

УДК 316.3 (571.54)

Ю.Г. Бюраева

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НОВОГО ЧАСТНОГО БИЗНЕСА
(на примере Республики Бурятия)***

Yu.G. Byuraeva

**ADMINISTRATIVE'S SITUATION AT THE ENTERPRISES OF NEW PRIVATE BUSINESS
(on the example of Republic Buryatia)**

Reforming of the Russian economy has caused transformation of management at the enterprises of various types first of all. In result the contents of work of managers, their social role and status have changed. It especially concerns the new private enterprises the majority of them is managed by proprietors. The normative model of management of labour relations comes to the change of paternalism which is inherent to the Soviet enterprises. However it is impossible to conclude while that management efficiency at these enterprises is appreciable higher. Nevertheless great hopes are assigned on them in the perspective of socio-economic development.

Переход к рыночным отношениям в России был обусловлен не экономическими, а политическими факторами, которые активизировали развитие бизнеса в России. В результате первыми собственниками и предпринимателями стали чиновники и директорат, приватизировавшие государственные предприятия. Такое происхождение первых российских предпринимателей во многом определило специфику их сознания и поведения, главной особенностью которых является сочетание черт бывших партийно-советских аппаратчиков с качествами обычных предпринимателей. Старые связи, навыки управления позволили им сориентироваться в сложной ситуации, но при решении новых задач они уже не столь эффективны, поскольку накоплены в других условиях. Кроме того, определенная часть номенклатурного капитала, стремясь сохраниться в тени неконкурентного квазирынка, оказывает сопротивление становлению нового частного бизнеса в виде малых и средних предприятий, рост количества которых стагнировался в 1990-х гг. Только в последнее время заметно начавшееся оживление. Достойную нишу малый и средний бизнес занимает только в торговле и производстве некоторых продовольственных товаров. Вместе с тем он составляет неотъемлемую часть здоровой экономики процветающего общества. В развитых западных странах малые и средние предприятия обеспечивают 60-80% общей занятости, в России – около 11% [4]. Именно с бизнесом «без советских корней», созданным на частные средства, связываются основные надежды на успешное развитие новых форм управления, в том числе трудовыми отношениями [2].

В Республике Бурятия наблюдаются аналогичные тенденции, что и в России в среднем. Вклад малых предприятий в экономику региона еще не достаточно значителен (табл. 1). Наибольшее количество малых предприятий (37%) функционирует в торговле, также относительно большое число действует в строительстве (14,3%) и в сфере операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставление услуг (13,3%) [3]. Динамика развития этих предприятий нестабильна, рост сменяется упадком. Только в последнее время имеет место относительная стабилизация ситуации (рис. 1). Число прибыльных предприятий повысилось в 2006 г. по сравнению с 2005 г. на 24,4% и составило 70,4%. Наиболее прибыльными отраслями являются производство и распределение электроэнергии, газа и воды, а также гостиничный и ресторанный бизнес.

Таблица 1

Вклад малых предприятий (МП) в развитие экономики Республики Бурятия

Доля малых предприятий	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Доля численности списочного состава работающих в МП в общей численности списочного состава работающих по республике (в %)	6,2	10,3	11,8
Доля в обороте розничной торговли республики (в %)	7,8	7,5	7,5
Доля в инвестициях в основной капитал по республике (в %)	5,3	5,1	3,2

* Статья подготовлена при поддержке гранта Президента РФ, проект № 1516.2008.6

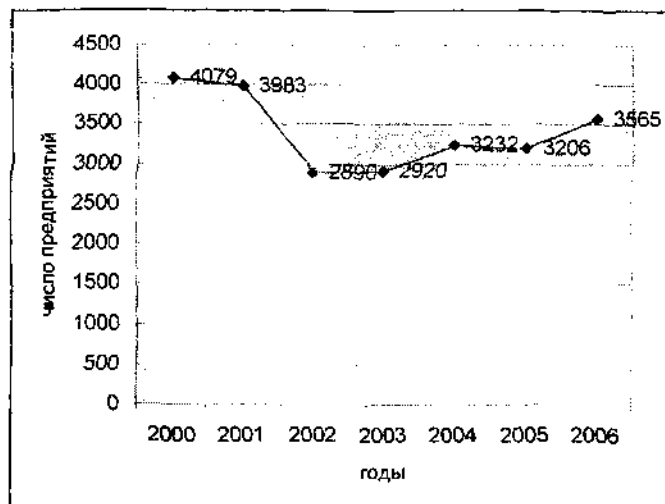


Рис. 1. Динамика количества малых предприятий в Республике Бурятия с 2000 по 2006 г. [3]

В данной статье предпринимается анализ управленческой ситуации, сложившейся в новых частных структурах. Поскольку изначально создание новых предприятий определялось рыночными приоритетами, предполагается, что их менеджмент в меньшей степени зависит от сложившихся в советский период управленческих практик, а формы адаптации к рыночным условиям более мобильны и разнообразны. Информационной базой послужили материалы социологического исследования по выявлению специфики формирования слоя менеджеров в Республике Бурятия, проведенного автором в 2005-2006 гг. Поскольку Бурятия является моноурбанизированным регионом, объектом исследования выступили менеджеры высшего звена коммерческих предприятий г. Улан-Удэ. Исследование проводилось методом анкетного опроса. При формировании выборочной совокупности применялась методика квотного отбора по признакам организационно-правовой формы и отрасли экономики, в которой функционирует руководимое менеджером предприятие. Объем выборки составил 365 топ-менеджеров. Для подтверждения достоверности полученных данных была подсчитана ошибка выборки, которая составила 7%, что позволяет считать исследование репрезентативным по отношению к генеральной совокупности.

В результате исследования было выявлено, что руководители большинства предприятий причисляют возглавляемый ими бизнес к вновь созданному (рис. 2). При этом 71% руководителей новых частных структур довольны своим выбором и повторили бы его, если бы начали свою карьеру сегодня.

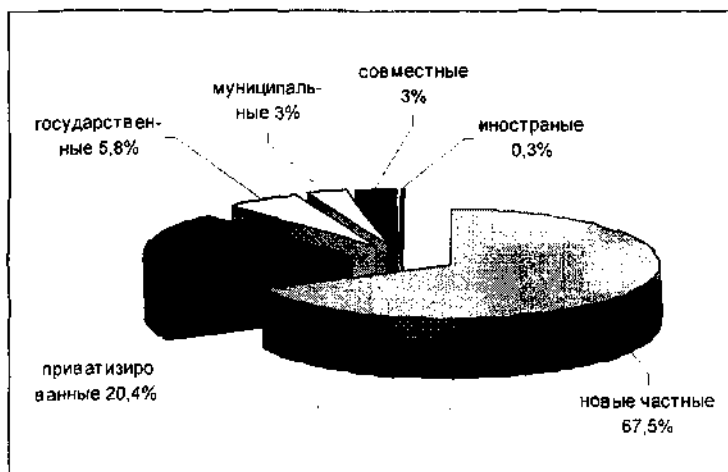


Рис. 2. Структура формы собственности предприятий Республики Бурятия (в % от общего количества предприятий)

Они представляют собой довольно специфическую когорту в составе слоя менеджеров Республики Бурятия. Это более молодые люди с меньшим стажем работы в сфере бизнеса. Так, подавляющее большинство руководителей традиционных предприятий работает в деловой сфере свыше 10 лет, и только треть менеджеров новых предприятий имеет такой стаж (табл. 2). 45 % менеджеров новых фирм находятся в возрасте

от 31 до 40 лет. В то время как основной массе руководителей традиционных предприятий 41-50 лет. Также большой процент 51-60-летних. Эта группа руководителей по своему положению в социальной структуре общества относится преимущественно к средней прослойке среднего класса (44,5%). Четверть отнесла себя к представителям верхнего среднего класса, что на 14% выше в среднем по слою.

Таблица 2

Распределение респондентов по стажу работы и предприятиям
(в % от количества каждой группы).

Стаж работы	Предприятия			
	Государственные	Муниципальные	Приватизированные	Новые частные
Менее года	-	9,1	1,4	2,9
1-5 лет	14,3	18,2	20,3	27,3
5-10 лет	9,5	18,2	21,6	35,9
Свыше 10 лет	76,2	54,5	56,8	33,5
Нет ответа	-	-	-	0,4

В целом 90,2% руководителей нового бизнеса имеет высшее образование, что на 1,5% выше по сравнению с другими. Среди учебных заведений, которое они окончили, лидирует Восточно-Сибирский государственный университет – 31,4% менеджеров окончили этот вуз. Профиль образования этой когорты руководителей имеет отличительные характеристики. Если для всего слоя характерно явное преобладание инженерно-технического образования, то здесь наблюдается практически равнозначное соотношение. Инженерное образование имеют 35,4% менеджеров, а экономическое – 34,6%. 23,4% имеющих экономическое образование имеют непосредственно управленческую подготовку. Такое соотношение отражает общие тенденции развития российского общества. Поскольку руководители нового бизнеса относительно молодые люди, к моменту их поступления в вуз техническое образование перестало быть приоритетным, популярными становятся экономические университеты. Тем не менее все представители этой группы самостоятельно в процессе практической работы осваивали основы управления бизнесом в нестабильных условиях регионального рынка, приобретая постепенно управленческие и технологические навыки. Сегодня они сильнее ощущают конкуренцию в своей области деятельности по сравнению с руководителями других структур. Так, 40,4% руководителей новых фирм считают уровень конкуренции в их сфере деятельности высоким, и только 16% руководителей других предприятий разделяют это мнение. Это связано с тем, что практически все одновременно стали осваивать перспективные рыночные ниши. В результате получилось, что новый бизнес сосредоточен на одном направлении какой-либо отрасли экономики. Кроме того, сейчас он находится практически на одном уровне развития, что обуславливает повышенную конкуренцию. Предприниматели, создавшие и раскрутившие компанию, сталкиваются с проблемой, что делать дальше, как ею управлять. Возникает ситуация, когда компания перерастает своего владельца. Поэтому растет потребность в специальном образовании. Имеющиеся знания не достаточны для решения задач, связанных с анализом рынка, способностью оценивать текущую ситуацию в перспективе идей стратегического характера. 46,5% менеджеров новых структур ощущают потребность в знаниях в области теории и практики управления, 44,1% в области права, 38,8% считают необходимым для повышения собственного профессионализма знание маркетинга, 33,1% финансов и кредита.

Сложившаяся на этих предприятиях управленческая ситуация неоднозначна. Для республики характерна общероссийская тенденция совмещения позиций собственников и менеджеров. С одной стороны, собственники часто вынуждены исполнять роль менеджеров из-за нехватки квалифицированных кадров. Несмотря на острую потребность в специалистах по управлению, найм высших менеджеров на открытом рынке труда достаточно редкая практика. Еще нет понимания необходимости инвестирования в персонал. С другой стороны, собственники стремятся сами контролировать все процессы на предприятии и участвовать во всех важных решениях, что особенно характерно для малых предприятий, когда все на виду. Очень высок процент недоверия к наемным менеджерам в связи с утечкой информации. Кроме того, существует мнение, что рано или поздно они начинают преследовать собственные интересы в ущерб предприятию в целом. Поэтому управленческий состав в новом бизнесе (особенно в малом) довольно часто представлен ограниченным кругом доверенных лиц. В условиях Бурятии это, как правило, близкие родственники. Здесь необходимо отметить, что в республике в целом очень развита система родственных отношений, клановости и землячества. Принадлежность к известному клану выступает в роли своеобразного социального капитала и во многом способствует развитию карьеры и бизнеса.

Такой тип управления предприятием получил название «семейного», поскольку играет роль щита, охраняющего и собственников, и управленцев от особенностей рыночной среды, не имеющей устойчивых институтов. В этой ситуации проявляется определенная российская специфика, вытекающая из её культурного и исторического опыта [1]. В республике директор нового частного предприятия, так или иначе является его владельцем, в том числе основным в 58% случаев, единственным в 11,4%. Только 26,9% директоров являются классическими менеджерами, работающими на основе заработной платы, что намного меньше по сравнению с традиционными предприятиями (табл. 3).

Таблица 3

Распределение респондентов по типам директоров и предприятиям
(в % от количества каждой группы)

Тип директора предприятия	Предприятия					
	Государственные	Муниципальные	Приватизированные	Новые частные	Совместные	Иностранные
Менеджер-совладелец	4,8	-	44,6	58,0	36,4	100,0
Менеджер-собственник	-	-	10,8	11,4	9,1	-
Наемный менеджер	81,0	100,0	39,2	26,9	54,5	-
Нет ответа	14,2	-	5,4	3,7	-	-

Как видно, именно на новых частных предприятиях более распространенным является личное участие собственника в управленческих практиках. В результате все властные полномочия концентрируются в одних руках, совмещаются функции стратегического планирования и оперативного управления, отсутствует практика делегирования полномочий. Управленческая структура имеет упрощенный вид, что выражается в прямом подчинении непосредственно директору. На предприятиях с участием наемных менеджеров устанавливаются жесткие требования и тотальный контроль со стороны владельцев бизнеса за их деятельностью. Неслучайно руководителями больше всего в подчиненных ценится ответственность – 68,2% директоров выделили это качество. Также наиболее необходимым считается умение работать в команде (62,9%), трудолюбие и старательность (56,3%). Поскольку эти предприятия создавались в новых условиях, трудовой коллектив формировался исходя уже из рыночных критериев. В отличие от патерналистской модели отношений между работниками и работодателями, присущей советским предприятиям, здесь сложились нормативные отношения «хозяин – наемный работник». Это предполагает интенсивный труд, практическое отсутствие развитой системы поощрения и наказания работников, низкий уровень социальных гарантий [2]. Следует отметить, что пришедшие сюда работники, будучи более инициативны и профессионально мобильны, на фоне растущей безработицы были готовы более адекватно воспринимать такой стандарт отношений. Поэтому в качестве методов поощрения и стимулирования работы подчиненных руководителями новых предприятий преимущественно используются простые методы. В области управления трудом нет каких-либо очевидных инноваций. Так наиболее распространенным является материальное вознаграждение (табл. 4). В отличие от традиционных предприятий внутри новых структур имеет место неформальный характер управления трудовой сферой, что выражается в отсутствии должностных инструкций и других регламентирующих документов. Вследствие этого часто обязанности работников многофункциональны и зависимы от ситуации. Особенно это касается малых предприятий. Поэтому директора могут пойти навстречу работникам и предоставить гибкий рабочий график как метод мотивации труда. Административные методы и приказы практически не действуют в рамках новых предприятий. В последнее время получают развитие соревновательные методы. Достаточно широко используемые на традиционных предприятиях способы не получили распространения. Расходы на реализацию таких методов, как улучшение условий труда, возможность повышения квалификации, планируются по остаточному принципу. Только 26,1% руководителей нового бизнеса выделили повышение профессионального уровня работников в отдельное направление вложения прибыли. Как уже отмечалось, еще нет осознания необходимости вложения капитала в персонал – его обучение. Однако с ростом конкуренции и потребности освоения новых рыночных ниш и технологий необходимость повышения профессиональной компетентности работников становится все более очевидной. Кроме того, как правило, работодатели отказываются от предоставления социальных услуг и гарантий, за исключением обязательного минимума. Считается, что согласно рыночному стандарту здоровье и быт относятся к приватной жизни и находятся вне сферы деятельности предприятия [2].

Таблица 4

Распределение респондентов по методам мотивации работников и предприятиям
(в % от количества каждой группы)

Методы	Предприятия			
	Государственные	Муниципальные	Приватизированные	Новые частные
Материальное вознаграждение	85,7	81,8	70,3	82,0
Соревновательные методы	14,3	9,1	12,2	16,3
Психологические методы	47,6	45,5	18,9	13,1
Гибкий график рабочего времени	19,0	9,1	37,8	33,9
Улучшение условий труда	52,4	90,9	45,9	29,4
Возможность повышения квалификации	61,9	54,5	33,8	26,9
Социальные услуги и гарантии	4,8	18,2	13,5	9,8
Приказы, административные методы	23,8	27,3	13,5	11,4
Привлечение к принятию управленческих решений	19,0	18,2	14,9	17,1
Предоставление большей ответственности	33,3	54,5	27,0	31,0
Предоставление возможности карьерного роста	38,1	36,4	20,3	29,0
Создание благоприятного психологического климата	23,8	54,5	33,8	29,8
Льготы и привилегии	4,8	9,1	6,8	7,3

Отношение к работе со стороны трудового коллектива меняется, его также можно охарактеризовать как рыночное. Присущий советскому времени трудовой энтузиазм значительно уменьшился. Так, в отличие от руководителей традиционных предприятий, менеджеры нового бизнеса в меньшей степени могут положиться на свой трудовой коллектив в трудную минуту (рис. 3). В то время как в среднем 66% директоров других предприятий могут всегда воспользоваться поддержкой своих работников. По их мнению, персонал с большим пониманием отнесется к возникшим трудностям.

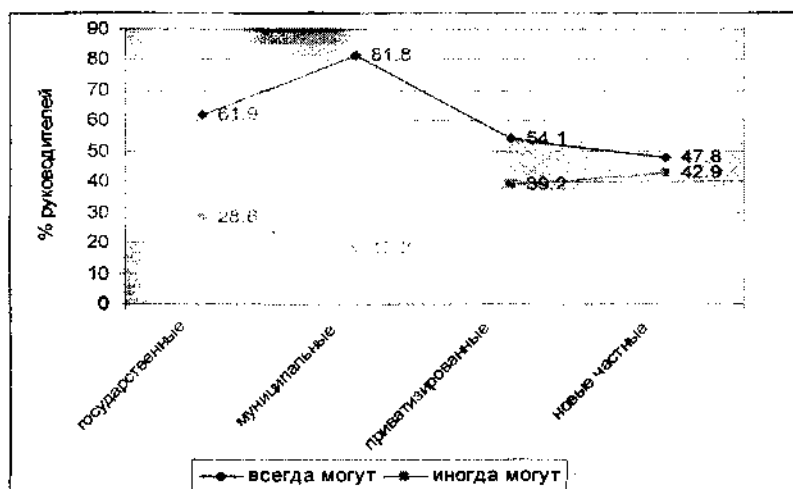


Рис. 3. Возможность руководителей предприятий опереться на трудовой коллектив в трудную минуту
(в % от количества каждой группы)

Поскольку большинству менеджеров нового частного бизнеса пришлось начинать свое дело с нуля, перед ними наиболее остро стоят проблемы с арендой и приобретением помещений, оборудования, ощущается дефицит финансовых средств на развитие. Условия предоставления кредита, высокое налогообложение, недостаточный уровень спроса затрудняют развитие бизнеса (табл. 5). С другой стороны, они менее озабочены отсутствием надежных правительственных гарантий, нестабильностью законодательства. Средний и малый бизнес в меньшей степени зависит от властных структур и сырьевых отраслей в отличие от крупного бизнеса. Он диверсифицирован, гибок и высокоманеврен. Его главы могут достаточно легко видоизменять

сферу деятельности, расширять в ту или иную сторону, поскольку все важные решения относительно развития бизнеса, как правило, принимаются ими единолично на свой риск. Кроме того, их бизнес более рентабелен, поскольку они изначально стали заниматься перспективными, гарантирующими быструю прибыль направлениями. Складывающаяся в последнее время экономическая ситуация оценивается менеджерами нового бизнеса как вполне удовлетворительная.

Таким образом, с развитием рыночных отношений меняется содержание труда руководителей, их социальные положение и роль. Особенно заметные изменения имеют место в управленческих практиках новых частных предприятий. Однако пока нельзя заключить, что эффективность управления на этих предприятиях ощутимо выше. Их экономический рост скорее обеспечивался возможностями потенциально емкой рыночной ниши, чем поиском оптимальных управленческих практик и стратегий. Тем не менее в перспективе социально-экономического развития именно на них возлагаются большие надежды. Полагается, что слой средних предпринимателей может стать основой нового крупного бизнеса. Его представители придут на смену политикообразующему сырьевому бизнесу, что, судя по опыту Центральной и Восточной Европы, вполне реально.

Таблица 5

Основные факторы, ограничивающие рост производства в организациях малого предпринимательства (в %) [3]

Факторы	2006	2007
Недостаточный спрос:		
на внутреннем рынке	35,8	41,0
на внешнем рынке	7,8	5,9
Конкурирующий импорт	10,4	11,8
Высокий уровень налогообложения	48,5	41,1
Изношенность и отсутствие оборудования	43,7	52,9
Неопределенность экономической ситуации	28,3	29,4
Высокий процент коммерческого кредита	25,8	41,2
Недостаток финансовых средств	61,6	52,9
Недостаток квалифицированных рабочих	10,3	23,5
Отсутствие или несовершенство нормативно-правовой базы	-	-
Ограничений нет	5,3	5,9
Экономическая ситуация		
Благоприятная	12,9	11,8
Удовлетворительная	69,0	76,4
Неудовлетворительная	18,1	11,8

Литература

1. Дынин А. Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования / А. Дынин, С. Литовченко, М. Черныш. – М.: Ассоциация менеджеров, 2004.
2. Козина И.М. Социально-трудовые отношения в малом и среднем бизнесе / И.М. Козина // Социологические исследования. 2007. № 7. С. 35-44.
3. Малое предпринимательство в Бурятии: стат. сб. № 07-01-14. – Улан-Удэ: Бурятстат, 2006.
4. Шкаратан О.И. Социальное расслоение в современной России: драма расколотого общества / О.И. Шкаратан // Мир России. 2004. № 1. С. 3-48.

Literature

1. Dynin A., Litovchenko S., Chernysh M. Social Profile of a Russian Manager: Results of the Research. Moscow.: Association of managers, 2004.
2. Kozina I.M. Social Labour Relations in Small and Middle-size Business // Sociological Researchers. 2007. № 7. P. 35-44.
3. Small Business in Buryatia. Statistical collection N 07-01-14. Ulan-Ude: Buryatstat, 2006.
4. Shkaratan O.I. Social Stratification in the Modern Russia: Drama of Splitted Society // The World of Russia. 2004. № 1. P. 3-48.

Бюраева Юлия Григорьевна – кандидат социологических наук, научный сотрудник Института монголоведения, буддологии и тибетологии СО РАН, г. Улан-Удэ.
e-mail – julbur@yandex.ru