	Рэкет, мафия	3	Конфликты с населением	7
		Отношения с населением	0.2		

В целом, как легко видеть из таблицы, недостаток финансовых средств - наиболее распространенная в настоящий момент проблема и для собственников, и для директоров приватизированных предприятий. Это проблема сильно обострилась за прошедший год - в 1992 г. лишь 20% владельцев и директоров указали на финансовые средства как на главную проблему, в 1993 г. - уже 40%. Проблемы помещений, снабжения, кадров были менее значимыми, а проблемы в отношениях с местными властями указывали, соответственно, лишь 5 и 10% опрошенных. Судя по ответам, опрошенных не очень сильно беспокоит рэкет и мафия. Вопросы конкуренции, технологии производства и управления вообще не входят в число заметных проблем.

Этот "расклад" проблем отчетливо осознается руководителями, что подтверждается ответом на другой вопрос: громадное большинство опрошенных ощущает потребность расширить свои знания в области экономики, финансов, бухгалтерского учета (с которым тесно связано налогообложение). Учиться экономике производства хотели бы 38% опрошенных, финансовому праву и бухгалтерскому учету - 34%. И лишь 10% ориентированы на обучение по проблемам технологии производства, 8% - по теории принятия деловых решений, 5% - по проблемам управления кадрами. Очевидно,

что к повышению технологической и управленческой культуры производства и к деловой стратегии руководители смогут и пожелают обратиться лишь тогда, когда решат для себя куда более насущные проблемы "финансовых тисков" и освоения новых экономических условий и когда требования конкуренции заставят их искать новые резервы и менять (или хотя бы выработать) стратегию на рынке. Но согласованность ответа на эти два вопроса подтверждает, что директора сегодня вполне отчетливо представляют себе стоящие перед ними проблемы, их приоритетность к собственным силам и слабости.

К сожалению, данные опроса не дают нам возможности выявить, как связаны возникающие проблемы с конфликтами, в которые вступают руководители предприятий, иначе говоря, какие проблемы стимулируют конфликты. Так, хотя финансовые проблемы и проблемы снабжения распространены больше, чем проблемы отношений с властью, - в иерархии конфликтов первое место занимают именно конфликты с властью, работниками аппарата. Значительно реже, чем конфликты с властью и с поставщиками, распространены конфликты с покупателями, клиентами. И сравнительно немногих опрошенных беспокоят конфликты с коллективами (правда, на государственных и коллективных приватизированных предприятиях этот тип конфликтов отмечают заметно чаще).

Как видно из таблицы 12, конфликты с властью наиболее часты в Москве и в Туапсе, и чаще в них вступали владельцы частных предприятий. Напротив, с поставщиками и клиентами чаще других конфликтовали представители Нижнего Новгорода, а заметной связи с типом собственности в этих конфликтах обнаружить не удалось.

Руководители-мужчины в целом оказались более конфликтны, чем женщины. Лица молодого возраста и имеющие среднее образование чаще всего конфликтовали с представителями власти, а лица более старшего возраста и с более высоким образованием - с поставщиками и клиентами.

Конфликты с властями обычно вызывались "непомерно высокими поборами" (указали 36% опрошенных); вторая по степени распространенности причина - помещения (17%); реже всего конфликты с властью были вызваны жалобами жителей на предприятия опрошенных (5%). Как видно из данных исследования, рэкет и мафия беспокоят директоров значительно меньше, чем "рэкет" органов власти. Поскольку размах деятельности у рэкетиров и мафии весьма велик, то остается лишь предположить, что последние претендуют на значительно меньшие "дивиденды", чем органы власти.

Конфликты с поставщиками наиболее часто вызывались высокими ценами (указали 32% опрошенных), несоблюдением сроков поставок (22%) и недостаточно высоким качеством сырья (13%).

Среди причин конфликтов с потребителями также лидирует "несогласие по вопросу о ценах" (24%), несвоевременная оплата (20%), меньше распространены конфликты из-за качества товаров (услуг) (10%).

Таблица 12

**Ответы на вопрос
"С кем за последний год у Вас были наиболее острые конфликты?"
(в % к числу опрошенных)**

		С властями, представителями аппарата	С поставщиками	С покупателями или клиентами	С коллективом	С админ-управлен персоналом предприятия
В целом		40	30	18	9	4
Пол:	Мужчины	42	33	21	10	5
	Женщины	37	25	14	1	3
Возраст:	до 25 лет	64	18	0	0	0
	26-45 лет	43	29	19	8	3
	46-60 лет	36	32	19	8	6
	св. 60 лет	39	11	22	11	0
Образование:	среднее	49	9	3	3	0
	средн. спец.	39	28	15	5	3
	высшее	39	31	20	11	5
Города:	Москва	44	24	18	9	5
	Нижний Новгород	30	44	24	11	5
	Туапсе	43	23	15	8	3
Тип собственности предприятий:	государственное	33	31	22	11	8
	приватизированное, льготное	37	26	12	6	3
	приватизированное, общее	33	45	25	16	4
	частное, бывшее государственной	51	36	19	17	4
	частное, новое	49	24	18	5	2

ОБЩИЕ ВЗГЛЯДЫ НА ПРИВАТИЗАЦИЮ

Как уже отмечалось во введении, нас интересовало прежде всего конкретное воздействие приватизации на консолидацию и внутреннюю дифференциацию того слоя, который мы обозначили как "субъекты рыночной экономики". Общие оценки и суждения респондентов интересовали нас лишь постольку, поскольку помогали понять эти достаточно конкретные процессы. Однако нельзя говорить о формировании социального слоя, если его "члены" - по крайней мере, большинство из их - не объединены какими-то общими социальными представлениями, восприятиями, отношениями. И изучать процессы формирования социального слоя, полностью отвлекаясь от подобных "идеологических" представлений невозможно.

В соответствии с темой исследования, в качестве индикатора социальных оценок и настроений мы выбрали оценку возможных социальных последствий приватизации, ее нынешних темпов и предпочтительных способов приватизации.

При этом мы не случайно употребили для характеристики подобных представлений определение "идеологические". Как будет показано ниже, они имеют весьма явные признаки идеологических феноменов.

Так, динамика оценок за прошедший год косвенно подтверждает специфическую рассогласованность в оценках по многим вопросам. Характер этой рассогласованности, особенно сильной как раз в наиболее политизированных Москве, и Екатеринбурге, и дает основания говорить об идеологическом характере и природе многих суждений о рынке и приватизации даже у такой, казалось бы, прагматичной и свободной от идеологических штампов группе, как директора. С одной стороны, как показывают оценки, идеологическая эйфория "рынка" и "приватизации" во многих отношениях сходит на нет, но с другой, - сами разочарования носят весьма "общий" характер, и, как представляется, больше обусловлены "общественным мнением", представлением об "общем положении дел", чем личным опытом и проблемами опрошенных руководителей.

Так, уже при первоначальном сопоставлении ответов за два года бросается в глаза весьма характерное противоречие: оценки, отражающие личную уверенность руководителей в собственном положении и в положении своего предприятия, сегодня не ниже, а чаще даже выше, чем год назад, а вот общие оценки процессов приватизации, ее последствий и перспектив гораздо сдержаннее,

чем в прошлом году. Если в прошлом году из 75% всех, кто дал какой-то определенный ответ на вопрос о необходимых темпах приватизации (см. табл. 13), 66% считали, что приватизация должна идти быстрее, и лишь 11% (а в Москве и Екатеринбурге - всего по 6%) посчитали, что ее следует замедлить, - то сегодня ускорить ее хотело бы лишь 54% всех, кто высказал на этот счет какое-то мнение, а замедлить хотели бы столько же, сколько и в прошлом году.

Таблица 13

**Сравнительные (1992-1993 гг.) оценки темпов процессов приватизации
(в %% к числу ответивших на вопрос)**

	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Быстрее	66	55	78	57	73	54
2. Медленнее	12	11	8	6	6	17
3. Как сейчас	9	28	8	31	5	25
4. Не знаю	13	6	3	6	17	4

В 1993 г. чаще всего на необходимость ускорить приватизацию указывали руководители-женщины, люди молодого возраста, лица со средним образованием, жители Москвы и Туапсе. Так, в Нижнем Новгороде на необходимость ускорения приватизации указали 33% опрошенных, в Москве - 57%, в Туапсе - 52%. По-видимому, на оценку скорости приватизации в большей степени влияет знание хода приватизации в своем регионе. Правда, наличными темпами приватизации сегодня удовлетворены почти 30% всех, кто имеет на этот счет какое-то определенное мнение (в Екатеринбурге несколько меньше - 25%, но в прошлом году там таких было только 5%).

Подобное изменение можно было бы объяснить объективными обстоятельствами: за прошедший год приватизация, действительно, в большинстве городов набрала обороты, и число тех, кто считает ее темпы вполне достаточными и даже готов был бы ее замедлить, вполне могло возрасти, а тех, кто хотел бы ее ускорить, - так же закономерно уменьшиться. Но при этом настораживает огромный рост числа тех, кто вообще отказался высказать какое-то мнение на этот счет. В прошлом году таких было сравнительно

немного - всего 13%, а в нынешнем - уже больше половины (в Москве и Екатеринбурге чуть меньше - 45 и 48%). В практике опросов резкий рост числа тех, кто отвечает на какой-то вопрос "не знаю" или вообще отказывается давать на него ответ, обычно свидетельствует о нарастании отрицательных настроений или, по меньшей мере, потере интереса к соответствующему феномену. И эту динамику можно считать достаточно явным, хотя и косвенным свидетельством не только усталости и раздражения от политических споров и конфликтов вокруг приватизации, но и потери "социального интереса" к ней как к процессу общенациональному, выходящему за пределы своего предприятия, разочарования в открываемых ею и социальных перспективах (большого личного интереса к скорости приватизации у опрошенных в этом году быть не могло - подавляющее большинство из них уже возглавляли приватизированные или частные предприятия). Видимо, сыграло роль и разочарование в конкретной политике приватизации. Последнее особенно наглядно проявилось в эволюции оценок использования ваучеров как средства приватизации (см. табл. 14).

Таблица 14

Сравнительные (1992-1993 гг.) оценки роли ваучеров в процессе приватизации (в % к числу ответивших на вопрос)

	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Да, одобряю	62	30	55	35	68	34
2. Нет, не одобряю	18	35	22	33	16	36
3. Затрудняюсь ответить	20	25	23	32	16	30

В прошлом году эту идею поддержали более 60% опрошенных директоров и владельцев (в Москве - 55%, в Екатеринбурге, где почти все охваченные опросом предприятия были еще государственными, - 68%), а против высказались 18% (в Москве и Екатеринбурге, где, видимо, характерная для больших городов поляризация взглядов проявилась сильнее, таких было 22 и 16% соответственно). Затруднялись ответить чуть меньше 19%, а около 10% летом прошлого года о ваучерах еще не знали (в Москве и Екатеринбурге доля затруднившихся с ответом была больше, но зато там не оказалось не знающих о ваучерах). Сегодня в той же

группе у ваучеров примерно поровну сторонников и противников - по трети опрошенных, и еще треть не имеет на этот счет никакого мнения (вдвое больше, чем в прошлом году, если учесть, что уж сегодня-то о ваучерах уже знают все). С учетом сказанного выше, это - такой же признак разочарования в ваучерах, как и рост числа тех, кто не одобряет их введение. Причем, судя по цифрам, сильнее всего разочарование в Екатеринбурге, где приватизация на момент исследования только разворачивалась, и где, по самой структуре производства, ваучерная приватизация была не только шире, но и заметнее, привлекала больше внимания - ведь приватизировались предприятия, составлявшие как бы весь смысл существования этого крупнейшего центра тяжелой промышленности. Разумеется, от директоров приватизированных или приватизируемых предприятий такой реакции можно было ожидать. Директора явно предпочитают коллективные варианты приватизации (это выявилось еще в прошлом году) и в трех четвертях случаев именно такую приватизацию осуществляют при полной поддержке коллективов (на 36% опрошенных предприятий коллектив получает 51% акций, а еще на 39% - полностью выкупает предприятие). Такие предприятия и их руководители больше всего нуждаются сегодня в инвестициях (и в инвесторах, не претендующих, однако, на контрольный пакет), а в "сторонних" владельцах ваучеров видят навязанных им нахлебников, снижающих инвестиционную привлекательность их предприятий, или, в лучшем случае, - еще одно досадное осложнение, которое нужно обходить. В прошлом году источником привлекательности ваучеров для директорского корпуса могла быть в основном надежда на то, что с их помощью удастся предотвратить социальные конфликты и тем облегчить приватизацию, в которой они, судя по ответам, были весьма заинтересованы. Но сколько-нибудь серьезного общественного противодействия приватизация все равно не встретила, и при любых условиях крайне низкий курс ваучеров не позволяет рассматривать их как значимую социальную гарантию. И на первый план для директора выдвинулись их практические неудобства. Видимо, по другим группам респондентов динамика была бы другой, да и в нашей группе мнения директоров государственных и приватизированных предприятий могут отличаться от мнения владельцев частных (хотя ваучеры и для них помеха: скупать их для приобретения предприятий или акций - лишние хлопоты и рост издержек). Однако утверждать это с цифрами в руках на данном этапе не представляется возможным. Можно лишь констатировать, что руководители и директора предприятий относятся

к нынешней политике и практике приватизации значительно сдержаннее, чем год назад. Это может объясняться различными факторами, в том числе и изменением общеполитической ситуации. В прошлом году в сознании директоров была еще достаточно актуальна опасность возврата к прежним методам управления народным хозяйством, и зачастую ответы в пользу конкретной политики приватизации могли быть, фактически, весьма внутренне недифференцированными ответами "против" такого возврата. Не случайно наиболее высокие оценки всем аспектам приватизации давали в наиболее политизированных городах. Сегодня в сознании директорского корпуса актуальна уже не оппозиция "нового" и "старого", а существующие альтернативы, конкретный (хотя и не обязательно личный) опыт трудностей и неудач и, видимо, формирующееся корпоративное "общественное мнение" - хотя до завершения этого процесса, видимо, еще далеко: разброс ответов на вопросы, составляющие "стержень" такого коллективного общественного мнения, все еще весьма велик.

Значительно ослабли среди руководителей надежды на благотворную роль приватизации в повышении производительности труда на подведомственных предприятиях (см. табл. 15).

Таблица 15

Сравнительные (1992-1993 гг.) оценки роли приватизации в повышении производительности труда (в %% к числу ответивших на вопрос)

Производительность труда:	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Повысится	76	61	77	65	77	51
2. Не изменится	19	32	20	31	19	32
3. Затрудняюсь ответить	5	7	3	4	5	17

В прошлом году свыше 40% директоров государственных предприятий, ответивших на соответствующий вопрос, ждали от приватизации "значительного" повышения производительности, еще около трети - "некоторого" или "незначительного" повышения (а в особо "прорыночных" Москве и Екатеринбурге на рост производительности надеялись больше трех четвертей), и лишь около 19% (в "поляризованных" мегаполисах - 17-18%) не связывали

с нею никаких надежд.. Сегодня "значительного" роста ждут от приватизации всего немногим больше 20% ответивших, "некоторого" или "незначительного" - около 53%, а тех, кто не ждет ничего - уже около 32% всех, имеющих какое-то мнение. Но почти две трети не высказали на этот счет определенного мнения, и это, как отмечалось выше, еще более показательно. А руководители приватизированных предприятий, оценивавшие не надежды, а фактический опыт, дали еще менее оптимистические, хотя в целом довольно близкие оценки: "значительно" повысилась производительность в результате приватизации всего на 12% предприятий, а "несколько" - немного больше, чем на трети; еще примерно на 15% - "незначительно". Никакого повышения производительности не отмечено на трети предприятий. Если учесть, что главной целью приватизации был объявлен именно значительный рост производительности, то реальные оценки следует считать еще менее оптимистическими, чем высказанные ожидания: ведь основная разница - больше, чем вдвое - касается именно показателей "значительного" роста¹. К тому же в прошлом году почти по всем вопросам, касающимся рынка, приватизации, личных стратегий и предпочтений руководители приватизированных предприятий демонстрировали более "прорывные", "проприватизационные" отношения. С учетом данного обстоятельства отмеченное изменение в соотношении оценок еще более характерно.

Разочарование (или отрезвление?) проявляется и в ответах на более общие вопросы о перспективах приватизации и построения рыночной экономики (см. табл. 16).

¹ Мы не рассматриваем здесь причин, в том числе и объективных, которые могли препятствовать значительному росту производительности труда в течение истекшего года - таких причин в условиях общего кризиса и спада производства было вполне достаточно. (Правда, респондентам предлагалось оценивать не динамику производительности вообще, а именно воздействие приватизации, - но вряд ли они могли так строго разделять в своих интегральных оценках роль различных факторов.) Все, на что мы обращаем здесь внимание, - это на разницу в ожиданиях тех, кто еще только начинает приватизацию, и оценках тех, кто накопил опыт. Соответственно, наибольший оптимизм был у руководителей, в прошлом году, затем следуют те, кто сегодня начинает приватизацию или только ожидает ее, на последнем месте - те, кто имеет уже определенный опыт. Это резко отличается от ситуации прошлого года, когда именно опыт приватизации выступал фактором, резко повышавшим "прорывные" и "проприватизационные" оценки как работников, так и руководителей. Можно сделать вывод, что опыт прошедшего года для последней категории был весьма разочаровывающим.

Таблица 16

Сравнительные (1992-1993 гг.) оценки воздействия приватизации на жизнь людей (в % к числу ответивших на вопрос)

	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Улучшит	66	34	67	31	65	29
2. Ухудшит	11	19	11	15	10	7
3. Не изменит	10	35	7	38	16	41
4. Не знаю	13	12	15	16	9	23

Год назад более 60% считали, что приватизация улучшит жизнь людей (в Москве и Екатеринбурге - 67 и 65% соответственно), сегодня таких - чуть больше 30% (а в Екатеринбурге, который только сегодня по-настоящему столкнулся с приватизацией, - даже меньше 29%). Больше, чем прежде, тех, кто ждет от приватизации ухудшения жизни: 18% против 10% в прошлом году (Москва и Екатеринбург и в прошлом, и в нынешнем году были более оптимистичны, чем "провинция"). Зато тех, кто не ждет от нее никаких изменений, сегодня больше почти вчетверо: 35% против 10%, а в Москве и Екатеринбурге еще больше: 38 и 40% соответственно (правда, в Екатеринбурге и прежде тех, кто не ждал от приватизации изменений, было больше, чем в остальных городах). Изменение мнений значительно более заметно в Москве. Еще больше изменились оценки общих перспектив построения рыночной экономики в России (см. табл. 17).

Таблица 17

Сравнительные (1992-1993 гг.) оценки сроков развития рыночной экономики России (в % к числу ответивших на вопрос)

	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Через 1-5 лет	30	10	35	14	27	
2. Через 6-9 лет	25	28	25	30	31	22
3. Через 10-19 лет	31	16	23	13	28	15
4. Через 20 и более лет	14	46	18	41	14	58

В прошлом году около 30% ждали се уже в ближайшие пять лет (в Москве - несколько больше, в Екатеринбурге - несколько меньше); сегодня таких - только 10% (в Москве - 14, зато в Екатеринбурге - всего 3%). 46% полагают, что этот процесс займет свыше 20 лет - в прошлом году таких было лишь 14%. Учитывая довольно известный конформизм взглядов руководителей-хозяйственников, можно предположить, что отмеченные изменения обусловлены определенной эволюцией сознания данной социальной группы в целом. Точнее, может быть, даже не сознания, а осознания: в прошлом году никакой определенной общей "линии" или "позиции" у этого слоя, судя по всему, не было, так что главным источником конформного давления были "общегражданские" настроения. А в общественном сознании престиж осторожных, консервативных оценок был невелик: в них было неудобно признаваться даже себе. Сегодня консерватизм в оценках вполне престижен для "серьезных людей", и вот 85% повторно опрошенных по-прежнему заявляют о поддержке идей рыночной экономики для России, но сроки ее построения резко отодвигаются в будущее: для 46% опрошенных (в Екатеринбурге - для 58%) - на 20 лет и более; непосредственный эффект приватизации, а следовательно, и ее желательные темпы также оцениваются значительно сдержаннее. В этой части можно сделать вывод, что подчеркнуто декларируемый Гражданским союзом консерватизм и нежелание форсировать переходные процессы вполне согласуется с отмеченной эволюцией общеэкономических взглядов директорского корпуса как **они** вырисовываются из настоящего исследования.

Какой же способ приватизации в наибольшей степени предпочтителен по мнению руководителей малых предприятий¹?

Выбор ответов по вариантам приватизации в нашей анкете не совпадал с вариантами Государственной программы приватизации. Тому было несколько причин. Во-первых, анкета разрабатывалась до того, как программа была окончательно принята, во-вторых, нас интересовала не столько реакция на конкретные планы российского правительства, сколько принципиальная ориентация различных групп. Однако определенное соответствие с вариантами программы есть. Так, первый и четвертый варианты в сумме соответствуют "конкурсному" варианту приватизации Российского правительства. Однако разбиение его на два самостоятельных варианта помогает выявить различные составляющие в его притяжении или неприятии. Третий и четвертый варианты в сумме грубо соответствуют "программе Пяшевой": коллектив получает предприятие в свою собственность и сам решает, как эту собственность делить. Но, опять же, появляется возможность посмотреть, что в каждом случае определяет привлекательность этого принципа: стремление получить бесплатно часть собственности или 'бескорыстная' ориентация на коллективные формы собственности.

Прежде всего отметим, что лишь сравнительно небольшая группа считает, что приватизация вообще не нужна - 9% опрошенных. Чаще всего сторонники такой позиции встречаются среди женщин - 13%, лиц пожилого возраста - 17%, директоров государственных предприятий - 18% (см. табл. 18).

Больше всего сторонников у способа приватизации, основанного на выкупе предприятий коллективом - более трети опрошенных, хотя, напомним, больше половины из них хотели бы стать владельцами своих предприятий, и лишь меньше четверти не хотят этого. Наиболее часто на этот способ указывали, разумеется, директора приватизированных предприятий, а среди жителей обследованных городов - москвичи. Более пятой части опрошенных указали на продажу предприятий на аукционах как на более предпочтительный способ приватизации. Наиболее популярен такой способ среди владельцев, как купивших бывшие госпредприятия, так и создавших свое предприятие. Среди директоров государственных предприятий за него выступают 15%. Характерно, что менее трети директоров госпредприятий выступает за льготные для коллективов способы приватизации (см. I и 2 колонки табл. 18).

Обобщая представленные данные, можно отметить, что за продажу предприятия коллективу или сторонним лицам выступают две трети опрошенных. (Характерно, что количество владельцев предприятий и директоров предприятий, приватизированных на общих основаниях, т.е. проданных, среди опрошенных составляет лишь 45%). Сторонники бесплатного получения государственной собственности коллективом в сумме составляют 29%. Таким образом, в сознании директората выкуп предприятия явно преобладает над бесплатной передачей собственности коллективу. За прошедший год количество сторонников продажи предприятий среди директоров и владельцев увеличилось с 54 до 62%, что свидетельствует об определенной "рыночной" эволюции этого слоя - как за счет роста числа владельцев предприятий, так и благодаря эволюции взглядов директорского корпуса.

Любопытно, что при устойчиво декларируемом предпочтении коллективных способов приватизации директора не только, как мы помним, не прочь стать владельцами своих предприятий, но все сильнее осознают потребность в иностранных инвестициях. В прошлом году 46% опрошенных директоров и владельцев считали эти инвестиции полезными для страны, и 41% - вредными. В этом году их готовы приветствовать уже 57% той же выборки, а требуют запретить - только 30%. Очевидна "воспитательная

Таблица

Ответы опрошенных на вопрос
 "Какой способ приватизации кажется Вам предпочтительнее?"
 (в % к числу опрошенных)*

		Варианты ответов				
		1	2	3	4	5
В целом		13	16	40	22	9
Пол	Мужчины	12	18	37	27	5
	Женщины	13	13	44	16	13
	до 25 лет	9	18	46	26	0
	26-45 лет	12	18	39	25	7
	46-50 лет	15	14	43	19	9
	старше 60 лет	17	17	33	17	17
Образование:	среднее	9	15	39	27	3
	среднее техническое	11	15	40	20	13
	высшее	13	17	40	23	в
Города	Москва	14	0	46	22	6
	Нижний Новгород	7	29	36	22	4
	Туапсе	15	12	36	23	13
Тип собственности предприятий	государственное	12	15	39	15	18
	приватизированное, льготное	12	17	52	В	9
	приватизированное, общее	7	21	53	15	4
	частное, бывшее государственное	13	9	32	45	0
	частное, новое	17	17	25	39	1

где: 1 - Работники получают право на стабильный доход от причитающейся бесплатно на их долю части имущества предприятия (25% всей стоимости фондов), но без права участвовать в управлении

- 1 - Работники бесплатно получают в собственность все предприятие, и каждый может делать со своей долей, все, что хочет, в том числе и продать свои акции; но в случае банкротства - теряет и акции, и работу
- 2 - Коллектив выкупает предприятие в свою собственность без государственного кредитования, владея либо контрольным пакетом акций (51%), либо 100% акций, управляет предприятием и берет на себя риск, связанный с возможностью банкротства
- 4 - Предприятие продается тому, кто может за него больше заплатить, а позже - эффективно управлять им; вырученные от продажи деньги частично передаются работникам предприятия в виде единовременной выплаты, частично - на помощь всем людям в период перехода к рынку
- 5 - Никакая приватизация не нужна, необходимо сохранить государственную собственность на средства производства

Таблица 19

Сравнительные (1992-1993 гг.) данные об отношении к иностранным инвестициям (в % к числу ответивших на вопрос)

	Общее распределение данных в 4 X городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1 Положительное	46	57	51	62	64	49
2 Отрицательные	41	30	41	25	30	35
3 Безразличные	6	5	3	7	3	9
4 Затруднились ответить	7	8	5	6	13	7

роль" финансовых проблем предприятия. Однако, судя по рассматривавшимся выше ответам на другие вопросы, в том числе и по явному и абсолютному предпочтению коллективных вариантов приватизации, директора готовы приветствовать лишь инвестиции, не сопровождающиеся уступкой контрольного пакета. Эти настроения (и реальные интересы) директоров, способных "заражать" ими свои коллективы, безусловно, будут тормозить приток иностранных инвестиций. Остается только ждать, когда финансовый кризис сделает следующий шаг в обучении директоров и коллективов, заставит их убедиться, что в "колхозы" инвестиции не идут. Некоторые признаки такого движения уже наблюдаются, в частности, в ходе приватизации петербургской "Электросилы", как о ней сообщалось в "Известиях". Там именно директор объяснил коллективу, что приобретение коллективом контрольного пакета лишит предприятие притока абсолютно необходимых инвестиций. Думается, это - лишь первая ласточка, но скорость данного "воспитательного процесса" будет зависеть от политики правительства в области дотирования убыточных производств и от реального действия механизма банкротств.

Среди препятствий к приватизации наиболее значимые) по мнению, руководителей, - несовершенство законодательства и противодействие административного аппарата (местные власти). Наиболее часто на эти два фактора указывали жители Москвы и Туапсе, реже всего - жители Нижнего Новгорода, где, как известно, администрация обеспечила хорошие условия для приватизации. Отметим также, что чаще других руководителей на эти два фактора указывали владельцы предприятий. Сравнение данных 1992 и 1993 гг.

показывает, что за год число обеспокоенных несовершенством законодательства резко возросло. Если в 1992 г. на эту причину указали 31% опрошенных, то в 1993 г. - уже 58%, и она передвинулась на первое место значимости факторов, тормозящих приватизацию (см. табл. 20).

Таблица 20

Иерархия значимости факторов, тормозящих приватизацию
(в %% к числу ответивших)

Ранга значимости	Наименование фактора
I	Несовершенство законодательства
	Противодействие административного аппарата
	Неопределенность экономической перспективы
II	Бедность населения
	Недостаток людей с предпринимательскими заплатами
	Противодействие коллектива
III	Отсутствие налаженной системы снабжения и сбыта
	Недостаток сырья и материалов

Среди потенциальных положительных последствий приватизации на первый план опрошенные выдвинули "появление хозяина" (35%) и то, что "люди научатся работать" (14%), (см. табл. 21). Такие важные для общества и человека последствия, как появление класса собственников и увеличение свободы отметило небольшое число потенциальных и реальных собственников (на практике, впрочем, вполне четко осознающих возможности экономической свободы и умеющих ею пользоваться). То же относится к таким, казалось бы, самоочевидным следствиям "появления хозяина" и "научения работать", как укрепление трудовой дисциплины, повышение производительности труда и эффективности, развитие конкуренции и т.п. Видимо, эти последствия, без которых, ни появление хозяина, ни "научение работе", казалось бы; не имеют смысла, представляются опрошенным руководителям, либо мало-важными, либо маловероятными.

Дифференциация в оценках между группами опрошенных связана, в основном, с самыми распространенными ответами. На "появление хозяина" чаще всего указывали мужчины и лица моложе

25 лет, владельцы предприятий и директора предприятий, приватизированных на общих основаниях, а из обследованных городов - жители Нижнего Новгорода.

Таблица 21

Ответы опрошенных на вопрос: "К каким положительным последствиям в обществе может привести приватизация?"
(в %% к числу опрошенных)

		Варианты ответов										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
В целом по массиву опрошенных		35	14	5	5	7	8	6	2	4	6	2
Пол:	Мужчины	41	13	6	3	7	е	в	2	2	4	2
	Женщины	25	15	3	0,2	8	0,2	5	4	в	0,2	3
Возраст:	до 25 лет	73	0	0	0	0	0	9	9	0	0	9
	26-45 лет	36	14	5	6	6	8	5	3	4	7	2
	46-60 лет	34	14	6	4	7	9	2	1	2	5	2
	старше 60 лет	28	28	0	17	0	17	6	0	0	0	0
Образование:	среднее	33	18	0	12	3	9	3	3	9	3	в
	среднее техническое	33	21	1	5	4	7	2	3	6	7	2
	вышее	36	11	7	5	0	1	в	2		в	2
Города:	Москва	26	12	3	4	9	11	в	2	5	9	2
	Нижний Новгород	47	12	7	5	8	3	3	3	2	2	3
	Туапсе	34	18	5	7	3	10	5	2	4	5	1
Тип собственности предприятий:	государственное	34	15	6	8	6	7	4	3	2	5	2
	приватизированное льготное	24	14	5	6	7	8	7	3	8	12	3
	приватизированное общее	52	11	8	в	7	3	5	3	1	0	0
	частное, бывшее государственное	29	19	4	4	4	11	4	2	11	4	2
	частное, новое	43	14	1	1	1	13	7	1	1	4	1

где:

- 1 - появится хозяин
- 2 - люди научатся работать
- 3 - изменится психологическое отношение к рынку
- 4 - повысится дисциплина на производстве
- 5 - окажется больше свободы для человека
- 6- улучшится благосостояние людей

- 7 - улучшится экономика страны
- 8 - появится класс мелких собственников
- 9 - улучшится качество обслуживания населения, появится много товаров
- 10 - появится конкуренция
- 11 - возможность преодолеть кризис

Таблица 22

Ответы на вопрос: "К каким отрицательным последствиям в обществе может привести приватизация?"
(в %% к числу опрошенных)

		Варианты ответов										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
В целом по массиву опрошенных		25	8	17	8	6	8	7	5	1	6	4
Пол	Мужчины	25	8	16	7	7	8	8	6	1	6	3
	Женщины	25	0,2	17	10	5	9	7	4	2	6	3
Возраст:	до 25 лет	55	9	18	0	0	0	0	0	0	9	9
	26-45 лет	23	8	16	7	6	9	7	7	2	7	5
	46-60 лет	28	8	17	10	7	9	6	4	0	3	2
	старше 60 лет	17	11	11	6	6	6	6	0	6	17	11
Образование:	среднее	24	6	27	0	6	15	6	3	0	3	0
	среднее техническое	26	9	20	9	5	7	5	6	2	5	4
	высшее	25	0	14	0	7	0,2	0,2	5	1	6	3
Города:	Москва	16	7	17	9	7	14	8	5	1	4	6
	Нижний Новгород	37	11	13	7	7	3	4	4	3	6	3
	Туапсе	25	6	19	7	5	6	9	7	1	8	2
Тип собственности предприятий:	государственное	32	7	20	8	3	9	5	6	1	4	3
	приватизированное, льготное	16	7	18	13	6	11	13	5	1	5	5
	приватизированное, общее	41	19	6	4	14	3	1	1	4	1	1
	частное, бывшее государственное	17	6	13	8	11	6	15	15	10	4	4
	частное, новое	21	6	17	6	5	7	10	5	2	10	5

где:

- 1 - появится безработица
- 2 - произойдет обнищание народа
- 3 - предприятия окажутся в руках теневого, мафиозного бизнеса
- 4 - отсутствие уверенности в завтрашнем дне
- 5 - потеря связей между предприятиями
- 6 - повышение цен
- 7 - расслоение общества
- 8 - банкротство предприятий
- 9 - нарушение социальной и экономической структуры общества
- 10 - исчезнут те виды деятельности, которые не приносят прямого дохода
- 11 - продажа госсобственности иностранцам

Среди отрицательных последствий приватизации (см. табл. 22) на первое место выдвинуты: появление безработицы (25%) и переход предприятий в руки мафиозного и теневого бизнеса (17%). Такие существенные последствия развития капитализма в условиях России как - расслоение общества отметили 7% опрошенных, отсутствие уверенности в завтрашнем дне - 8%, обнищание народа - 8%.

Редко отмечались те последствия, которые связаны с самой "технологией" свободного рынка. Так, на возможность массовых банкротств предприятий указали 5%, потерю связей между предприятиями - 6% руководителей предприятий. Как и можно было предположить, значительная группа респондентов (пятая часть) вообще не смогла указать на возможные последствия приватизации.

В целом можно констатировать, что руководители предприятий вряд ли четко представляют возможные последствия приватизации. Их оценки, как и оценки работников (см ниже), основаны скорее на общих, "идеологических" стереотипах, чем на конкретном опыте, анализе, да, видимо, и просто интересе к проблеме.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ

Организация управления

Несомненно, что деловой успех во многом зависит от соответствующей "команды". В этом плане большинство опрошенных (66%) настроено оптимистично. В силу этого 71% директоров приватизированных предприятий и владельцев предприятий уверены в успехе начатого дела.

Однако лишь 46% опрошенных отметили, что на их предприятиях существует бизнес-план (чаще других - на предприятиях Нижнего Новгорода и Москвы). При этом лишь 5% (!) указали, что этот документ составлялся с привлечением приглашенных специалистов. И при этом, напомним, опрошенные проявляли наименьший интерес к пополнению знаний в области деловой стратегии и технологии принятия деловых решений.

Важным элементом успеха делового начинания является совершенствование технологии развития производства. В настоящее время наибольшее количество опрошенных считает возможным инвестировать производство за счет собственной прибыли - 58%. На банковские кредиты как на источник инвестирования указали 25% опрошенных, на помощь государства - 11%, на средства внешних инвесторов

- 15%. При этом три четверти руководителей частных и приватизированных предприятий указали, что в случае получения значительной прибыли они ее направят на развитие своего предприятия. Разумеется, больше всего таких людей среди владельцев новых частных предприятий - 83%, а меньше всего среди директоров предприятий, приватизированных на общих условиях, - 51%. Лишь 13% опрошенных указали, что они направили бы прибыль на повышение зарплаты, 5% - вложили бы в банки. Таким образом, по крайней мере психологически бизнесмены ориентированы на инвестирование и вообще на долгосрочный подход. Пассивная "стрижка купонов" и положение рантье их не устраивают. Это - лишнее подтверждение того факта, что доходы - лишь один из источников мотивации бизнесменов, имеющий значение лишь в комплексе со всеми остальными. Реальные побудительные мотивы к инвестированию прибылей в нынешней финансово-экономической ситуации могут быть крайне слабыми, но это уже характеристика ситуации, а не сляка. Конечно, сама ситуация привлекает сегодня в бизнесе людей, психологически склонных к спекуляции, но как показывают наши данные этот фактор не следует преувеличивать.

Снабжение 44% опрошенных считают, что проблемы снабжения их предприятий сырьем и комплектующими изделиями за последний год обострились, и лишь 15% считает, что ситуация со снабжением улучшилась. Наиболее уверенно чувствуют себя в вопросах снабжения владельцы новых частных предприятий, предприниматели Москвы и Туапсе. Среди директоров государственных и приватизированных предприятий одинаково много обеспокоенных проблемами снабжения.

Половина опрошенных уже имеют возможность выбирать среди нескольких поставщиков. При этом в лучшем положении здесь находятся предприниматели Москвы, владельцы новых частных предприятий.

Две трети опрошенных устанавливают прямые связи с поставщиками, лишь пятая часть пользуется услугами коммерческих посредников, базами и торговыми предприятиями, десятая часть - пытается объединить усилия с предприятиями аналогичного профиля и лишь некоторые пользуются услугами бирж.

И в будущем наиболее перспективным большинство предпринимателей считает установление прямых связей с поставщиками, по-видимому, особенно не надеясь на развитие соответствующей инфраструктуры.

Потребители Более двух третей руководителей предприятий указали на то, что у них систематически ведется изучение потребностей и запросов потребителей. Однако лишь 24% отметили, что за последний год количество претензий потребителей уменьшилось, 10% указали, что претензий стало больше, а 41%, - что число претензий не изменилось.

Продукция К ответам руководителей об объеме производимой продукции нужно подходить с известной осторожностью. Поскольку значительная часть предприятий, охваченных опросом, относилась к сфере торговли и услуг, рост их объемов производства трудно отделить от общего роста цен, автоматически поднимающих выручку торговых предприятий, и роста торговой надбавки. Поэтому соответствующие данные интересны прежде всего как показатель самооущения руководителей. Хотя порядок цифр говорит о том, что большинство отвечающих все же ориентировались на натуральные показатели. Так, по словам опрошенных, за последний год выпуск продукции сократился на 35% предприятий, вырос на 38% и не изменился на 27% предприятий. Однако 60% руководителей предприятий считают, что в ближайший год объем их продукции вырастет, 26% - не изменится и 10% - уменьшится. Как видим, цифры не подтверждают статистических данных о спаде производства, хотя не следует забывать, что значительная часть обследованных предприятий относилась к сфере торговли. Но, с другой стороны, среди обследованных предприятий было немало предприятий бытового обслуживания - сферы, которая, по данным госстатистики, переживает наиболее глубокий спад.

91% руководителей предприятий не предполагают целиком отказаться от профиля предприятия, однако 65% считают необходимым расширить профиль предприятия, ввести новые виды продукции и услуг. На практике это тоже может означать фактическое свертывание прежних видов деятельности.

В целом данные опроса обнаруживают довольно пеструю и противоречивую картину организации управления производством в малом и среднем бизнесе.

Многие предприниматели низко оценивают степень устойчивости деловой ситуации, считают вполне вероятным крах части предприятий. Казалось бы, именно поэтому они должны стараться очень хорошо знать состояние дел в своей отрасли и в своем городе. Однако на практике реальная информированность о важных

элементах деловой ситуации в своем городе невысока, многие предприниматели не знают состояния дел в своей отрасли.

Это, как и желание руководителей пополнять свои знания в одних областях и нежелание изучать другие, наглядно показывает, что успех или неуспех предприятия сегодня определяется в основном не "объективной" эффективностью его работы, и что давление конкуренции гораздо ниже давления многих других факторов. Такая ситуация, безусловно, далеко не лучшим образом отражается на этике нарождающегося слоя. Ведь, как подчеркивалось во введении, именно ориентация на индивидуальную конкурентоспособность, в отличие от традиционной ориентации на "соблюдение правил", и составляет сегодня главный фактор и "мотор" формирования этого слоя. Как будет видно ниже, ситуация, как по приводному ремню, передается на уровень работников-исполнителей, резко ослабляя влияние конкуренции как мотиватора поведения на рабочем месте.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

Производственная и Трудовая дисциплина Как видно из таблицы 23, руководители не слишком удовлетворены уровнем дисциплины на предприятиях. Чаще всего в ответах отмечаются такие нарушения дисциплины, как занятие в рабочее время личными делами и несоблюдение распорядка рабочего дня. Достаточно широко, по мнению руководителей, распространено использование оборудования в личных целях, затягивание срока выполнения заданий и даже разглашение служебных тайн.

При этом чаще всего о нарушениях дисциплины сообщают руководители предприятий, приватизированных на общих условиях, а реже всего - владельцы частных предприятий.

Естественно, что директора и владельцы предприятий в значительной своей части не удовлетворены своими работниками. 34% опрошенных отметили, что до 50% персонала предприятия не соответствуют их требованиям по своей квалификации, добросовестности и инициативности. 31% опрошенных считают, что на их предприятии таких работников от 50 до 75%, и 34% считают, что более 75%. Чаще всего удовлетворены своим персоналом владельцы частных предприятий, создавшие их сами. Значительно меньше удовлетворенных своими кадрами среди руководителей предприятий, приватизированных на общих условиях, затем сле-

дуют руководители госпредприятий, предприятий, приватизированных на льготных условиях, и предприятий, приобретенных частным лицом или фирмой.

Таблица 23

Данные о фактах нарушения производственной и трудовой дисциплины в оценке руководителей предприятий различных форм собственности (в %% к числу опрошенных)*

		Варианты ответов							
		1	2	3	4	5	6	7	8
В целом по массиву опрошенных		64	33	26	20	18	32	56	58
Тип собственности предприятий:	государственное	70	31	20	21	14	31	59	61
	приватизированное, льготное	57	29	20	15	14	27	49	60
	приватизированное, общее	84	63	54	42	36	59	71	68
	частное, бывшее государственное	56	25	30	15	15	28	51	45
	частное, новое	59	31	26	16	20	22	53	50

где:

- 1 - работники занимаются в рабочее время личными делами
- 2 - работники уносят с предприятия что-либо для себя или для продажи
- 3 - работники без ведома руководства используют оборудование и служебные помещения в собственных интересах
- 4 - работники искусственно затягивают выполнение задания
- 5 - работники разглашают служебные секреты
- 6 - работники не выходят на работу, симулируя болззнь
- 7 - работники опаздывают на работу, уходят раньше времени, затягивают обеденный перерыв
- 8 - товарищи по работе препятствуют таким действиям или открыто осуждают их.

* Сумма данных по строке составляет более 100%, т.к. варианты ответов совмещенные

Таблица 24

Сравнительные (1992-1993 гг.) данные удовлетворенности директора своими работниками (в %% к числу ответивших на вопрос)

	Общее распределение данных в 4-х городах		Москва		Екатеринбург	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Удовлетворен	49	72	46	81	53	76
2. Удовлетворен и не удовлетворен в равной степени	41	26	42	18	39	25
3. Не удовлетворен	10	2	12	1	8	0

На фоне таких оценок наводят на размышления данные о динамике удовлетворенности директоров своими работниками (табл. 24). Она растет очень заметно: доля удовлетворенных выросла с 49 до 72% (в Москве значительно больше - с 46 до 81%, в Екатеринбурге - с 53 до 75%). Это могло бы радовать, если бы коррелировало с оценкой роста производительности труда. Однако на практике директорские оценки роли приватизации в повышении производительности труда, как мы видели, падают, состояние трудовой дисциплины, по их же оценкам, крайне неудовлетворительно, - а удовлетворенность работниками растет! Очевидно, источники удовлетворенности - другие. Прежде всего, видимо, это - снижение конфликтов, осознание общности интересов. К сожалению, эти общие интересы, по-видимому, мало связаны с ростом производительности и вообще эффективности производства. Это - косвенный, но важный признак того, что директора не считают производственные показатели жизненно важными для выживания предприятия и для личного положения, и приватизация если что-то и изменила в этом - то не в лучшую сторону¹. Такая динамика оценки работников особенно интересна в связи с эволюцией еще одного показателя, характеризующего, видимо, не только изменение взглядов директоров, но и сдвиги в реальном положении дел. Это касается оценки роли, которую коллектив предприятий играет в решении вопросов о приватизации, охарактеризованных в одном из предыдущих разделов. Поскольку рост участия рабочих в решении вопросов приватизации сопровождается ростом удовлетворенности директоров своими работниками, можно предполагать, что приватизация в формах, устраивающих директоров, не наталкивается на противодействие коллективов. Коллективы, видимо, сплачиваются вокруг директоров. И хотя происходит это отнюдь не на почве совместных усилий по улучшению работы предприятий, рост участия работников в приватизации можно считать одним из важных достижений социально-экономических процессов

¹ Как и в оценках производительности труда, мы здесь не отделяем непосредственный эффект приватизации от других обстоятельств, определявших положение предприятия в течение прошедшего года. Хотя, видимо, приватизация сыграла свою роль в этом негативном развитии событий. То, что предприятия-производители так и не превратились в конкурентов и положение их далеко не в первую очередь определяется ростом или падением производительности, видимо, связано с совсем другими экономическими факторами. Но приватизация освободила директоров и от административной ответственности за показатели предприятия, и теперь они вполне могут быть удовлетворены работниками, производительность которых не растет, если те не вмешиваются в работу дирекции и не вступают в конфликты.

минувшего года. Причем оно, видимо, одинаково отрадно и для сторонников "коллективных" форм приватизации и организации производства, и для тех, кто предпочитает "классические" модели предпринимательства. Ведь необходимой базой для того и другого является развитие экономической активности и экономической сознательности людей. Участие в решениях по приватизации - первый шаг в развитии подобной сознательности и экономической ответственности.

Одча из наиболее деликатных сфер потенциальных конфликтов и поиска компромиссов - вопрос о сохранении или ликвидации рабочих мест.

Треть опрошенных считает, что количество работников на их предприятиях можно сократить на 50%. Чаще всего такого мнения придерживаются директора предприятий, приватизированных на общих условиях и директора госпредприятия, реже всего - владельцы новых частных предприятий, и директора предприятий, приватизированных на льготных условиях.

Третья часть руководителей предприятий проводила сокращения на своих предприятиях. Однако сокращения более чем 10% персонала провели лишь 9% опрошенных. В Нижнем Новгороде сокращения практиковались почти в два раза шире, чем в Москве и Туапсе. При этом наиболее широко они проводились отнюдь не на предприятиях, приватизированных частными лицами, - таких в Нижнем Новгороде по принятому там порядку приватизации было больше, чем в других городах, - а на государственных предприятиях и предприятиях, приватизированных на общих условиях их же коллективами.

Две трети опрошенных считают, что" проведение более радикальных сокращений не вызывалось производственной необходимостью. 12% отметили, что сохранение рабочих мест входило в условия приватизации и лишь 2% отметили, что сокращение не проводилось из-за противодействия коллектива и 3% - из-за противодействия профсоюзов.

При обосновании причин, препятствующих более радикальному изменению кадрового состава, обычно руководители предприятий называли то, что лучших работников все равно взять неоткуда (40% опрошенных), что это связано с проводимой кадровой политикой (26%). Чаще всего на это ссылались директора приватизированных предприятий. Значительно реже опрошенные ссылались на трудовое законодательство (13%) и на противодействие коллектива (6%). Наиболее часто на последнюю причину указывали директора предприятий, приватизированных на общих условиях.

Однако проблема сокращения сохраняет свою актуальность (четвертая часть руководителей предприятий считает, что в ближайшее время финансовое положение предприятий потребует значительного сокращения персонала). Больше всего озабочены такой проблемой директора приватизированных на общих условиях коллективных предприятий (55%), значительно меньше это беспокоит директоров госпредприятий (34%), владельцев выкупленных на аукционе предприятий (25%) и директоров коллективных предприятий, приватизированных на льготных условиях (25%). Лишь 8% владельцев новых частных предприятий беспокоит указанная проблема.

Однако только 26% опрошенных считают, что им удастся провести необходимое сокращение. И вновь наиболее пессимистичны директора коллективных предприятий, приватизированных на общих условиях. 18% руководителей считают, что им такое необходимое для успеха дела сокращение провести не удастся. При этом 42% из них сослались на существующее законодательство и еще 42% - на противодействие коллектива. Противодействия профсоюзов опасаются лишь 9% а местных властей - 7%.

Таким образом, даже столь большой вопрос, как сокращение персонала не приводит к острым конфликтам и поляризации между руководителями и владельцами, и работниками - противодействие коллектива - наименее серьезный фактор, удерживающий до сих пор от сокращений. Более того, до сих пор более жесткую политику сокращений проводили как раз на предприятиях коллективной собственности.

Что касается частной собственности - она, если верить ответам, скорее сглаживает противоречия: среди владельцев предприятий доля удовлетворенных своими работниками заметно выше, хотя сокращения проводились в меньших масштабах.

Что касается более радикальных сокращений и их возможных социальных последствий - прогнозировать ситуацию пока невозможно. Все или почти все зависит от двух взаимосвязанных факторов: государственной политики в области дотирования и субсидирования предприятий и реального введения процедуры банкротства. До сих пор коллектив традиционно выступал как средство защиты работника от конкуренции на рынке труда - в этом смысле его роль была аналогична роли крестьянской общины. С сокращениями дотаций и реальной угрозой закрытия предприятий коллективы для своего выживания будут вынуждены принять иную модель: избавления от наименее нужных. Однако это может произойти лишь* при очень жесткой политике и при реальной, всеми ощу-

щаемой угрозе, подкрепленной опытом закрытия "соседних" предприятий. И социальную цену за это, видимо, придется заплатить очень высокую. Причем, выше всего - именно на тех коллективных предприятиях, которые живут не в "тепличных", а в нормальных экономических условиях. Опросы директоров, а еще больше работников (см. ниже) показывают, что социальный климат там уже сегодня очень жесткий, и что ухудшение его весьма тесно коррелирует с ухудшением экономической ситуации и нарастанием напряженности труда.

Как показала уже история русской пореформенной деревни, внедрение конкурентных мотивов и ценностей в "общинную" среду - процесс крайне болезненный. Но тогда не было объективной конкуренции между общинами. Видимо, на новом витке истории нам предстоит увидеть и этот "социальный" эксперимент.

Управленческая регуляция

Отсутствие конкуренции между предприятиями и внутри предприятий выражается и в весьма своеобразной практике управленческих воздействий. Как выяснилось, пятая часть руководителей вообще не может поощрить своих работников. При этом больше всего таких руководителей среди директоров госпредприятий и предприятий, приватизированных на общих условиях. Две трети опрошенных могут поощрить своих работников повышением окладов (разумеется, больше всего таких руководителей среди владельцев новых частных предприятий), и пятая часть могут в знак поощрения повысить своих работников в должности.

Причем, как будет видно ниже, директора не в полной мере используют даже эти возможности, так что конкуренция за повышение в должности, за возможности для карьеры на собственном предприятии не является серьезным мотиватором даже для служащих. Такое положение серьезно затрудняет формирование нового слоя. Но, с другой стороны, опыт предшествующих десятилетий показывает: конкуренция внутри предприятия может быть конструктивным фактором лишь тогда, когда она порождается, стимулируется конкуренцией между предприятиями. В противном случае она может играть прямо противоположную роль, вырождаясь в простое соперничество за благосклонность начальства. А при отсутствии конкуренции между предприятиями эта благосклонность приобретает отнюдь не деловыми качествами, а, чаще всего, тем же послушанием, пассивным соблюдением "правил игры".

Что касается наказания работников, то речь идет о понижении в должности и увольнении. 80% опрошенных указали, что

они обладают такой возможностью. Реализуют же ее 54% руководителей предприятий, при этом лишь 13% пользовались такой мерой широко. Наиболее часто наказывали сотрудников директора государственных и приватизированных предприятий, и трудовой коллектив, как правило, не оказывал противодействия. Так, лишь 7% директоров приватизированных на общих условиях предприятий столкнулись с серьезными трудностями добиваясь согласия коллектива на такую меру.

ВЫВОДЫ

В целом опрос показывает, что процессы формирования и утверждения нового слоя владельцев и руководителей предприятий за 1993-1994 год продвинулись достаточно далеко. Эта группа явно консолидируется, директора государственных предприятий все больше ориентируются на социальную роль собственника. Соответственно, многие оценки в пределах данной группы сближаются. Одновременно растет разрыв в уровне доходов между этой группой и остальным населением, что также способствует ее консолидации.

При этом данный слой претерпевает определенные демографические, психологические и иные изменения. С приватизацией доля мужчин среди руководителей предприятий возрастает (особенно много их среди владельцев предприятий). Мужчины с высшим и средним специальным образованием - главная движущая сила в малом бизнесе. Яркой чертой, объединяющей большинство опрошенных, является их нежелание возвращаться в государственный сектор. Поэтому можно сказать, что в психологическом плане вопрос государственное - негосударственное предприятие для данной социальной категории в сфере малого бизнеса решен в пользу негосударственного.

В настоящее время наблюдается дифференциация между владельцами и "просто директорами" предприятий. У первых быстро развивается чувство уверенности в себе и удовлетворенность достигнутым. Среди владельцев значительно больше, чем среди директоров, людей, считающих, что они добились поставленных при создании предприятий целей, больше уверенных в завтрашнем дне и в том, что их предприятие сохранится и им не придется искать новую работу.

Значительная часть директоров приватизированных предприятий в настоящее время переосмысливает для себя собственную роль на предприятии, причем сопровождается это явным конфликтом установок. Так, уже отмечалось, что две трети директоров приватизированных предприятий выступают за продажу предприятий на аукционе или за выкуп предприятия коллективом (как формы приватизации), но более половины выразили желание стать собственниками возглавляемых ими предприятий. Особенно много таких желающих среди директоров предприятий, приватизированных на общих основаниях.

Таким образом, имеется большой резерв опытных людей для пополнения слоя собственников. Хотя наиболее вероятно, что боль-

ше всего он будет пополняться за счет "вторичной приватизации", о которой будет сказано несколько ниже.

Важная характеристика наших опрошенных - характер их представлений об обществе. Многие из этих представлений противоречивы и сумбурны, причем противоречат они их же собственному опыту и мнениям по конкретным вопросам. Так, последствия приватизации для общества в их общественном сознании сводятся к противопоставлению: "появление хозяина + умение работать - безработица + мафия". Какие-то более конкретные последствия, неизбежно, казалось бы, вытекающие из перечисленных, называли лишь очень немногие из опрошенных.

В сознании многих еще силен идеологический импульс, данный правительством и усиленный средствами массовой информации. Сегодня он вступил в конфликт с другими идеологическими импульсами - и от тех же средств массовой информации, и от нарастающего конформного давления вырабатывающегося корпоративного сознания. Впрочем, конфликты и противоречия связаны и с реальной сложностью и противоречивостью проблем, неустойчивостью экономической и политической ситуации в стране. Так, лишь половина директоров после приватизации начала чувствовать себя более уверенно и лишь четверть абсолютно уверена, что их предприятия не закроются, - но налицо стремление воспользоваться выгодами экономической свободы и возможностями установить контроль над своим предприятием. Хотя работать на госпредприятиях директора приватизированных предприятий не рвутся, - но у них еще сильна ностальгия по государственному снабжению и сбыту; однако и для директоров не секрет, что владельцы новых предприятий чувствуют себя при решении проблем снабжения, сбыта, кадровой политики значительно более уверенно. Государство дало достаточно мощный импульс приватизации в сфере малого бизнеса - но пока не смогло создать условий (инфраструктуры), обеспечивающих приватизированные предприятия ресурсами. Основные противоречия приватизации, влияющие на коллективное сознание руководителей, можно резюмировать следующим образом:

1) Возникло довольно серьезное противоречие между скоростью проведения приватизации и имеющимися ресурсами: материальными и человеческими (знаниями, умениями).

2) Рельефно обозначилась двойственная роль государства в приватизации: государства как источника и катализатора экономических реформ и государства в "лице" аппарата управления (от которого зависит проведение реформ) как тормоза реформ.

3) Возникло противоречие между долго пропагандируемой коллективной приватизацией и практикой приватизации, которая все более принимает частноиндивидуальный характер.

Все это вносит в "общественное сознание" директорского корпуса сумбур и внутреннюю рассогласованность и, между прочим, заставляет скептически относиться к разного рода категорическим выступлениям политического характера, претендующим на выражение мнений данного слоя в целом. Эти мнения слишком внутренне противоречивы.

Существенны и пробелы в знании как реальной деловой ситуации, так и в практике руководства, что, судя по всему, не слишком мешает выживанию.

Один из важнейших отличительных и консолидирующих признаков данного слоя - значительно более высокий уровень жизни и материальные притязания. Если исходить из оценок самих опрошенных, то в настоящее время у двух третей собственников и директоров предприятий уровень жизни выше, чем у остального населения. При этом собственники предприятий и директора приватизированных предприятий живут лучше, чем директора государственных предприятий. Разумеется этот фактор - не последний в числе факторов, определяющих негативное отношение большинства опрошенных к работе на госпредприятиях. Установление реального контроля над своим предприятием, а затем и приобретение его в собственность - вполне прогнозируемая стратегия многих директоров приватизированных предприятий. Такое развитие событий вероятно еще и потому, что большинство проблем директоров на приватизированных предприятиях пока лежит вне сферы отношений со своим коллективом. Если же конфликты с коллективом возникают, то обычно они связаны с вопросами оплаты труда, которые собственник предприятия может решить гораздо эффективнее.

Новый период в развитии малого бизнеса потребует и изменения тактики его изучения. Важно изучать механизмы деятельности предпринимателей, их мотивацию, иначе говоря, способы бизнеса и способы жизни. Такой подход потребует использования более сложных и трудоемких методик изучения наряду с массовыми опросами. Именно такой подход в наибольшей степени соответствует той фазе развития, в которую вступает малый бизнес* развитие предпринимательства и формирование предпринимателей как субъектов экономической и социальной деятельности.