

ЧАСТНЫЕ И ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ: МНЕНИЕ ДИРЕКТОРОВ

БАБАЕВА Лилия Васильевна — кандидат философских наук, руководитель НИИ Института социологии РАН. Наш постоянный автор

На протяжении первых лет реформы ни о каких серьезных изменениях социальной структуры в традиционном смысле вообще не приходилось говорить. И тем не менее интуитивно структурные изменения в обществе ощущались на всех уровнях. В прежнем социальном пространстве положение экономического агента определялось не реальными достижениями или оценкой потребителем — такая оценка возможна только в условиях конкурентного рынка труда и продуктов, а опосредующей оценкой бюрократической машиной и теми институтами, которым делегированы соответствующие полномочия. Основной стратегией поведения личности, стремящейся сохранить и повысить свой статус, было «угадывание» и точное соблюдение правил игры в лояльность. Собственно говоря, лояльность организации — непреложное условие сохранения статуса в любой институционализированной системе. Но в советской ситуации особая: и статус организации, и статус индивида не зависели от эффективности результатов.

Среди новых элементов стратегии выделяется главным образом один — готовность принимать риск ради достижения потенциально большего эффекта по какому-либо критерию: более высокий доход, независимость, возможности для самореализации. В частности, предпочтение высокого дохода доходу гарантированному стало важным признаком, коррели-

рующим с другими установками, позволяющим провести четкую грань между социально-демографическими и социально-профессиональными группами. Такого рода «предпринимательские установки» и «предпринимательское поведение» шире всего распространились в сфере поведения на рынке труда, а в каком-то смысле и на рынке потребительских товаров. Для советского человека, десятилетиями привыкшего жить в условиях распределительной системы, попытка рационально оптимизировать свое потребительское поведение была первой школой предпринимательского отношения к реальности, экономии денег и времени, престижности и т.п. По мере развития навыков поведения на обоих рынках менялись даже устойчивые, казалось бы, идеологические стереотипы: отношение к собственно предпринимательской деятельности становилось терпимее.

Развитие подобных навыков и установок можно рассматривать как повышение предпринимательского потенциала общества. Разумеется, не в том смысле, в каком это понятие употребляют в публицистике, а иногда и в научной литературе: как резервуар, из которого можно черпать кадры предпринимателей. В любом обществе собственно предпринимателей не должно быть очень много. Хотя предпринимательство не может жить и развиваться в социально чуждой среде: на первых порах оно, правда, процветает за счет ограбления менее продвинутого большинства (так происходило на этапе становления кооперативов и различных товариществ, хотя и в гораздо меньшем масштабе оно продолжается и теперь). Но долго так не может продолжаться: оно или задыхается от отсутствия необходимых ему работников и потребителей своей деятельности, или сметается традиционно настроенными слоями. Поэтому в обществе, переходящем от традиционного (или квазитрадиционного — коммунистического) состояния к современному решающим условием оказывается именно это измерение предпринимательского потенциала.

В слое субъектов рыночной экономики уже в самом начале 90-х годов можно было выделить ядро, «ближнюю» и «дальнюю» периферию. Всего с 1980 по 1994 гг. по данной теме нашей группой проведено 22 исследования, в том числе три интервью с экспертами (охвачено 26 412 респондентов). Ядром явились собственно предприниматели и бизнесмены — в традиционном смысле владельцы (или, как обычно бывает в случае мелких предприятий, владельцы-менеджеры) предприятий, где стремление к свободе, самостоятельному принятию решений, ответственности оказались чрезвычайно сильными. При этом у них вполне отчетливо просматривалось то, что мы называли «предпринимательским поведением на рынке труда»: рациональное отношение к оптимизации по выбранным и осознаваемым критериям. Уже весной — летом 1992 г. почти никто из опрошенных владельцев частных предприятий не согласился вернуться в государственный сектор в качестве директора предприятия даже при гарантии равного или более высокого дохода. Единственным мотивом для такого возвращения мог служить только гораздо больший размер руководимого предприятия, т.е. опять же большая возможность для самореализации и самоутверждения. В 1993 г. число предпринимателей, готовых вернуться в госсектор, стало еще меньше (особенно если сравнивать их с директорами приватизированных предприятий, перешедших в коллективную собственность). Интересно, что с 1992 по 1993 гг. для руководителей изменились относительная привлекательность предприятия различных форм собственности.

Так почти в два раза (с 14% до 26%) возросла привлекательность акционерных (приватизированных) предприятий, упала привлекательность работы на совместных предприятиях и в иностранных фирмах (14% и 6% против 21% и 14% соответственно). Возможно, это было связано с исчезновением жесткой границы между долларом и рублем и постепенным превращением рубля в «деньги» — при значительно большей самостоятельности и возможностях для самостоятельной коммерческой активности в отсутствие «иностранных» начальников: с тем, что в СП даже высококвалифицированный человек выступал как менеджер, а на предприятиях иных типов больше как самостоятельный предприниматель.

Уже в 1992 г. стали проявляться свидетельства неблагополучия в российской деловой среде: лишь 7% опрошенных владельцев предприятий считали, что смогли добиться тех целей, ради которых шли в бизнес; 38% сумели добиться этих целей частично (за год до того показатели удовлетворенности были гораздо выше). Правда, в 1993 г. этот показатель снова заметно вырос: среди собственников вновь созданных предприятий 22% сочли, что полностью добились своих целей. Но, видимо, это все равно слишком мало, если учесть, что главная причина, которая во всем мире мешает бизнесменам добиваться своего, — конкуренция — в тот момент практически не ощущалась. По крайней мере, как причина

неудач в бизнесе. Вместе с тем и провалов в бизнесе на тот момент было сравнительно немного: в 1992 г. лишь 30% опрошенных бизнесменов знали о тех, кто потерпел крах. К нему, по их мнению, привели и непрофессионализм и непорядочность в делах. Несовершенство законодательства, непомерные налоги и противодействие администрации отмечались тогда реже. Бизнесмены резко отличались от директоров госпредприятий и в другом: 53% владельцев предприятий на первое место поставили увлекательность и важность самой работы (среди директоров госпредприятий — 44%). Доход для предпринимателей был важнее, чем для директоров госсектора, а вот надежность положения и уверенность в завтрашнем дне оказались важными для 39% директоров госпредприятий и лишь для 19% предпринимателей. Такой расклад соответствует нашей гипотезе: в предприниматели шли те, для кого интерес к работе, самостоятельность и размер дохода превышали возможный риск.

Предприниматели хотя и утверждали, что уверенность в завтрашнем дне для них не главное, на самом деле чувствовали себя гораздо увереннее, чем директора госпредприятий. Так, лишь 16% владельцев считали, что вероятность потерять работу велика, а для 72% из них она вовсе отсутствовала (для директоров госпредприятий соответственно 36% и 51%). Отпеты на эти и другие вопросы подтверждают: несмотря на экономический риск, сопряженный с частной собственностью, она значительно укрепляет уверенность человека в устойчивости своего социального положения.

По возрасту предприниматели несколько моложе директоров государственных и коллективных предприятий. Среди них много меньше женщин. Число последних в бизнесе вообще резко сократилось в 90-е годы. Женщины-предприниматели утверждают, что бизнес криминализировался, правила игры в нем стали куда жестче, выжить стало труднее. Безусловно, в этом есть доля истины, но лишь доля. В ответах на вопрос о сравнительной важности характеристик работницы оказались ближе к директорам из госсектора, чем к предпринимателям. В 1992 г. среди опрошенных предпринимательниц доля тех, кто купил свое предприятие у государства без всякого конкурса, т.е. льготных и. видимо, не вполне законных условиях, была втрое выше, чем среди предпринимателей-мужчин, а доля тех, кто начал дело с нуля, т.е. при максимальном риске, напротив, вчетверо ниже.

Другая особенность частных предпринимателей — неожиданная склонность заниматься производством товаров. Среди частных предприятия, созданных их владельцами, доля товаропроизводителей оказалась значительно выше, чем среди приватизированных предприятий, что коррелирует с данными более ранних опросов. Тогда выяснилось, что почти все владельцы вновь созданных предприятий предпочитают работать по прежнему профилю, что означало заниматься производством. Напомним, что речь идет о 1993 г. Аналогичных данных за 1994 г. у нас нет, но анализ экономической информации заставляет предположить, что эта ситуация изменилась в пользу торгово-посреднических предприятий. Почему? Главная причина в том, что товаропроизводящие предприятия традиционно были крупными и средними, приватизировались же они позже — по одному из «коллективных вариантов» (у частных лиц не было денег для их выкупа). Годом раньше (1992) больше половины всех владельцев предприятий, ответивших на вопрос, заводя дело, вынуждены были полагаться исключительно на собственные средства: кредит уже тогда удалось

получить меньше чем 1/4 новых владельцев. Не спасали даже льготы при выкупе (большая часть опрошенных не стала сообщать о том, как именно они выкупили у государства свои

предприятия). Однако среди сообщивших лишь 1/4 участвовали в конкурсах и торгах, а 3/4

покупали предприятие непосредственно и, надо думать, по символической остаточной стоимости, которая, тем не менее, была достаточно нелика для частного лица. В 1993 г. на

аналогичный вопрос ответили 2/3 руководителей негосударственных предприятий, причем

36% создали свои предприятия с нуля (в 1992 г. — 28%). Чаще всего при этом использовались личные средства (40% опрошенных), почти в два раза реже кредиты и средства вкладчиков (в 1992 г. — 23%). Как видим, за год выросло количество и частных предприятий, купленных или созданных владельцами, и предпринимателей, вложивших в дело личные средства.

В 1993 г. торговля и посредничество сулили быструю отдачу и позволяли быстро обогатиться. Видимо, предприниматели говорили правду, полагая, что вовсе не высокие

доходы и возможность заниматься тем, в чем они чувствуют себя профессионалами, привлекает их в бизнесе.

«Ближайшей периферией» нового слоя, сознательно втянувшегося в рыночные отношения, является директорский корпус. Прежде всего директора приватизированных предприятий, не имеющие юридического статуса собственника, но фактически действующие по рыночным правилам. К ним примыкают директора государственных предприятий. Хотя последние оказались консервативнее своих коллег из приватизированных предприятий и уж, тем более, чем владельцы индивидуальных предприятий, разница в ответах была, скорее, количественной, нежели качественной. В целом приватизация стала для директорского корпуса очень важной практической школой.

Влияние приватизации на сознание и отношение директоров к происходящему было не только сильным, но и очень оперативным.

Опрос, приведенный летом 1992 г., позволил выявить еще один признак, по которому, с одной стороны, консолидируется, а с другой дифференцируется слой предпринимателей и менеджеров.

То, что в своих ответах владельцы частных предприятий демонстрировали ярко выраженную «прорыночную» ориентацию и политический радикализм, а директора госпредприятий оказались более консервативны, было вполне предсказуемо. Столь же предсказуемыми были и различия в их установках. Например, на первое место среди значимых характеристик работы высокий доход поставили 18% директоров госпредприятий, 29% владельцев частных и 21% руководителей приватизированных предприятий. А чувство уверенности в завтрашнем дне и ощущение надежности своего положения оказались с обратными показателями среди первых эти характеристики назвали 39%, среди вторых только 19%, среди третьих — 27%. Увлекательность и важность самой работы на первое место поставили 44% директоров, 53% владельцев, 52% менеджеров.

Подобное соотношение в оценках руководителей государственных и частных предприятий, как уже отмечалось, было вполне предсказуемым. Как и то, что содержательные характеристики работы — интерес, удовлетворение, важность — оказались важнее дохода (напомним, что мотивом возвращения в госсектор у владельцев была не зарплата, а масштаб руководимого предприятия). Интереснее другое: по ряду показателей руководители приватизированных предприятий заняли промежуточное положение между двумя категориями, но ближе к владельцам частных предприятий, хотя и оказались радикальнее их. Видимо, дело в том, что часть предприятий была куплена частными владельцами, а часть перешла в собственность коллективов предприятий, директора которых, оставшись с прежних времен, мало чем отличаются по своим ответам от директоров госпредприятий. Но два соображения заставляют искать иное объяснение. Во-первых, похожие расхождения зафиксированы в ответах работников приватизированных и государственных предприятий, и такое различие нельзя объяснить сменой состава. Во-вторых, эксперты — сотрудники районных и городских комиссий по приватизации и комитетов по управлению государственным имуществом и местных органов власти — согласились в том, что малая приватизация в охваченных опросом городах (Москве, Екатеринбурге, Воронеже, Смоленске) проходила в основном через трудовые коллективы. А в Москве как раз в это время шла «обвальная приватизация по Пияшевой» через предприятия. Но по ответам, менеджеры из Москвы не отличались от коллег из других городов. Остается предположить, что на установки руководителей повлиял сам факт приватизации.

Даже в том случае, когда она не создает ответственных собственников, она стимулирует те социально-психологические перемены, которые можно считать первой фазой структурных перемен. Сегодня значительная часть директоров, особенно малых и средних предприятий, не принадлежащих к военно-промышленному комплексу и ориентированных на обслуживание «базовых отраслей», понемногу превращается в периферию «предпринимательского класса». Впрочем, ответы директоров госпредприятий немногим отличаются от ответов их коллег из частных, а тем более приватизированных предприятий; ориентации совпадают и там, где речь идет о политических оценках и симпатиях, и там, где оцениваются тенденции и перспективы бизнеса.

Директорский корпус сегодня, если верить ответам, не является тормозом для приватизации. Не подтверждается и мнение радикальных экономистов о том, что коллективные формы приватизации следует поощрять как способ «сломать» директоров. Скорее, директора будут «ломать» коллективы, добиваясь ускоренной приватизации. В

ходе приватизации они увидели возможность сохранить и поднять свой статус. Первые признаки этого замечены еще в 1990 г. Теперь тенденция усилилась. С одной стороны, прошли первые страхи, возросла уверенность в прочности своего положения, хотя в 1993 г.

она была не слишком велика: 1/4 опрошенных директоров считали, что для них вполне

вероятна потеря работы в течение ближайших 12 месяцев, и лишь 1/3 были уверены, 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.

Истекший год прибавил руководителям предприятий уверенности в своем будущем: доля тех, кому найти работу с равноценным заработком будет «очень легко» или «довольно легко» возросла, а доля тех, кто считает, что это будет «совсем нелегко», упала. Вывод: между 1992 и 1993 г. 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). Можно спорить, насколько здоровой — с экономической точки зрения — является ситуация, когда при спаде производства и падении и ВВП число высокооплачиваемых рабочих мест для директоров предприятий заметно растет. Очевидно, что прибавляет им уверенности в своем положении и увеличит свободу их действий. Оптимизм руководителей предприятий становится еще заметнее, если сравнить их ответы. Если в прошлом году 6% опрошенных считали очень вероятным, что в течение ближайших 12 месяцев их предприятие закроется, и еще 12% полагали такое развитие событий вполне возможным, то сегодня опасений заметно меньше: очень вероятным считают закрытие лишь 3%, вполне возможным — 9%. Важный показатель — представление директоров о материальном достатке. В 1993 г. 12% директоров и руководителей считали, что их доход не обеспечивает семью прожиточным минимумом, 25% — что их семьи живут на уровне прожиточного минимума, 48% — выше и, наконец, 13% — значительно выше. Трудно

поверить, что у 1/3 опрошенных доход на одного члена семьи был на уровне прожиточного

минимума или ниже. Видимо, они сравнивали свой доход не с официальными цифрами прожиточного минимума, а с собственными представлениями о нем. Любопытно, что динамика удовлетворенности своими доходами заметно отстает от динамики оценки их роста: доля удовлетворенных выросла с 31% до 41%, а неудовлетворенных снизилась с 30% до 16%. Различия между самооценкой роста доходов и динамикой удовлетворенности ими — яркое свидетельство высоких материальных притязаний; стремление к высокому доходу — важнейший мотив участия значительной части директоров и специалистов в приватизации. Если 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), то среди директоров госпредприятий таких оказалось лишь 5%, у директоров предприятий, приватизированных на льготных условиях, — 9%, на общих условиях — 8%.

Очевидно, что доходы директоров растут опережающими темпами, а разрыв между ними и рядовыми работниками увеличивается. Причина в бесконтрольности директоров при установлении собственной зарплаты. Но есть и другие факторы. Можно предположить, что профессия руководителя предприятия, способного работать в нынешних условиях, стала дефицитнее, чем год назад: рост мест приложения труда опережает рост числа подготовленных претендентов. Отсюда отчасти и рост оплаты труда. Такая ситуация вполне соответствует интересам «директорского корпуса», но не интересам экономики (рост числа рабочих мест и реальной заработной платы директоров идет на фоне падения производства и объема услуг). Очевидно, что подобная ситуация возможна лишь в инфляционном финансировании экономики и при отсутствии реальной конкуренции, в чем директора заинтересованы больше других. Факт, что удовлетворенность уровнем жизни у руководителей растет значительно быстрее, чем удовлетворенность достижением целей, можно вполне объяснить. Они имеют возможность обеспечить высокий уровень жизни раньше, чем добиваются производственных успехов в бизнесе. Проблемы постприватизационного периода стали для директоров важной школой предпринимательского поведения. Главная трудность для руководителей в 1992—1993 гг. — нехватка финансовых средств и перебои со снабжением. Правда, сбыт продукции беспокоил их тогда гораздо меньше —

явный признак неизжитого монополизма в промышленности и сохраняющегося, хотя и в смягченной форме, «диктата производителя». Со временем проблема обострилась: в 1992 г. лишь 20% владельцев и директоров указали на финансы как главную проблему, в 1993 г. — уже 40%. Вопросы помещения, снабжения и кадров были менее значимыми, а на отношения с местными властями указывали лишь 5—10% опрошенных. Судя по ответам, их не очень беспокоили рэкет и мафия, а конкуренция, технология производства и управления вообще не вошли в число значимых проблем.

Громадное большинство руководителей ощущает потребность расширить свои значения в области экономики, финансов, бухгалтерского учета. 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 управленческой культуре и деловой стратегии руководители пожелали обратиться лишь после того, как они решили бы более насущную проблему финансовых тисков.

Хотя финансовые проблемы и вопросы снабжения актуальнее отношений с властями, и иерархии конфликтов первое место занимают именно столкновения с работниками аппарата. Затем идут конфликты с поставщиками (еще одно подтверждение диктата производителя, который резко тормозит развитие специфически предпринимательских моделей делового поведения), покупателями, клиентами; на последнем месте конфликты с коллективами.

Причина конфликта с властями — непомерно высокие поборы (36%). Вторая причина — помещения (17%). Реже всего конфликты с властью были вызваны жалобами жителей на предприятия (5%). Как видим, 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 и более разумные дивиденды, чем органы власти и, соответственно, демонстрируют более развитое «предпринимательское поведение». Мы уже говорили, что слой «субъектов рыночной экономики» достаточно размыт и аморфен. Однако и с этой оговоркой нельзя говорить о нем как о социальном слое, если его представителям, по крайней мере, большинству не свойственны общие представления, восприятия, оценки.

В качестве главного индикатора социальных настроений мы выбрали оценку возможных последствий приватизации, ее нынешних темпов и предпочтительных способов приватизации. Для характеристики подобных представлений мы не случайно употребляем определение «идеологические». Динамика оценок за прошедший год косвенно подтверждает их рассогласованность. Она была максимальной в наиболее политизированных городах — Москве и Екатеринбурге, что дает основание говорить об идеологическом характере многих суждений о рынке и приватизации. С одной стороны, идеологическая эйфория рынка и приватизации убывает, с другой — рыночные разочарования обусловлены, скорее, общественным мнением, нежели личным опытом. Так, оценки, отражающие личную умеренность руководителей в собственном благополучии и в положении своего предприятия, в 1993 г. были даже выше, чем год назад, а вот оценка процесса приватизации и ее последствий стала гораздо сдержаннее. Если в 1992 г. из 75% ответивших на вопрос о необходимых темпах приватизации 66% считали, что приватизация должна идти быстрее, то год спустя ускорить ее хотели лишь 54%. Настораживает рост числа тех, кто вообще отказался высказать свое мнение. В практике опросов резкий рост числа тех, кто отвечает на вопрос «не знаю» или вообще отказывается давать ответ, свидетельствует о нарастании отрицательных настроений или, по меньшей мере, потере интереса к соответствующей теме. Видимо, сыграло роль и разочарование в конкретной политике приватизации. Можно заключить, что директора относятся к практике приватизации значительно сдержаннее, чем год назад. Почему? В 1992 г. в их сознании была еще достаточно актуальной опасность возврата к прежним методам управления народным хозяйством, поэтому голоса «за» политику приватизации фактически означали ответ «против» возврата. Самую высокую оценку приватизация получила в наиболее политизированных городах. В 1993 г. в сознании директорского корпуса актуализировалась уже не оппозиция «нового» и «старого», а конкретные альтернативы, жизненный опыт трудностей и неудач.

Значительно ослабили надежды на позитивную роль приватизации в повышении производительности труда. В 1992 г. с выше 40% директоров госпредприятий, ответивших на соответствующий вопрос, ждали от приватизации значительного повышения произ-

водительности, около 1/3 — некоторого или незначительного. Годом позже значительного

роста ожидали всего 20% ответивших, некоторого - 50%. ничего не ждали — 32% всех, кто имел какое-либо мнение. Но почти 2/3 не имели определенного мнения. А руководители приватизированных предприятий, оценивавшие не надежды, а фактические результаты, дали еще менее оптимистичные оценки: значительно повысилась производительность всего на 12% предприятий, несколько — на 30%. Не повысилась она на 1/3 предприятий. Если учесть, что главной целью приватизации был значительный рост производительности, то реальные оценки следует считать еще менее оптимистическими, чем ожидаемые.

Разочарование (или отрезвление?) проявилось и в ответах на общие вопросы о перспективах приватизации. В 1992 г. более 60% считали, что приватизация улучшит жизнь: в 1993 г. таких стало 30%. Выросло число ожидавших ухудшения жизни, а доля тех, кто не ждал никаких изменений увеличилась почти в 4 раза. Еще больше изменились оценки перспектив построения рыночной экономики в России: в 1992 г. около 32% ждали се уже в ближайшие пять лет; в 1993 г таких было только 10%: 36% полагали, что этот процесс займет свыше 50 лет. Годом раньше таких не было вообще. Учитывая известный конформизм хозяйственников, можно предположить, что отмеченные изменения обусловлены эволюцией их сознания. В 1992 г. определенной позиции у этого слоя не было, а в общественном сознании престиж осторожных и консервативных оценок был невысок — господствовал рыночный оптимизм. Позже консерватизм стал вполне престижен для «серьезных людей»: 85% повторно опрошенных по-прежнему заявляли о поддержке рыночных идей, но сроки построения нового общества резко отодвинулись — для 45% опрошенных на 20 лет и более. Характерный показатель предпринимательской ориентации — предпочитаемый теми, кому приватизация вообще не нужна; в 1993 г. таких было всего 8% (в основном это женщины, лица пожилого возраста и директора госпредприятий). Больше всего сторонников у выкупа предприятий коллективом — 30%. Чаще всего этого

ждали директора приватизированных предприятий. 1/5 опрошенных указала на продажу предприятий через аукцион как на предпочтительный способ приватизации. Среди директоров госпредприятий за него выступали 15% (характерно, что до 1/3 их выступает за льготные для коллективов способы приватизации). В целом за продажу предприятия коллективу или сторонним лицам выступает 2/3 опрошенных. Сторонников бесплатного

получения госсобственности коллективом — 29%. Таким образом, в сознании директората выкуп предприятия явно преобладает над бесплатной передачей. За прошедший между двумя исследованиями год количество сторонников продажи предприятий среди директоров и владельцев увеличилось с 54% до 62%, что также свидетельствует об определенной «рыночной» эволюции этого слоя. Любопытно, что при устойчиво декларируемом предпочтении коллективных способов приватизации директора не только не прочь стать владельцами своих предприятий, но все сильнее осознают потребность в иностранных инвестициях. В прошлом году 46% опрошенных директоров и владельцев считали инвестиции полезными для страны, а 41% — вредными. В этом году их приветствовали уже 57%. Очевидна воспитательная роль финансов на предприятии. Однако, судя по ответам на другие вопросы, в том числе и по явному предпочтению коллективных вариантов приватизации, директора готовы приветствовать лишь те инвестиции, которые не сопровождаются уступкой контрольного пакета. Подобные настроения будут лишь тормозить приток иностранных инвестиций. Первые признаки проявились в нашумевшем конфликте администрации алюминиевых заводов с Госкомимуществом и зарубежными инвесторами, а также в конфликте администрации ЗИЛа со своими акционерами. Остается только ждать, когда финансовый кризис сделает следующий шаг и заставит людей убедиться, что в «колхозы» инвестиции не идут.

В целом опросы показали, что процесс формирования нового слоя владельцев и руководителей предприятий продвинулся достаточно далеко. Эта группа явно консолидируется, директора госпредприятий все больше ориентируются на социальную роль собственника. Соответственно оценки в пределах данной группы сближаются. Одновременно растет разрыв в уровне доходов между этой группой и остальным населением, что также способствует ее консолидации.

Внутри слоя наблюдаются определенные демографические и психологические изменения. В частности, растет доля мужчин. Отмечается дифференциация между владельцами и просто директорами предприятий. У первых быстрее развивается чувство уверенности в себе, удовлетворенность достигнутым. Правда, разница, скорее, количественная нежели качественная. Значительная часть директоров приватизированных предприятий переосмысливает свою роль на предприятии, что сопровождается явным конфликтом установок. Так, 2/3 директоров приватизированных предприятий выступают за продажу предприятий на аукционе или за выкуп предприятия коллективом (как формы приватизации), а более половины выразили желание стать собственниками возглавляемых предприятий. Представления нового слоя о ситуации в стране противоречивы и сумбурны. В сознании идеологический импульс, данный правительством и усиленный средствами массовой информации. Налицо стремление воспользоваться выгодами экономической свободы и возможностью установить контроль над своим предприятием. Недостаточно развиты типично предпринимательские модели рыночного поведения. Но они таковы, каково общество.