

МОСКОВСКИЙ ОБЩЕСТВЕННЫЙ НАУЧНЫЙ ФОНД

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СУБЪЕКТЫ
ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ
(институциональный анализ):
ДЕСЯТЬ ЛЕТ СПУСТЯ**

Под редакцией
Заслуженного работника Высшей школы РФ
д.э.н. проф. Р.М. Нуреева

**Москва
2010**

УДК 330.117

ББК 65.01

Э 40

Э 40 Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ): десять лет спустя. Часть II. Российские фирмы. / Под редакцией д.э.н. проф. Р.М.Нуреева. Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ», № 212, часть II. Москва, Московский общественный научный фонд, 2010, 156 стр.

Редакционная коллегия:

д.э.н. Р.М. Нуреев (главный редактор), к.э.н. А.В. Алексеев, д.с.н. Ю.В. Латов,
д.э.н. С.Н. Левин, к.э.н. И.В. Розмаинский, к.э.н. С.Г. Шульгин

Авторский коллектив

д.э.н. Р.М. Нуреев (руководитель авторского коллектива), д.э.н. С.Б. Авдашева,
к.э.н. А.В. Алексеев, д.с.н. Е.С. Балабанова, д.с.н. С.Ю. Барсукова, к.э.н.
О.В. Воронкова, д.э.н. Т.Г. Долгопятова, к.э.н. А.В. Ермишина, к.э.н.
А.Ю. Иванова, к.с.н. Л.В. Клименко, д.э.н. М.В. Курбатова, д.э.н. П.В. Крючкова,
д.с.н. Ю.В. Латов, д.э.н. С.Н. Левин, Э.О. Леонтьева, д.э.н. Г.П. Литвинцева, д.э.н.
М.Ю. Малкина, С.В. Мареева, д.э.н. Л.Г. Миляева, к.э.н. Ю.Г. Наумов, к.э.н.
И.В. Розмаинский, аспирант Е.А. Стукаленко, к.с.н. А.Л. Темницкий, д.с.н.
Н.Е. Тихонова, д.с.н. М.А. Шабанова, к.э.н. Ц.В. Шварцбурд, к.э.н. С.Г. Шульгин,
д.ф.н. А.Г. Эфендиев

Монография осуществлена по итогам 10-летней работы виртуальной мастерской «Поиск эффективных институтов для России XXI века». Монография посвящена институциональному анализу трёх основных экономических субъектов постсоветской России: домохозяйств, фирм и государства. Сравниваются эпохи Ельцина и Путина и показывается их единство и различия.

Основное внимание уделено анализу нового институционального пространства, механизмам привыкания домохозяйств к рынку, путям становления эффективного работника-партнёра, факторам препятствующим накоплению человеческого капитала. Исследуются также проблемы становления среднего класса и институтов гражданского общества в России.

Для студентов, аспирантов и преподавателей экономических вузов и факультетов, всех, интересующихся актуальными проблемами социально-экономического развития современной России.

Мнения, высказанные в докладах серии, отражают исключительно личные взгляды авторов и не обязательно совпадают с позицией Московского общественного научного фонда.

Книга распространяется бесплатно.

ISBN 978-5-89554-347-4 (общий)
ISBN 978-5-89554-397-8 (часть II)

© Московский общественный научный фонд, 2010.
© Р.М. Нуреев, 2010.

СОДЕРЖАНИЕ

Часть II. РОССИЙСКИЕ ФИРМЫ	5
Глава 7. Эволюция российской фирмы и корпоративного управления: в поисках эффективного собственника	10
7.1. Российская приватизация: иллюстрация первой или второй теоремы Коуза?	11
7.2. Пост-приватизационное развитие корпоративного управления.....	17
7.2.1. Агентская проблема и механизмы корпоративного управления	17
7.2.2. Национальная модель корпоративного управления в России	22
7.3. Развитие российской модели корпоративного управления в 2000-е гг.: эмпирические свидетельства	25
7.3.1. Условия изменения корпоративного управления в 2000-е гг.	25
7.3.2. Динамика концентрации собственности: пройден ли исторический максимум?	27
7.3.3. Иностранные инвесторы и спрос на инструменты корпоративного управления	33
7.3.4. Практика привлечения наемных менеджеров как фактор спроса на нормы корпоративного управления.....	34
7.4. Собственность, контроль и конкурентоспособность российского бизнеса.....	38
Глава 8. Практики трудоустройства как элемент социальной организации российской фирмы.....	44
8.1. «Социальная организация фирмы»: возрождая забытое понятие.....	44
8.2. Социальные механизмы трудоустройства в российских фирмах: общий обзор.....	50
8.3. Согласованность или конфронтация социальных факторов отбора в процессе трудоустройства в российских фирмах?.....	52
8.4. Социальные механизмы трудоустройства и характеристики российских фирм.....	57
8.5. Социальные механизмы трудоустройства и характеристики социальной организации российских фирм.....	62
Глава 9. Новое поколение предпринимателей и менеджеров в меняющейся институциональной среде	68
9.1. Теоретико-методологические и эмпирические основания.....	69
9.2. Новое поколение предпринимателей и менеджеров в институциональной структуре современной России.....	72
9.3. Образы деловой репутации и вектор институциональных сдвигов	81
9.4. Доверие и отношение к праву в проблемной социально-правовой среде...	85

Глава 10. Сетевые взаимосвязи российского бизнеса: деловая коррупция и органичный институт реальной модели институциональной организации российской экономики	91
10.1. Деловая коррупция, «дофинансирование территорий» и региональная локализация и сегментация институциональной среды российской экономики	91
10.2. Структура социального капитала как важнейший фактор институционального развития отечественной экономики	101
10.3. «Структурные» характеристики типов социального капитала	107
10.3.1. Структура социального капитала первого типа: открытые предпринимательские сети	107
10.3.2. Структура социального капитала второго типа: смешанные сети власти и бизнеса	109
10.4. Последствия господства социального капитала второго типа	113
Глава 11. Малый бизнес в российской олигополистической экономике.....	118
11.1. Малый бизнес в переходный период (1990–2000-е гг.)	118
11.2. Институциональные особенности малого предпринимательства.	130
11.3. «Категории капиталистического хозяйства» и социально-экономический уклад малого предприятия.....	139
11.3.1. Труд и заработная плата.....	139
11.3.2. Прибыль и капитал.....	143
11.3.3. Социальный капитал и его роль в малом бизнесе.	146

Часть II. РОССИЙСКИЕ ФИРМЫ

Введение¹

Вторая часть «Фирмы современной России» в прежнем издании коллективной монографии «Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ)», своего рода «ремейком» которой является данная книга, состоял из семи глав².

Глава 7. Институциональный анализ фирмы: общая характеристика (Р.М. Нуреев).

Глава 8. Генезис российской фирмы в постсоветском институциональном пространстве (А.Б. Рунов).

Глава 9. Откуда пошел российский бизнес, или Как возникла «экономика физических лиц» (Ю.В. Латов, Т.П. Черемисина).

Глава 10. Изменение спроса на права собственности: неоинституциональный анализ приватизации (А.Б. Рунов).

Глава 11. Предприниматели и наемные работники: конфликты и консенсусы в постсоветской фирме (А.Л. Темницкий, Л.Г. Миляева, Л.Е. Петрова).

Глава 12. Экономика бартера в России: от частного явления к общественному институту (И.В. Розмаинский, А.В. Алексеев, И.Ф. Герцог).

Глава 13. Право силы вместо силы права, или Экономика рэкета (Латов Ю.В.).

Структура новой монографии в данной части значительно отличается от предыдущей книги. С одной стороны, отпала необходимость объяснять читателю особенности институционального подхода к анализу фирм и зависимость положения современных бизнес-структур от предшествующего развития, поскольку эти сюжеты уже были достаточно глубоко раскрыты десять лет назад. С другой стороны, некоторые явления, широко распространенные в 1990-х гг., в 2000-х гг. качественно трансформировались: бартер деинституционализировался и потому перестал представлять особый интерес, а «экономика рэкета» превратилась в «экономику политической коррупции». В новой монографии больше внимания, чем раньше, уделено характеристике предпринимателей – основных акторов рыночного хозяйства.

¹ Ю.В. Латов

² См.: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/118296>.

Седьмая глава, «Эволюция российской фирмы и корпоративного управления: в поисках эффективного собственника» (С.Б. Авдашева, Т.Г. Долгопятова), является прямым продолжением 10-й главы предыдущей книги. Десять лет назад был сделан вывод, что «массовая приватизация не только не сняла специфические проблемы размыwania прав собственности... но еще более их усугубила» (с. 128). Однако, делался прогноз, «приватизация стала и предпосылкой спецификации прав собственности» (там же). Действительно, после завершения «не очень» эффективной «революционной» приватизации 1990-х гг. началась «эволюционная» трансформация прав собственности в российском бизнесе. Авторы главы приходят к выводам, что изменения 2000-х гг. в целом ведут к росту спецификации прав собственности. В начале 2000-х гг. в России была «экономика монополий» (крайне высокая концентрация собственности) и «экономика инсайдеров» (совмещение собственности и управления). К концу 2000-х гг. эти характеристики не пропали, но заметно ослабли: наблюдается тенденция к падению уровня концентрации, возросла роль иностранных инвесторов и вообще идет дрейф в сторону разделения владения и управления, капитала-функции и капитала-собственности.

В *восьмой главе, «Практики трудоустройства как элемент социальной организации российской фирмы»* (А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова), продолжается анализ взаимоотношений предпринимателей и работников, начатый А.Л. Темницким в третьей главе первого раздела. Однако если в первом разделе трудовые отношения рассматривались как результат выбора наемных работников, то теперь они рассматриваются как противопоставлять патриархально-бюрократические экс-советские (пусть даже приватизированные) предприятия динамичному новому бизнесу, дающему простор для личной инициативы и демонстрации профессионализма. Результаты исследования А.Г. Эфендиева и Е.С. Балабановой решительно ломают этот стереотип. Оказывается, наем по профессиональным качествам превалирует именно на постсоветских предприятиях, в то время как в новом частном секторе превалирует наем по протекции. Итак, воспроизводство институтов власти-собственности в 1990–2000-х гг. происходило не только в домохозяйствах и в госструктурах, но и в фирмах. Это подтверждает сделанный десять лет назад вывод, что преобразования 1990-х гг. на предприятиях не затронули патерналистских норм взаимодействия, «произошло лишь замещение государственного патернализма хозяйским...» (с. 179).

Впрочем, не следует впадать в крайность и вообще отказывать постсоветским предпринимателям в праве считаться акторами модернизации. *Девятая глава, «Новое поколение предпринимателей и менеджеров в меняющейся институциональной среде»* (М.А. Шабанова), посвящена как раз характеристике руководителей нового частного сектора с точки зрения их готовности к цивилизованному бизнесу, основанному на соблюдении деловых обязательств, норм права и морали. Согласно данным case-study, примерно треть представителей бизнеса можно считать «цивилизованными»: в их образах деловой репутации выполнение деловых обязательств подкрепляется соблюдением морально-этических или/и формально-правовых норм (законов). Каждый шестой из новых предпринимателей/руководителей оказался «непредсказуемым» (на криминальном сленге таких зовут «отморозками»), не ценящим ни права, ни морали, ни деловых обязательств. Таким образом, среди предпринимателей доля «цивилизованных» все же существенно превышает долю «совсем не цивилизованных», что внушает определенный оптимизм по поводу перспектив развития российского бизнеса. «Моральный вакуум в бизнесе» (с. 303), о котором Ю.В. Латов писал десять лет назад, постепенно насыщается духом моральных норм.

Проблема взаимодействия фирм с государством рассматривается в *десятой главе – «Сетевые взаимосвязи российского бизнеса»* (С.Н. Левин, М.В. Курбатова). Этот материал развивает проблему «экономики рэкета», обсуждавшуюся десять лет назад. Тогда казалось, что вытеснение «синих крыш» (гангстерско-криминальных) «красными крышами» (госслужащими в роли частных правоохранителей) – это промежуточный этап перехода к нормальной для развитых стран системе легального информента. Этот прогноз не совсем оправдался: «государственно-уголовный паритет» (с. 311) ушел в прошлое, «красные крыши» в конце 2000-х гг. не превалируют, но им на смену пришли нормальные для развивающихся стран «губернаторские крыши». Речь идет о практике широкомасштабных теневых платежей предпринимателей представителям власти. Современный российский бизнес, делают вывод кемеровские экономисты, остается «полуавтономным» подчиненным элементом «властной вертикали», построенной на доминировании отношений власти-собственности.

Последняя *одиннадцатая глава* второй части рассматривает **«Малый бизнес в российской олигополистической экономике»** (Ц.В. Шварцбург). Эта глава существенно дополняет предыдущую, поскольку снова речь идет о социальных сетях как среде жизнедеятельности постсоветского бизнеса. Однако для относительно крупных капиталистических фирм, о которых

писали С.Н. Левин и М.В. Курбатова, социальные сети тесны, они воспринимаются как своего рода «оковы», наложенные «людьми государства». Социальные сети – естественная (в России) среда обитания мелкого предпринимательства. Ц.В. Шварцбург рассматривает современный малый бизнес как продолжение той неформальной экономики, которая не только в советский, но и в досоветский период выживала в отсутствие легальной защиты и доступа к формальному кредиту. Поэтому слабый (по меркам развитых стран) уровень развития малого бизнеса в постсоветской России скрывает высокий уровень неформальной экономики, типичный для стран догоняющего развития с «меркантилистским государством» а la Э. де Сото.

Попробуем подвести итоги аналитических исследований второй части и оценить, в какой степени 2000-е гг. сделали Россию ближе к эффективному рыночному хозяйству, а в какой, напротив, отдалили ее от этой цели. В сводной таблице отражены основные институциональные характеристики мира российского бизнеса и показано (как и ранее, по сравнению с радужными предреформенными ожиданиями), какие изменения реально происходили в ельцинские 1990-е гг. и в путинские 2000-е гг.

Из шести выделенных институциональных характеристик по трем в последнее десятилетие наблюдается улучшение ситуации, по двум – ситуация стабильна, а переход от «экономики рэкета» к «экономике политической коррупции» вообще трудно оценить в категориях «лучше»/«хуже». В первом приближении можно сделать вывод, что за 2000-е гг. «правила игры» в российском бизнесе в целом улучшились, хотя эти улучшения не слишком значительны. Этот вывод подтверждается чисто житейскими наблюдениями: активный «народный гнев» 1990-х гг. по отношению к «жуликам и торгашам» сменился умеренной терпимостью. В связи с этим характерна реакция подавляющей массы россиян на скандальное «дело ЮКОСа». В то время как интеллектуалы активно спорят, считать ли уголовное наказание Ходорковского торжеством правосудия или совсем наоборот, рядовые граждане России реагируют на него с вялым безразличием. В 1990-е гг. отправка на лагерные нары одного из крупнейших предпринимателей-олигархов была бы воспринята «на ура» как долгожданное возмездие. В наши дни предпринимателей еще не настолько любят, чтобы массово возмущаться «басманным правосудием», но уже и не настолько ненавидят, чтобы приветствовать любое наступление власти на бизнес.

Таблица ЧП.1

Институциональные изменения фирм в России 1990–2000-х гг.

Характеристики	Исходное состояние в СССР	Изменения в постсоветской России		
		Ожидаемые в ходе радикальных реформ	Реально произошедшие в ельцинский период 1990-х гг.	Реально произошедшие в путинский период 2000-х гг.
<i>Наличие фирм как самостоятельных субъектов</i>	Отсутствие легальных фирм, развитие протофирм в теневом секторе	Формирование самостоятельных легальных фирм	Развитие квази-фирм, тесно связанных с властными структурами в рамках воспроизводящей системы власти-собственности	
<i>Субъективизация руководства</i>	Власть номенклатуры (государственных бюрократов)	«Революция менеджеров», демократизация собственности	«Экономика физических лиц», «экономика инсайдеров»	Рост роли аутсайдеров (в т.ч. иностранных инвесторов), дрейф в сторону разделения функций владения и управления
<i>Культурные нормы предпринимателей</i>	Маргинальность по отношению к коммунистической морали	Этика честного бизнеса	Моральный вакуум	Повышение уважения к праву, морали, деловым обязательствам
<i>Взаимоотношения менеджеров и наемных работников</i>	Обоюдная личная зависимость	Отношения социального партнерства	«Экономика патернализма» с односторонней личной зависимостью	
<i>Отношения конкуренции</i>	Предотвращение конкуренции	Развитие конкуренции	«Экономика олигополии» – административное подавление конкуренции	Тенденция к снижению уровня концентрации
<i>Защита прав собственности предпринимателей</i>	Осуществляется только криминальными структурами	Монополия государства на правоохранительную деятельность	«Экономика рэкета» – плюралистическая система правоохранительной деятельности	«Экономика политической коррупции»

Интересно, что если десять лет назад жизнедеятельность фирм исследовалась в основном методами экономической науки, то в нынешнем издании в изучении фирм преобладают социологические подходы (анализ данных опросов). Это свидетельствует о том, что не только для неоклассиков, но и даже для большинства отечественных институционалистов отношения внутри фирмы по-прежнему остаются «черным ящиком». Очевидно, отечественные социологи осваивают транзитологический материал несколько активнее отечественных экономистов.

Глава 7. Эволюция российской фирмы и корпоративного управления: в поисках эффективного собственника³

Возникновение конкурентоспособных компаний, эффективно использующих ресурсы, в современной России – центральная проблема переходной экономики. Реформы оттачивались от представления о том, что условием повышения эффективности и конкурентоспособности является *приватизация*. Однако до сих пор не умолкают споры о том, насколько успешной оказалась российская приватизация с экономической и социальной точек зрения. Приватизация не означает автоматического создания частной корпорации: необходимо развитие механизмов *корпоративного управления*, позволяющего собственникам контролировать поведение управляющих. Наконец, передачи советского предприятия новым частным собственникам недостаточно, чтобы на его месте возникла устойчивая капиталистическая фирма. Советские предприятия должны были пройти этап *адаптации и реструктуризации к рыночным условиям и стать конкурентоспособными*.

³ С.Б. Авдашева, Т.Г. Долгопята. Глава подготовлена по материалам проектов 2009–2010 гг., выполненных в рамках Программы Центра фундаментальных исследований ГУ-ВШЭ. В работе анализируются данные опроса 2009 г., собранные по заказу Минэкономразвития России; авторы признательны коллегам из Института анализа предприятий и рынков ГУ-ВШЭ за совместную работу по сбору и обработке данных.

7.1. Российская приватизация: иллюстрация первой или второй теоремы Коуза?

Анализируя ход и результаты приватизации, необходимо иметь в виду, что на поверхности происходит смена формального собственника: вместо государства им становится частное лицо или частные лица. Однако при этом на уровне компании идет сложный процесс *перераспределения прав собственности как полномочий*. Соответствие между двумя процессами неполное. Главный пример – распределение полномочий по контролю над деятельностью государственных предприятий в советской экономике.

При формально государственной собственности фактически контроль над советским предприятием осуществляла коалиция директора и органов власти, включая органы коммунистической партии. Широкие полномочия государственного и партийного аппарата в советский период иногда интерпретируются как особая система отношений собственности – «власть – собственность»⁴. Не обладая титулами собственности, руководители предприятий и функционеры партийного и советского аппарата (бюрократия) располагали значительными полномочиями при принятии решений. Система «власти–собственности» оказала решающее воздействие на условия, ход и результаты приватизации.

На идеологическом уровне приватизация рассматривалась как передача прав собственности от государства новым частным собственникам. Приватизация должна была сопровождаться экономическим ростом, поскольку частные собственники, как правило, *более эффективны по сравнению с государством как собственником*. Они способны добиваться более высокой производительности ресурсов, частные российские предприятия должны стать более конкурентоспособными на мировых рынках. Однако для этого собственность должна не просто попасть в частные руки – она должна перейти к *эффективным собственникам*. Что это означает в тех условиях, когда фактически права распоряжения и получения доходов принадлежат директорам советских предприятий? Либо директор эффективный собственник, и тогда приватизация просто должна обеспечить оформление его прав собственности в терминах новой правовой системы. Либо директор – неэффективный собственник, и тогда приватизация должна предоставить возможность передать и формальные, и фактические права собственности от одних агентов к другим. Мерилом удачи привати-

⁴ Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / Под ред. Р.М. Нуреева. М.: МОНФ, 2001; Нуреев Р., Рунов А. Россия: неизбежна ли приватизация? (феномен власти-собственности в исторической перспективе) // Вопросы экономики. 2002. № 6. С. 10–31.

зации выступает переход предприятий к более эффективным собственникам, и в конечном итоге — экономический подъем. Мы знаем, что надежды на быстрый экономический рост в результате приватизации не оправдались. Почему это произошло? Свою роль сыграли проблемы макроэкономической стабилизации на фоне неблагоприятной конъюнктуры мировых рынков сырья (в первую очередь — падения цен на нефть). Однако и приватизация как таковая оказалась не очень удачной.

Приватизацией в России называют несколько процессов, различных по времени и институциональному оформлению. Выделяют *спонтанную приватизацию*: еще до принятия законов и указов Президента о приватизации в конце 1980-х — начале 1990-х гг. руководители многих государственных предприятий перерегистрировали их в частные. Таким путем возникли, например, большинство банков в современной России. За спонтанной приватизацией последовала *массовая или ваучерная приватизация*: в 1993–1995 гг. были приватизированы большинство государственных предприятий, за исключением самых крупных. По данным Росстата, уже к началу 1995 г. более 62% предприятий и организаций в России были частными (в промышленности — более 72%). Многие из крупнейших российских компаний, в свою очередь, стали частными в результате *залоговых аукционов* (1996–1997), когда акции передавались банкам в качестве залога по кредитам государству, а поскольку государство долги не возвращало, акции автоматически становились частными. Так возникло большинство групп, которые впоследствии стали называть *олигархическими*.

Массовая приватизация предполагала специальные меры по созданию спроса и предложения на рынке акций как титулов собственности. *Спрос* на акции компаний должен был быть обеспечен выпуском ваучеров (приватизационных чеков). Всего в РФ было выпущено около 150 млн. ваучеров. Обладание ими давало право на участие в ваучерном аукционе. Масштабы предложения акций на аукционе для каждого предприятия, принудительно реорганизуемого в открытое акционерное общество (АО), определялись моделью приватизации. Эта модель выбиралась трудовым коллективом предприятия более или менее самостоятельно среди трех вариантов⁵.

⁵ Для предприятий, находящихся в условиях так называемой «аренды с выкупом трудовым коллективом», была введена еще одна компромиссная модель (иногда ее называли четвертым вариантом): создавалось закрытое акционерное общество. В нем все акции делились между членами трудового коллектива и лицами, которых он допускал к участию в приватизации (например, представители поставщиков, отраслевые объединения).

Модель 1. Работники предприятия получают 25% акционерного капитала в форме привилегированных акций бесплатно, а также право на приобретение еще 10% обыкновенных (голосующих) акций за деньги или ваучеры. Руководители предприятия были наделены правом выкупа еще 5% акционерного капитала в форме обыкновенных акций.

Модель 2. Работники предприятия (рядовые сотрудники и руководители) могут приобрести 51% голосующих акций компании.

Модель 3. Управляющая группа (которая могла включать как сотрудников предприятия, так и другие юридические и физические лица) получает право покупки 30% голосующих акций; еще 20% таких акций могли приобрести работники предприятия.

Оставшиеся пакеты должны были быть проданы на *специальных ваучерных аукционах*. Формально любой человек, располагающий ваучером, мог принять участие в таких аукционах. Фактически многие потенциальные акционеры не располагали данными ни о факте, ни о времени, ни о правилах проведения ваучерных аукционов. Большая часть ваучеров, выпущенных и распространенных среди населения, была либо продана, либо вложена в чековые фонды – мошеннические компании, исчезнувшие после заключения с гражданами договоров на управление их ваучерами.

Различие между тремя моделями приватизации формально было связано преимущественно с тем, какая доля собственности и по какой цене будет закреплена за работниками предприятия. Однако с точки зрения возможностей и формы приобретения контроля модели различались существенно. Вторая модель в наибольшей степени отвечала задачам легализации контроля менеджмента над предприятием (во всяком случае, в краткосрочной перспективе) и создавала директору предпосылки для сохранения своего статуса в будущем. Первая модель формально позволяла привлечь внешних собственников, причем с концентрированным пакетом акций, параллельно давая администрации возможность получения фиксированной доли акций. Практически допуск новых собственников шел под контролем администрации предприятия. Поэтому в их числе были фирмы нового частного бизнеса, которые контролировались руководством предприятия, или деловые партнеры, с которыми шли на создание коалиции. Первая модель сразу давала менее распыленную структуру собственности. Она фактически использовалась, предоставляя скрытые (от трудового коллектива) и более гарантированные и недорогие пути приобретения предприятия группой, аффилированной с его руководством. Поэтому третья модель приватизации – выкуп предприятия инициативной группой, обусловленный рядом дополнительных требований, была очень редка, так

как предполагала открытость потенциальных собственников и их противопоставление рядовым работникам. Подавляющая часть предприятий стремились выбрать вторую модель приватизации: её использовали 73% приватизированных предприятий, первый вариант применили 25% и третий – 2%⁶.

Главным преимуществом второй модели с точки зрения директоров предприятий было то, что контрольный пакет акций сохранялся в трудовом коллективе. Даже если доля руководителей при этом оказывалась невысокой, это уже не имело для них существенного значения: они понимали, что влияние на рядовых работников настолько велико, что последние будут либо сохранять акции в своих руках, даже не получая дохода по акциям, либо продадут акции самим же руководителям предприятий.

Практика показала, что у директоров было много инструментов воздействия на рядовых работников как акционеров. Лояльное голосование во многих случаях было обязательным условием сохранения рабочего места и выплаты заработной платы в условиях массовых задержек – неплатежей. В случае необходимости рабочих подталкивали к продаже принадлежащих им акций подконтрольной директору фирме или к передаче ей голосов по доверенности. Иногда людям даже отказывали в увольнении с предприятия до тех пор, пока они не продадут принадлежащие им пакеты акций.

Многие действия руководителей предприятий, концентрирующих в своих руках собственность, прямо противоречили закону. Незаконные действия, направленные на игнорирование интересов акционеров и/или экспроприацию акций без компенсации, предпринимались и в отношении внешних собственников. Общие собрания акционеров проводились без необходимого предварительного распространения информации и с ограничением участия для разных групп акционеров, решения собраний подтасовывались. В некоторых акционерных обществах были организованы дополнительные выпуски акций с ограниченной подпиской и последующей консолидацией.

Ни работники, ни внешние собственники почти не пытались отстаивать свои права законным путем, и из немногих попыток большая часть заканчивалась неудачей. Тому было несколько причин. Во-первых, большинство директоров предприятий и представителей бюрократии обладали хорошими связями в государственных органах и при необходимости рас-

⁶ Blasi J., Kroumova M., Kruse D. *Kremlin Capitalism. Privatizing the Russian Economy*. Ithaca-London: Cornell University Press, 1997. Ch. 1.

полагали деньгами для подкупа чиновников и судей. Во-вторых, в 1990-х гг. не только рядовые работники и обычные граждане, но и государственные служащие, и представители судейского корпуса не всегда понимали, какая практика законна, а какая – нет. Большинство законов, регламентирующих обращение акций и связанные с ними права, появились позже. Массовая приватизация вообще прошла в отсутствие специальной нормативной базы. Законы «Об акционерных обществах» и о «О рынке ценных бумаг» были приняты лишь в самом конце 1995 г. Ни граждане, ни судейский корпус не могли быстро воспринять содержание этих законов.

Отсутствие четкого водораздела между законными и незаконными действиями, а также действенной системы принуждения к соблюдению установленных правил в корпоративной сфере создает *проблему неполной спецификации прав собственности*. Неполнота спецификации прав собственности играет существенную отрицательную роль: во-первых, экономические агенты просто не знают границу между дозволенным и недозволенным, во-вторых, их интересы не защищены. Это создаёт основу для *оппортунизма*, к проявлениям которого относится перераспределение контроля путём явного ущемления интересов других собственников. Из-за неполноты спецификации прав собственности возникает *неравноправие* экономических агентов в отношении возможных вариантов использования объекта собственности. Располагающий хорошими связями или коррумпировавший надзорные органы и судейский корпус собственник может получать неограниченные возможности в ущерб другим собственникам, независимо от их конкурентоспособности в сфере использования активов. Заметим, что неполнота прав собственности, с одной стороны, сопутствует традиции «власти-собственности», а с другой – закрепляет её.

Далеко не всегда работники как новые собственники воспринимали перераспределение контроля (а впоследствии и акций) в пользу руководителей как ущемление своих прав. Приватизация сопровождалась и заключением скрытого контракта между работниками и администрацией. Последняя обязывалась предпринимать усилия по сохранению трудового коллектива, а он поддерживал выбор удобной для руководства модели приватизации и обычно не противодействовал дальнейшему перераспределению собственности в пользу менеджмента. Есть примеры и формализации подобных соглашений, когда при выборе модели коллектив настаивал на записи обязательств администрации в коллективных договорах или иных документах.

Сыграл свою отрицательную роль и традиционный для российского общества правовой нигилизм, неготовность апеллировать к закону и за-

щищать свои права с помощью судебной системы. Наконец, проявилась и *проблема «безбилетника»*, оказавшаяся чрезвычайно острой в силу сравнительно распыленной структуры собственности на момент завершения массовой приватизации. Для каждого мелкого владельца акций защита прав собственности сопряжена с большими издержками, чем ожидаемые выгоды от защиты прав, хотя вся группа мелких акционеров от защиты прав собственности выиграла бы.

Таким образом, в результате приватизации на большинстве российских предприятий – в особенности не сверхкрупных, – сложилась модель *директорской собственности*. В рамках этой модели директор или группа руководителей предприятия фактически располагала правами контроля, в большей или меньшей степени основанными на владении акциями. С точки зрения рынка контроля, директорская собственность в значительной степени блокировала перераспределение пакета акций в пользу других лиц, в том числе потенциально эффективных собственников. Можно ли было избежать этого исхода, планируя приватизацию? Отвечая на этот вопрос, нужно помнить, что избранная модель и практика приватизации была политическим компромиссом и дополнительным источником контроля над предприятиями со стороны директоров, дополнившим воздействие традиционной модели «власти–собственности».

С точки зрения институциональной теории опыт российской приватизации иллюстрирует различие между *первой и второй теоремами Коуза*. Первая *теорема Коуза* состоит в том, что при чётко специфицированных правах собственности и в отсутствие трансакционных издержек перераспределения окончательное распределение прав собственности и структура производства не зависят от первоначального распределения. В отношении российской приватизации это означает, что первоначальное распределение акций не должно воздействовать на эффективность производства, поскольку произойдет перераспределение прав собственности в пользу тех участников, которые могут эту собственность использовать более результативно. Лучшее использование собственности сопровождается более высокой прибылью, а следовательно, более эффективный собственник способен выкупить права собственности у менее эффективного.

Насколько приватизация соответствует этому представлению? В *долгосрочном периоде* перераспределение собственности и/или рыночных долей в пользу более эффективных участников рынка действительно происходит. Однако во многих секторах переход активов к эффективному собственнику занимает гораздо более длительное время, и далёк от завершения до сих пор. В *среднесрочном периоде* скорее оказалась верной вто-

рая теорема Коуза: при положительных трансакционных издержках, неполной спецификации прав собственности и переговорных преимуществах одной из сторон (в корпоративном управлении – руководителей предприятий) первоначальное наделение правами собственности оказало существенное воздействие на тенденции перераспределения собственности.

Таким образом, главная причина низкой оценки российской приватизации связана с тем, что она предоставила формальные права собственности той группе, которая и так владела фактическими правами, независимо от того, были или не были «красные директора» эффективными собственниками. При этом перераспределение акций в пользу других потенциальных собственников оказалось затрудненным.

7.2. Пост-приватизационное развитие корпоративного управления⁷

7.2.1. Агентская проблема и механизмы корпоративного управления

Собственник (или собственники) нанимает менеджеров для достижения определенных целей. Менеджеры могут преследовать иные цели. Поэтому для собственников чрезвычайно важно понимать, насколько поставленная ими перед менеджерами цель достигнута. Однако результат деятельности компании, важный для собственника (для простоты – прибыль), зависит не только от усилий менеджеров, но и от внешних факторов. Собственник не может определить, в какой степени высокая (низкая) прибыль получена благодаря высоким (низким) усилиям менеджеров, а в какой – благодаря действию внешних факторов. В компании, где функции собственности и управления разделены, возникает *агентская проблема*. В обыденном сознании она ассоциируется с тем, что исполнительный менеджмент стремится получить выигрыш за счет акционеров. Однако агентская проблема воздействует не только на распределение выигрышей

⁷ Здесь и далее мы рассматриваем корпоративное управление только в частных компаниях. Несмотря на то, что корпоративное управление в АО с государственным участием является важным фактором как развития российской экономики, так и эволюции собственно корпоративного управления в России, для целей анализа результатов приватизации на двадцатилетнем интервале больший интерес представляют тенденции изменения собственности и контроля в частных компаниях.

между участниками корпоративного управления, но и на стоимость компаний⁸.

Для соответствия – пусть и неполного, – действий менеджеров интересам собственников используется *система корпоративного управления*⁹. Разделяют внешние и внутренние инструменты (механизмы) корпоративного управления. К внешним инструментам относятся:

1) Рынок ценных бумаг. Если исполнительный менеджмент публичных компаний принимает неэффективные решения, это приводит к снижению курсовой стоимости акций и повышению риска поглощения компании, за которым последует смена исполнительного менеджмента¹⁰. Однако фондовый рынок не затрагивает деятельность подавляющего большинства российских компаний, их акции там не обращаются, а основные сделки проходят вне организованных рынков.

2) Рынок корпоративного контроля. Если компания плохо управляется, её ценность с точки зрения собственников снижается, возникают возможности и стимулы приобретения контроля со стороны другого (потенциально более эффективного) собственника. Действие этого механизма в российских условиях осуществляется вне фондового рынка, основные сделки идут путем приобретения акций у других акционеров. Рынок корпоративного контроля – важнейший из внешних инструментов корпоративного управления, хотя его действие ограничено указанной выше неполнотой спецификации прав собственности. Пользуясь пробелами в законодательстве или невозможностью обеспечить выполнение законов, неэффективный собственник может в течение длительного периода со-

⁸ Jensen M.C., Meckling W.C. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure // Journal of Financial Economics. 1976. Vol. 3, No 4. P.305–360.

⁹ В современной литературе существует несколько подходов к определению содержания корпоративного управления. Многие авторы считают, что система корпоративного управления – это не инструмент контроля собственников над деятельностью менеджеров, а механизм согласования интересов всех участников, связанных с компанией, – собственников, менеджеров, работников, поставщиков, покупателей, общества и т.д. При таком подходе в цели корпоративного управления включается не только максимизация выигрышей акционеров как собственников, но и выигрыши всех связанных с компанией лиц. Однако мы в данном случае будем опираться на более традиционное и более узкое представление о содержании корпоративного управления.

¹⁰ Такое представление основано на гипотезе эффективного финансового рынка, возможности и ограничения использования которой широко обсуждаются в современной теории финансов.

хранять контроль над предприятием или даже отнимать контроль у эффективного, с точки зрения результатов распоряжения активами, собственника.

3) Рынок менеджеров. Для любого наёмного работника роль дисциплинирующего инструмента выполняет рынок труда, на котором присутствуют незанятые конкуренты, в сочетании со стимулирующим уровнем заработной платы. Это верно и для высших менеджеров компании, в той степени, в которой их можно заменить конкурентами на рынке труда. Чем более развит рынок управленческого труда, тем большей угрозой для менеджеров компании будет их смена в результате решения собрания акционеров по рекомендации совета директоров. При увольнении менеджер теряет возможность получения выигрышей не только в данной компании, страдает и его репутация, а следовательно – будущая конкурентоспособность на рынке управляющих. В России рынок менеджеров, как внешний инструмент корпоративного управления, обладает не очень высокой действенностью по двум причинам. Первая состоит в элементарном дефиците управленцев с достаточным уровнем знаний и умений, с которым сталкиваются российские компании на протяжении всех последних лет. Вторая причина связана с тем, что руководство любой конкретной компанией в России требует специфических связей. Эффективный менеджер должен не только уметь руководить бизнесом, но и иметь хорошие контакты с руководителями исполнительной власти разных уровней. Эти факторы до сих пор затрудняют смену менеджмента в АО и снижают действенность рынка управляющих в качестве дисциплинирующего механизма в России.

4) Институт несостоятельности (банкротства). По своему назначению процедуры банкротства направлены на вывод с рынка неэффективных предприятий и защиту прав кредиторов. Однако угроза потери места в результате банкротства предприятия может снизить не только текущие, но и будущие доходы менеджера, поскольку отразится на его репутации. Поэтому хорошо действующий институт банкротства в конечном итоге защищает не только кредиторов, но и неконтролирующих (миноритарных) акционеров.

Особенности института банкротства в России таковы, что не позволяют рассматривать его в качестве действенного инструмента защиты прав акционеров. До 1998 г. банкротство вообще не было серьезной угрозой, поскольку предприятие подлежало банкротству только в том случае, если выполнялось условие неоплатности обязательств (в отличие от неоплаченности обязательств). Иными словами, кредитор должен был доказать, что его должник не только не возвращает ему долг, но и не в состоя-

нии это сделать. Трансакционные издержки взимания долга в законном порядке тем самым оказывались запретительно высокими. В 1998 г. процедура банкротства была изменена, однако ряд особенностей нормативной базы сделал его слишком привлекательным инструментом для недобросовестных корпоративных захватов¹¹. Таким захватам подвергались не худшие, а лучшие предприятия, поэтому дисциплинирующим механизмом институт банкротства не стал. В 2002 г. законодательство о банкротстве было изменено таким образом, что затруднило недобросовестные захваты. Однако традиции использования банкротства для защиты кредиторов, и в конечном счете акционеров компании, в России еще недостаточно развиты.

5) Ответственность исполнительного менеджмента перед акционерами. В том случае, если действия менеджеров сознательно были направлены на снижение стоимости компании и доходов акционеров, они могут быть привлечены к ответственности (в зависимости от традиций правовой системы – уголовной и/или гражданской). Однако возлагать серьезные надежды на механизмы ответственности менеджеров не стоит, поскольку они не могут принудить менеджеров полностью следовать интересам акционеров. В лучшем случае ответственность менеджеров сможет удерживать их от наиболее одиозных форм нарушения прав акционеров, которые суд легко признает нелегальными.

К числу *внутренних* механизмов корпоративного управления принадлежат:

1) Деятельность собрания акционеров и принимаемые им решения. Очевидно, этот механизм предназначен для защиты в первую очередь акционеров, отделенных от управления. В последние годы собрания акционеров играют все большую роль в российских компаниях. В нормальной ситуации собрания проводятся раз в год, и потому, для большинства совладельцев, само по себе право голоса на собрании явно недостаточно, чтобы отделенный от управления компанией акционер мог контролировать принимаемые решения. Кроме того, проблема «безбилетника» существенно снижает стимулы миноритарных акционеров к участию в работе собрания.

2) Деятельность совета директоров. Совет директоров в российской системе корпоративного управления (как и в большинстве европейских стран) – это орган, специально создаваемый для контроля за текущей деятельностью исполнительного менеджмента, в целях обеспечения её соот-

¹¹ Симацев Ю. Институт несостоятельности в России: спрос, основные тенденции и проблемы развития // Вопросы экономики. 2003. № 4.

ветствия интересам акционеров. Исполнительный менеджмент также может входить в совет директоров, но в соответствии с законом «Об акционерных обществах» руководители предприятия не могут занимать в совете долю свыше 25%, а также совмещать позиции председателя совета и первого исполнительного руководителя. Однако далеко не во всех компаниях совет директоров действительно представляет собственника. Во всяком случае отделенный от собственника исполнительный менеджмент противодействует созданию в АО высокопрофессионального и независимого совета, предпочитая «карманные советы», фактически подчиненные интересам менеджмента. Кроме того, эффективное функционирование совета директоров требует специальных навыков, и до сих пор в России профессиональные члены совета едва ли не в большем дефиците, чем профессиональные управленцы.

3) Стимулирующие контракты менеджеров. С исполнительным менеджментом могут заключаться контракты, предполагающие бонусы в зависимости от достижения менеджерами целей, которые ставят перед ними собственники. В качестве целевых индикаторов могут рассматриваться прибыль или выручка компании, успешная реализация инвестиционного проекта, рыночная доля компании. Стимулирующие контракты выступают важным инструментом корпоративного управления, однако при их разработке и применении можно столкнуться с тремя типами проблем. Первый тип проблем состоит в том, что стимулирующие контракты заведомо несправедливы. Результаты деятельности компании зависят не только от усилий менеджеров, но и от внешних обстоятельств. Если, например, ориентироваться на индикатор прибыли, то в период экономического подъема акционеры будут стимулировать и хороших, и вполне средних менеджеров, в то время как в период общего экономического спада даже исключительно эффективный менеджер не получит бонусов. Вторая группа проблем связана с тем, что любой индикатор экономического и финансового положения компании несовершенен, поэтому менеджеры могут манипулировать ими, в том числе – нанося ущерб собственнику. Представим себе, например, ситуацию, когда краткосрочные финансовые индикаторы (выручка, прибыль, кредиторская задолженность) увеличиваются в ущерб долгосрочной финансовой стабильности¹². Третья группа проблем возникает в связи с тем, что стимулирующие контракты работают тогда, когда они действительно способны предоставить

¹² Такого рода проблемы являются разновидностью *внешних эффектов стимулирующих контрактов*. Подробнее см.: Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент. В 2-х тт. СПб.: Экономическая школа, 1999. Гл. 6–7.

менеджерам большие выигрыши по сравнению с их альтернативными стратегиями. Однако если в действующей институциональной системе оппортунизм приносит менеджеру большие выигрыши, стимулирующие контракты оказываются бессильными.

Наконец, проблема принципала–агента может решаться объединением собственности и управления в одних руках (вариант «сделай сам»). Именно это характерно для модели директорской собственности. Однако в последнее десятилетие объединение собственности и управления возникло и после появления у предприятия новых внешних собственников. Приобретая контрольный пакет акций у «красного директора», новый собственник либо сам становился генеральным директором, либо выдвигал на эту должность тесно связанного с собой менеджера.

Агентская проблема неизбежно снижает доходы внешних собственников и стоимость компании. Во-первых, прибыль компании падает в результате искаженного поведения исполнительного менеджмента. Во-вторых, собственники несут дополнительные расходы на то, чтобы исполнительный менеджмент всё-таки руководствовался их интересами. Эти дополнительные расходы могут принимать двоякую форму. Собственники тратят ресурсы (время и деньги) на контроль действий исполнительного менеджмента (обратим внимание, что совет директоров как инструмент подобного контроля может обходиться очень дорого), либо на разработку и применение *стимулирующих контрактов* для менеджеров, призванных заинтересовать их в соблюдении интересов акционеров.

7.2.2. Национальная модель корпоративного управления в России

В разных странах мира используются различные комбинации инструментов корпоративного управления. *Национальная модель корпоративного управления* отражает существующую институциональную среду и испытывает сильное воздействие предшествующего развития. Важными характеристиками институциональной среды корпоративного управления в России являются: слабость законодательной защиты прав собственности; относительная неразвитость рынка корпоративных ценных бумаг, а также рынка услуг менеджеров. Исторически на систему корпоративного управления существенным образом повлияла и высокая степень персонализации доверия в принципе, и репутация в бизнесе – в частности.

В этих условиях защита прав собственности и интересов собственников в акционерных обществах опирается в первую очередь на внутренние инструменты корпоративного управления. При этом права собственности в максимальной степени базируются на одностороннем контроле. Глав-

ным способом обеспечения прав собственности становится непосредственное влияние и контроль над принятием оперативных решений в акционерном обществе. В тех случаях, когда контролирующий собственник не обладает возможностью непосредственно участвовать в принятии всех отдельных решений (например, в силу большого размера предприятия, повышающего затраты на индивидуальное принятие решений), ему приходится развивать внутренние инструменты, в первую очередь – совет директоров и стимулирующие контракты для исполнительного менеджмента. Важным внешним фактором развития бизнеса и поддержания дисциплины внутри корпорации должен служить рынок контроля.

Таким образом, национальная модель корпоративного управления в России демонстрирует следующие черты:

- высокий уровень концентрации акционерного капитала компаний;
- активное участие крупных собственников в управлении акционерным обществом;
- более высокая роль внутренних инструментов корпоративного управления по сравнению с внешними;
- рынок контроля в качестве наиболее важного внешнего механизма.

Закономерности институционального развития в данном случае перевешивали первоначальные замыслы реформаторов, которые считали основным путем формирования корпоративного управления в России англо-американскую модель с распыленной собственностью, отделенной от управления. И концепция приватизации, и первое российское законодательство об акционерных обществах разрабатывались на основе этой идеи.

В российском корпоративном секторе сложилась *крайне высокая степень концентрации собственности*. Процессы концентрации пакета акций в руках небольшой группы акционеров или даже одного акционера начались тут же после приватизации, а новые частные акционерные общества обычно сразу создавались как компании с высокой концентрацией капитала. В течение десяти лет с момента завершения массовой приватизации уровень концентрации капитала в России год от года возрастал. По эмпирическим исследованиям, если в начале 2000-х гг. удельный вес АО, в которых есть акционер с блокирующим пакетом, в выборках составлял 40–65, а доля АО с держателем более 50% акций – 30–40%, то к середине этого десятилетия доля компаний с единственным владельцем контрольного пакета достигла по крайней мере $\frac{3}{4}$.

В 1990-е гг. основным стимулом к концентрации была необходимость установления (для внешних собственников) или сохранения, получения

легитимных прав (для менеджеров) контроля над деятельностью предприятия и его финансовыми потоками. Собственники и потенциальные инвесторы четко усвоили, что только концентрированная собственность позволяет защитить права собственности и поставить под контроль управляющих.

Формой упрочения позиций доминирующих собственников становится *совмещение функций собственности и управления* в акционерных обществах, ярко проявившееся в непосредственном сращивании этих функций через прямое участие собственника в управлении компанией в качестве ее топ-менеджера. Подобное совмещение собственности и контроля служит важной особенностью российской корпоративной практики. Подобный институт широко распространен не только вследствие приватизации («красный директор» – владелец предприятия), но и как инструмент, сознательно выбранный собственником – предпринимателем. В условиях неразвитости рынков управленческого труда и институтов защиты прав собственности он предпочел этот инструмент высоким затратам на предотвращение оппортунизма наемных менеджеров.

Непосредственное участие доминирующего собственника в управлении происходит не только в форме выполнения им функций исполнительного директора. Жесткий контроль над компанией осуществляется с помощью:

- использования подконтрольных органов управления обществом, поскольку крупный пакет акций позволяет вполне легитимно формировать совет директоров и другие органы, а также принимать основные решения;
- увольнений, частых замен менеджмента или постоянных угроз такого увольнения;
- дополнительных звеньев исполнительного управления, обеспечивающих возможность более оперативного принятия решений, а именно: создание управляющих компаний; включение в процедуры согласования решений специальных надзирающих менеджеров, которые зачастую не являются работниками данной компании или их формальный статус в компании не соответствует реальному («комиссары»). Подобные звенья действуют вне процедур корпоративного управления;
- неформальных схем контроля, осуществляемых путем вмешательства крупных собственников в деятельность руководства регулярно или case-by-case, естественно, в обход корпоративных органов и других акционеров.

Высокая концентрация собственности не только позволяет решить проблему «безбилетника», но и смягчить агентскую проблему без согласования интересов участников корпоративного управления. Контроли-

рующий собственник, даже не беря на себя функции и ответственность исполнительного руководителя и инвестируя для его контроля в развитие внутрикорпоративных процедур, зачастую фактически единолично принимает и доводит до менеджмента решения или формально через эти процедуры, или напрямую, через неформальные способы контроля.

Односторонний контроль и влияние собственников на принятие решений в компании не создали существенных препятствий для перераспределения капитала. Ежегодно 6–8% российских АО переходят от одного собственника к другому. Более того, процессы смены реальных собственников не замедлились, а ускорились с концентрацией акционерного капитала компаний. Причины этого связаны со слабой защитой прав разпылленных собственников по сравнению с контролирующими собственниками. «Премия за контроль» (превышение цены акций в пакете, позволяющем в одностороннем порядке осуществлять контроль над акционерным обществом, над ценой акции в пакете, не дающем такого права) в России высока.

7.3. Развитие российской модели корпоративного управления в 2000-е годы: эмпирические свидетельства

7.3.1. Условия изменений корпоративного управления в 2000-е гг.

2000-е годы характеризовались существенными изменениями в экономической и институциональной среде функционирования российского бизнеса.

Серьезным экономическим фактором стала глобализация. В условиях открытости экономики усиливается конкурентное давление на российский бизнес, причем со стороны не только развитых стран, но и других быстро растущих экономик. Ужесточаются конкуренция на рынках сбыта, борьба за трудовые ресурсы и источники инвестирования внутри страны и за ее пределами. В то же время глобализация дает возможности для интернационализации деятельности компании, выхода на мировые рынки товаров и факторов производства.

Вторым весомым экономическим фактором послужила благоприятная экономическая конъюнктура в мире (рост спроса и цен на сырьевые товары) и экономический рост внутри страны, начавшийся после финансового кризиса 1998 г. Постепенное преодоление трансформационного спада создавало стимулы для реструктуризации компаний и удлинения горизонта принятия решений собственниками и менеджерами, получения доходов от работающего и приносящего прибыль бизнеса, а не увода ак-

тивов, потому появлялась заинтересованность в более четкой спецификации прав собственности и инвестировании в производство.

Среди институциональных предпосылок следует выделить улучшение корпоративного законодательства и правоприменительной практики. Для развития формальных институтов переломным стал 2002 г., когда были введены в действие новая редакция закона об акционерных обществах и второй закон о банкротстве, существенно ограничивающие возможности экспроприации акционеров, перехвата контроля над бизнесом. Тогда же был одобрен правительством России и рекомендован к применению Кодекс корпоративного поведения – свод норм лучшей практики, разработанный с учетом рекомендаций ОЭСР. В последующие годы развитие законодательства способствовало более четкому определению и защите прав собственности (регулирование сделок с заинтересованностью, борьба с рейдерскими захватами, регламентация рынка ценных бумаг и требования к эмитентам). На этом фоне постепенно улучшалась практика работы арбитражных судов¹³.

На этом фоне эволюционировало экономическое поведение российских предприятий. Для значительной части компаний и их контролирующих владельцев весомыми стали рыночные мотивы развития бизнеса: рост прибыли и стоимости, расширение (сохранение) доли на глобализирующемся рынке. Для крупных компаний необходимостью стала борьба за превращение в глобальных игроков. Компании несырьевого сектора оказались перед непростой задачей поиска конкурентных преимуществ, что подтолкнуло их к встраиванию в транснациональные цепочки добавленной стоимости, поиску синергетических эффектов кооперации с иностранными партнерами, в том числе с развивающихся рынков. Быстрыми темпами росло число и объем транснациональных сделок слияний и поглощений.

Внутренние мотивы развития и реструктуризации частного бизнеса способствовали формированию новой структуры рынков¹⁴. В большинст-

¹³ См.: Национальный доклад по корпоративному управлению. Выпуск 1 / Под ред. А.Е. Шаститко. М.: Национальный совет по корпоративному управлению, 2008; Национальный доклад по корпоративному управлению. Выпуск 2 / Под ред. А.Е. Шаститко. М.: Национальный совет по корпоративному управлению, 2009.

¹⁴ *Дерябина М.* Реструктуризация российской экономики через передел собственности и контроля // Вопросы экономики. 2001. № 10. С. 55–69; *Радыгин А.* Собственность и интеграционные процессы в корпоративном секторе (некоторые новые тенденции) // Вопросы экономики. 2001. № 5. С. 26–34.

ве как сырьевых, так и несырьевых отраслей происходило укрупнение компаний путем слияний и поглощений.

У компаний усилилась мотивация к выходу на рынки кредитных заимствований, в том числе на мировые, а также на фондовые площадки с облигациями и акциями. Расширение практики размещения акций крупным бизнесом (на фоне ряда регулятивных мер государства) способствовало развитию российского фондового рынка, тем самым усилило интерес к его инструментам и у компаний второго эшелона.

Эволюция мотивов и практик поведения привела к повышению спроса со стороны бизнеса на инструменты корпоративного управления. Собственники оказались заинтересованными в их использовании для контроля над деятельностью наемных менеджеров, а также в соблюдении норм хорошего корпоративного управления для улучшения имиджа компании, особенно при выходе на глобальные финансовые рынки.

Используя материалы опросов руководителей предприятий, мы рассмотрим процесс развития российской модели корпоративного управления в 2000-е годы.

7.3.2. Динамика концентрации собственности: пройден ли исторический максимум?

До середины 2000-х гг. крайне высокая концентрация собственности была неотъемлемой и универсальной чертой российского корпоративного сектора. По данным опроса руководителей 822 АО, почти 70% обследованных предприятий имели высокий уровень концентрации (наличие акционера с пакетом акций свыше 50%), у 17% фирм наблюдался средний уровень (у крупнейшего акционера есть блокирующий пакет, но нет контрольного). Лишь у 13% фирм на тот момент отсутствовал держатель блокирующего пакета (низкий уровень концентрации). В числе обществ с наличием держателя контрольного пакета только 30% указали, что в их компаниях есть второй крупный акционер, который смог сосредоточить более четверти акций. Это значит, что почти половина обследованных компаний имела акционера с контрольным пакетом акций, чья власть не была существенно ограничена другим крупным собственником. Сложившийся уровень концентрации капитала тогда почти 70% респондентов из числа давших определенный ответ посчитали оптимальным для развития бизнеса, около 18% считали нужным его повысить, и всего 13% – снизить. Высокая концентрация в равной степени наблюдалась на предприятиях разных отраслей и размеров, а также компаний, представленных или не представленных на биржах.

Крайне высокий уровень концентрации собственности был характерен и для крупнейших компаний. По данным Стандарт энд Пурс, полученным при обследовании 75 российских публичных компаний, контролирующему акционеру принадлежало в среднем 58% акций. При этом в компаниях, акции которых торгуются на зарубежных биржах, эта доля не превышала 50% (в 17 компаниях, имеющих листинг LSE – 56%, и в компаниях, имеющих листинг на NYSE/NASDAQ – около 34%).¹⁵

Наряду со сделками приобретения дополнительных пакетов акций крупнейшим акционером (консолидированной группой акционеров) такое увеличение в начале десятилетия можно было объяснить повышением прозрачности отношений собственности, раскрытием информации о собственнике пакетов акций, ранее формально разделенных.

Высокий уровень концентрации присущ и другим переходным экономикам, где сложилась «блокхолдерская» модель.¹⁶ В России он был существенно выше (можно говорить о модели контролирующего собственника), что косвенно свидетельствует о серьезных изъянах институциональной среды. Впрочем, к середине 2000-х гг. пределы в концентрации, по-видимому, оказались достигнуты.

Данные мониторинга позволяют оценить возникшие во второй половине 2000-х гг. новые тенденции в изменении концентрации собственности. Первый раунд продемонстрировал крайне высокий ее уровень: $\frac{3}{4}$ хозяйственных обществ имели контролирующего владельца, всего 8% составили предприятия со средним уровнем концентрации, и 16% – с низким. В итоге почти 44% обществ имели собственника, не ограниченного другим крупным владельцем. Распределение объектов по уровню концентрации было схожим для предприятий разных размеров и видов экономической деятельности и для компаний, вышедших или нет на биржу.

По данным второго раунда, в конце 2000-х гг. концентрация собственности явно снизилась (рис. 7.1): в 2009 г. менее чем в $\frac{2}{3}$ хозяйственных обществ ее уровень был высоким, а в каждом пятом обществе – низким. В итоге менее 39% предприятий имели доминирующего владельца, не ограниченного вторым крупным собственником. По-прежнему не об-

¹⁵ См.: Портрет Совета Директоров российской компании как отражение концентрированной структуры собственности компаний и препятствий на пути развития корпоративного управления. М.: Стандарт энд Пурс, 2007. Обследованы фирмы, дающие 90% рыночной капитализации всех российских публичных компаний.

¹⁶ Капелюшников Р. Концентрация собственности в системе корпоративного управления: эволюция представлений // Российский журнал менеджмента. 2006. Том 4. № 1. С. 3–28.

наружено значимых расхождений по видам экономической деятельности и размерам бизнеса.

Для корректной оценки динамики концентрации сопоставим компании, принявшие участие в обоих раундах мониторинга: по хозяйственным обществам доля фирм с высоким уровнем концентрации уменьшилась более чем на 6 п. п., хотя по АО снижение было меньшим, на 4,4 п.п. Процесс деконцентрации, о появлении слабых признаков которого в 2006 г. свидетельствовали материалы обзора «Стандарт энд Пурз» по 70 крупнейшим российским компаниям, представленным на фондовом рынке¹⁷, судя по всему, к концу десятилетия распространился на бизнес меньших размеров.

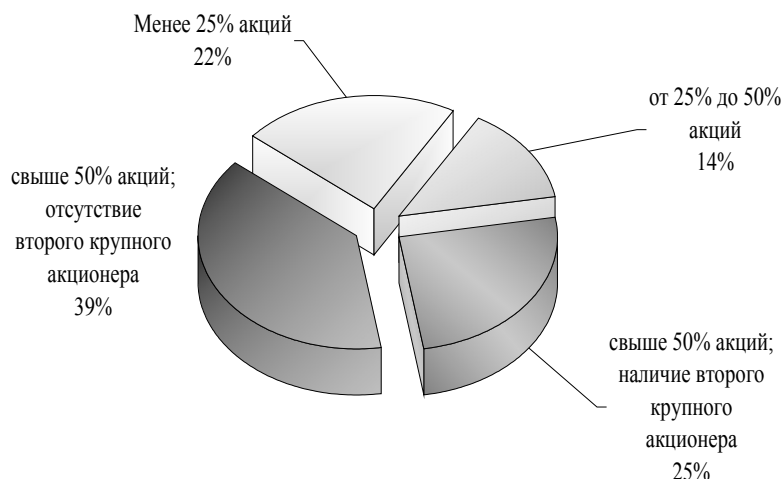


Рис. 7.1. Группировка хозяйственных обществ по уровню концентрации собственности

Источник: данные второго раунда мониторинга.

¹⁷ Исследование информационной прозрачности российских компаний в 2006 г.: скромные успехи на фоне всеобщего стремления к IPO. М.: Стандарт энд Пурз, 2006.

Уровень концентрации собственности в основном снижался на предприятиях, где в предыдущем раунде он был высоким. Это можно объяснить не только продажей акций или паев новым владельцам, но и четким разделением владения между реальными собственниками, представлявшими раньше единую команду, чему мог способствовать и экономический кризис. В итоге пятая часть хозяйственных обществ уменьшила пакет акций (или паев) в руках крупнейшего владельца, а шестая – его увеличила.

Какие факторы могли повлиять на динамику концентрации? Мы сформулировали следующие гипотезы о роли среды и поведения бизнеса:

- падению концентрации могут способствовать присутствие на фондовых рынках, а также более высокая инвестиционная активность и потребность в привлечении новых инвестиций. Внешний фактор конкурентной среды может также подталкивать к снижению концентрации капитала;

- стабильности и даже повышению уровня концентрации способствует продолжение реструктуризации предприятия, обычно требующее консолидированных усилий крупных собственников и назначенных ими топ-менеджеров;

- определенное влияние оказывает позиция основных собственников. Наличие иностранных владельцев может поддерживать склонность к некоторой деконцентрации, исходя из их представлений о рациональной структуре капитала, а частные российские владельцы скорее предпочтут сохранить высокий уровень.

Отраслевая принадлежность также может стать причиной разнонаправленной динамики. Отрасли еще находятся на разных этапах преодоления шоков реформ и приватизации 1990-х гг., и менее привлекательные для инвесторов предприятия продолжают осуществлять процессы концентрации, которые для лидеров по адаптации к рыночным условиям завершились переходом к управляемому распылению собственности.

Мы оценили факторы, повлиявшие на стремление компаний к снижению уровня концентрации, с помощью моделей множественного выбора, контролируя размер бизнеса (по численности занятых), отраслевую принадлежность и организационно-правовую форму¹⁸.

¹⁸ Методика анализа и его подробные результаты приведены в: Долгопятова Т. Изменение структуры собственности на предприятиях обрабатывающей промышленности (по данным мониторинга) // Вопросы экономики. 2009. № 12. Рассчитаны спецификации бинарной логистической модели (оценка шансов падения уровня концентрации по сравнению с ее неизменностью или ростом), а также порядковой пробит-регрессии (оценка вероятности попадания в одну из трех групп по динамике концентрации: падение, неизменность, рост).

Таблица 7.1

Оценка иностранного участия в капитале компаний

Индикаторы иностранного участия	Опрос 822 АО ^а	Вся выборка опроса по КСП ^б		Панельная вы- борка опроса по КСП ^б		Изменение в АО па- нельной выборки, п.п.
	2005	2005	2009	2005	2009	
Средняя доля участия иностранного собствен- ника, % уставного капи- тала	4,0	3,6	4,4/6,2	4,1	6,0/8,0	+1,9
Доля предприятий, имеющих иностранного инвестора, %	12,0	8,0	8,9/10,4	8,2	11,4/12,9	+3,2
в том числе с пакетом акций (паев) более поло- вины, %	3,4	3,8	4,0/5,8	4,4	5,4/7,5	+1,0
Доля владения ино- странным собственником в компаниях с участием иностранцев, %	33,5	44,9	49,8/60,3	50,2	52,2/62,0	+2,0
Количество ответивших	644	700	574/753	366	297/387	-

^а Для сопоставимости приведены данные только по промышленности.

^б В числителе приведены оценки по АО, в знаменателе – по АО и ООО.

Тестирование гипотез по разным спецификациям (в том числе с контролем отраслевой принадлежности) отчасти подтвердило наши гипотезы.

1) Наиболее весомое позитивное влияние устойчиво оказывал факт присутствия ценных бумаг компании на биржах. Устойчивым было и отрицательное воздействие размера владения российских инвесторов. Исключение этой переменной из спецификаций сделало значимым положительное влияние размера участия иностранных инвесторов практически без изменения коэффициентов и их значимости (при незначительном ухудшении общих оценок моделей).

2) Не подтвердилось ожидаемое влияние реструктуризации и инвестиционного поведения: не выявлена роль инвестиционной активности в 2005–2008 гг., напротив, относительно устойчивым было отрицательное влияние планируемых в ближайшие 12 месяцев инвестиций. Как и предполагалось, позитивным оказался факт работы фирмы в конкурентной среде.

Таблица 7.2

**Инструменты и практики корпоративного управления в АО
с иностранным участием^а**

Показатели развития КУ	АО с ино- странным участием	Остальные компании
Состав совета директоров, % общего количества голосов		
Менеджеры	26,9	50,1***
Рядовые работники, профсоюз	1,1	6,0***
Органы власти	7,7	4,8***
Представители крупных внешних акционеров	47,1	29,5***
Представители мелких внешних акционеров	5,8	4,3*
Независимые директора	11,3	5,1***
Обновление органов управления обществом за 4 года (2001–2004 гг.), % числа АО		
АО, полностью или значительно обновившие совет директоров	53,6	29,7***
АО, в которых произошла смена первого руководителя	52,6	36,3***
АО, в которых произошла смена председателя совета директоров	60,2	45,4***
АО, в которых полностью или значительно обновилось руководство экономических и финансовых служб	41,8	27,4***
АО, в которых полностью или значительно обновилось руководство производственных подразделений	27,8	19,6***
Другие индикаторы состояния корпоративного управления, % числа АО		
АО с сильным влиянием совета директоров на ключевые решения	72,9	64,4**
АО, регулярно выплачивающие дивиденды	40,6	23,9***
АО, привлекающие независимых директоров	40,6	14,7***
АО, прошедшие через внутрикорпоративные споры	25,8	26,5
АО, приглашающие внешнего аудитора из других регионов или международные компании	64,6	25,1***
АО, в которых заседания совета директоров проходят чаще, чем раз в квартал	53,2	39,8***

^а Для оценки значимости различий средних использован тест Крускала-Уоллеса, частот – критерий χ^2 .

*** Значимо на 1% уровне, ** – 5%, * – 10%.

3) Контроль отраслевой принадлежности не отразился на роли и значимости выявленных факторов, но отмечено определенное разнонаправленное воздействие отраслевой принадлежности (большая вероятность снижения концентрации в металлургическом производстве и повышения в некоторых иных отраслях, например, в текстильном и швейном производстве).

Таким образом, изменение условий на товарных и фондовых рынках создало стимулы для крупных собственников к снижению концентрации их владения.

7.3.3. Иностранные инвесторы и спрос на инструменты корпоративного управления

На протяжении последних лет в российских компаниях расширяется присутствие зарубежных собственников (табл. 7.1), этот факт влияет на поведение предприятий¹⁹. В отличие от опроса 822 АО, где иностранные инвесторы больше были сосредоточены в секторе связи и топливно-энергетическом комплексе, первый раунд мониторинга показал их невысокое в среднем владение. Однако налицо его рост за 4 года. По сопоставимому кругу предприятий удельный вес АО с иностранным участием вырос более чем на треть, приблизившись к одиннадцати с половиной процентам. Каждое восьмое хозяйственное общество имело уже зарубежных инвесторов в числе собственников. Предприятия с участием иностранцев чаще были объектами сделок слияний, обычно испытывали более жесткую конкуренцию.

Мы располагаем эмпирическими свидетельствами (опрос 822 АО), что наличие иностранных акционеров способствует росту спроса на нормы корпоративного управления. Компании с участием иностранных инвесторов при схожем уровне концентрации собственности демонстрируют существенные различия в практике внутрикорпоративных отношений по сравнению с чисто российскими фирмами (табл. 7.2). В них чаще привлекаются независимые директора – их доля в среднем в 2 раза выше, тогда как в остальных АО большинство голосов вообще принадлежит менеджменту, что затрудняет функцию его мониторинга. Роль совета директоров и частота его заседаний в компаниях с иностранным участием выше.

В АО с иностранным присутствием более развиты механизмы контроля топ-менеджмента. Собственники склонны к активному обновлению состава совета директоров, высших руководителей и управленческих ко-

¹⁹ Подробнее о месте и роли иностранных владельцев и примеры их влияния на деятельность отдельных крупных компаний см.: Национальный доклад по корпоративному управлению. Выпуск 2 / Под ред. А.Е. Шаститко. Гл. 2.

манд. Эти АО отличает более регулярная выплата дивидендов, привлечение внешнего аудитора в лице признанных международных компаний или фирм из других регионов.

Можно говорить, что компании с иностранным участием меньше опираются на специфическую национальную модель корпоративного управления, а в большей степени применяют стандарты, считающиеся «лучшей практикой» в мире.

7.3.4. Практика привлечения наемных менеджеров как фактор спроса на нормы корпоративного управления

Исполнение доминирующими владельцами (акционерами) обязанностей первого руководителя и/или топ-менеджеров широко распространилось в 1990-е гг. как инструмент решения агентской проблемы. В 2000-е гг. проявилась тенденция к постепенному отходу крупных собственников от прямого исполнительного руководства с назначением наемных директоров, и как следствие – использование внутренних инструментов корпоративного управления для контроля их деятельности.

Наибольшее распространение привлечение наемных менеджеров получило в дочерних структурах групп компаний и холдингов. Именно интеграционные процессы размывали сложившуюся практику совмещения управления и владения. В то же время отход собственников от управления становится необходимой предпосылкой профессионализации управленческой деятельности, так как управленческие навыки «красных директоров» и основателей бизнеса не всегда применимы. В 2000-е гг. улучшилось предложение на рынке управленческого труда, постепенно растет генерация более молодых и подготовленных управленцев.

Сам по себе факт формального отделения управления от владения, как свидетельствуют материалы интервью с руководителями компаний, способствует реальному изменению в распределении компетенций, постепенному закреплению за наемными менеджерами некоторых управленческих функций (в частности, производственно-технологических вопросов, оперативной составляющей сбыта и снабжения, а иногда и оперативных финансовых вопросов).

Опрос 822 АО показал, что только для 29% обследованных компаний можно говорить о формальном отделении управления от владения, когда директор не имел акций компании, а ее крупные акционеры не входили в состав исполнительного руководства (было возможно только наличие миноритариев из числа менеджеров, но не первого руководителя). Среди независимых предприятий она наблюдалась на 21% (среди головных ком-

паний холдингов – на 22%), тогда как среди рядовых участников групп компаний примеров отделения было вдвое больше: почти 44% случаев. «Полное совмещение», то есть наличие акционеров в лице и высшего менеджмента, и директора, наблюдалось на более 40% АО, причем среди независимых предприятий – на 48%, а рядовых участников холдинга – всего на 24%.²⁰

Приватизированные предприятия отличались более низкой долей АО с отделением управления от собственности: там их оказалась только четверть против 37% в новых или реорганизованных компаниях, что говорит об эффекте выбранного способа приватизации.

Во втором раунде мониторинга в 2009 г. топ-менеджеры были крупными совладельцами около 42% фирм, а директор владел акциями или паями 48% хозяйственных обществ.²¹ Группировка по соотношению управления и владения показывает (см. рис. 7.2), что разделение функций характерно для 41% хозяйственных обществ, в то время как ситуация полного совмещения – для трети. В лидерах по отделению управления оказались ООО с 53% случаев в отличие от АО с 38% (что все равно превышает оценки опроса 2005 г. на 9 п.п.). Как и ранее, участие в интеграции продемонстрировало яркие расхождения по удельному весу предприятий с наемным менеджментом: 70% среди дочерних фирм и 32% в группе независимых предприятий (в головных компаниях – всего 23%).

Приглашение наемных менеджеров способствует изменению характера действия внутрикорпоративных процедур, о чем свидетельствуют материалы опроса 822 АО. В этом случае лучше функционируют органы управления обществом. Наиболее влиятельным корпоративным органом для принятия ключевых решений в компаниях становится совет директоров. Его сильное влияние характерно для 72% АО с разделением функций против 64% остальных компаний.

При разделении меняется практика формирования и работы совета директоров, складываются предпосылки для мониторинга деятельности исполнительного менеджмента. В среднем по составу совета (табл. 7.3) при разделении функций половина голосов принадлежит представителям крупных внешних акционеров, а в остальных случаях (разные степени совмещения) – почти 60% голосов принадлежит менеджменту вместе с

²⁰ Подробнее см.: Российская корпорация: внутренняя организация, внешние взаимодействия, перспективы развития / Под ред. Т. Г. Долгопятовой, И. Ивасаки, А. А. Яковлева. М.: Изд. дом ГУ–ВШЭ, 2007. Гл. 1 и 3.

²¹ Подобные вопросы в первом раунде не задавались.

рядовыми работниками. Да и доля независимых директоров, хотя и невелика, но почти в два раза выше при разделении.

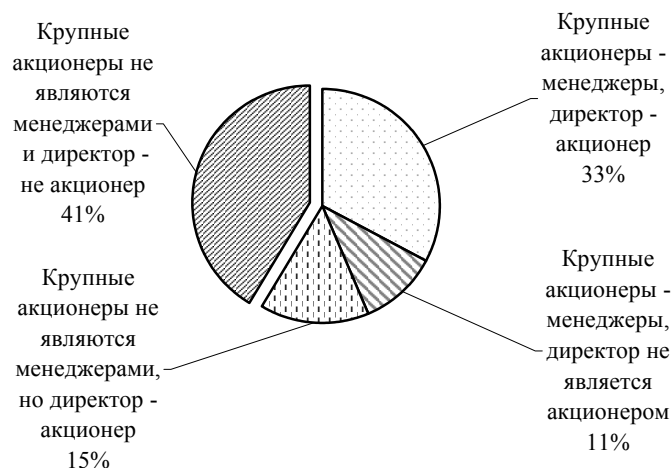


Рис. 7.2. Распределение предприятий по участию собственников в управлении

Источник: второй раунд мониторинга, 2009.

АО с разделением функций отличается более активное действие механизмов корпоративного контроля: выше обновляемость состава совета директоров (существенное обновление было характерно для каждого второго АО при разделении и для каждого четвертого – в остальных АО). Интенсивнее происходит смена первого исполнительного руководителя, причем за его сменой часто следует и обновление менеджмента среднего звена, прежде всего руководства финансово-экономических служб. В группе с разделением собственности и управления замена директора была проведена по инициативе акционеров компании в 71% АО, в остальных – только в 46% случаев. Разделение, конечно, могло стать следствием смены директора (обычно она идет вслед за сменой собственника), но оно снижает способность руководителя к «окапыванию», что подтверждается тем, что в этой группе АО смена директора происходила несколько раз во многих случаях.

Таблица 7.3

**Структура Совета директоров
(% к общему числу членов совета по каждой группе АО)**

Представители в Совете	По вы- борке	АО, где собственность и управление	
		совмещены	разделены
Менеджеры АО	46,7	54,4	26,3
Рядовые работники, профсоюз	5,0	5,5	3,5
Федеральные органы власти	2,3	2,2	2,4
Региональные и местные органы власти	3,0	2,8	3,4
Крупные внешние акционеры	32,2	25,2	50,7
Мелкие внешние акционеры	4,3	4,5	3,8
Независимые директора	6,0	4,9	8,8
Количество АО	688	498	190

В итоге в управление российскими предприятиями включаются новые люди (часто из других отраслей и других компаний, представляют новых профессиональных управленцев, получивших образование в бизнес-школах и университетах). С этой точки зрения, а также с позиций совершенствования корпоративного управления, приход наемных менеджеров и обновление управленческих команд оценивается как позитивный факт. Вместе с тем «лихорадочный» поиск новых руководителей, перманентно инициируемый акционерами, может привести к потере специфического для компании человеческого капитала, уменьшению потенциала менеджмента и снижению ценности других активов.

К сожалению, мониторинг не располагает данными о практиках корпоративного управления, но показывает, что активность в реструктуризации и модернизации бизнеса более характерна для предприятий с совмещением управления и владения, иллюстрируя необходимость единого центра контроля при осуществлении болезненных реструктуризационных мер²². Единственное наблюдаемое обстоятельство: для ситуации разделения функций характерно в полтора раза более частое обращение к составлению отчетности по международным стандартам, свидетельствующее о более высокой информационной прозрачности этих фирм.

В итоге практика привлечения наемного менеджмента способствовала росту спроса крупных собственников компаний на использование внутренних механизмов корпоративного управления.

²² Об этом часто говорится в литературе по менеджменту, см.: *Шекина С., Кетс де Врис М.* Мнимый уход // Эксперт. 2007. № 5. С. 31–41.

7.4. Собственность, контроль и конкурентоспособность российского бизнеса

Изменения в структуре собственности и контроле естественно оценить с точки зрения воздействия на эффективность бизнеса, улучшение его конкурентоспособности.

Имеющиеся эмпирические работы часто демонстрировали, что более высокой склонностью к модернизации отличаются предприятия с высоким и/или средним уровнем концентрации собственности, причем предприятиям со средним уровнем была присуща более высокая динамика показателей эффективности²³. Также практически все исследования фиксировали позитивную роль иностранного участия²⁴. Что касается государства, то общепринято мнение о его негативном влиянии на процессы модернизации и эффективности, хотя убедительных свидетельств на данных российской экономики пока недостаточно.

Мы оценим, как характеристики собственности и контроля могут влиять на конкурентоспособность российских компаний, обратившись к материалам второго раунда. Предварительно конкурентоспособность фирм была измерена путем их разделения на три группы по ее уровню: низкому, среднему и высокому²⁵. Суммируя свидетельства предшествующих исследований и иные соображения, были выдвинуты следующие гипотезы о роли характеристик собственности и контроля в повышении конкурентоспособности бизнеса:

1) положительное влияние на рост конкурентоспособности характерно для наличия (и размера владения) иностранных инвесторов в капитале компаний, факта их выхода на фондовые рынки, а также участия в бизнес-группах. Следует ожидать такого же влияния со стороны смены собствен-

²³ Капелюшников, Р., Демина Н. Влияние характеристик собственности на результаты экономической деятельности российских промышленных предприятий // Вопросы экономики. 2005. № 2; Российская корпорация: внутренняя организация, внешние взаимодействия, перспективы развития / Под ред. Т.Г. Долгопятовой, И. Ивасаки, А.А. Яковлева. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007 и др.

²⁴ Yudaeva K., Kozlov K., Melentjeva N. Does Foreign Ownership Matter? Russian Experience // Economics of Transition. 2003. No 3.

²⁵ Данная группировка разработана Б.В. Кузнецовым на основе двух параметров: объективного (уровень производительности труда в сопоставлении со среднеотраслевой) и субъективного (оценка уровня конкурентоспособности предприятия его руководителем по сравнению с отраслевыми лидерами). Приведем примерное разбиение хозяйственных обществ выборки по группам: почти 55% имели средний уровень КСП, около 28% – высокий и более 17% – низкий.

ников в сделках на рынке корпоративного контроля, они должны способствовать переходу прав собственности к более эффективным владельцам;

2) отрицательное влияние на рост конкурентоспособности сопряжено с наличием органов власти в числе совладельцев бизнеса, а также распыленным владением (низким уровнем концентрации);

3) что касается перехода к наемному менеджменту, то логически привлечение профессиональных менеджеров должно приводить к улучшению показателей деятельности компаний, однако факт совмещения позволяет смягчить агентские издержки и может быть позитивен, особенно в нестабильных условиях экономического кризиса.

Выдвинем дополнительные предположения о роли базовых характеристик бизнеса. Позитивными для его конкурентоспособности могут стать факторы масштаба в самых разных проявлениях (размеры предприятия, его удачное расположение в более крупном поселении или агломерации, создающих рынки ресурсов и товаров, интеграция в более крупный бизнес как дочерней фирмы). Также можно ожидать, что созданные в постсоветский период предприятия будут отличаться лучшей адаптацией по сравнению со «старыми».

Для эмпирического анализа роли факторов конкурентоспособности выбрана модель порядковой регрессии. В качестве зависимой переменной выбран уровень конкурентоспособности: 1 – высокий, 2 – средний и 3 – низкий, то есть оценивалась вероятность перехода в группы с более низкими уровнями.

Для моделирования связей построены следующие основные спецификации:

- а) включающие индикаторы собственности и контроля;
- б) включающие индикаторы собственности и контроля, а также базовые факторы бизнеса, постепенно вводимые в уравнения²⁶.

Анализ по выборке хозяйственных обществ показал (табл. 7.4), что среди базовых характеристик не обнаружено влияние расположения бизнеса и организационной формы, а также фактора среды – наличие конкуренции на рынках. Выделяется высоким вкладом размер предприятия. При расчете полной спецификации В-4 без этой переменной, практически без изменения значимости и величины остались коэффициенты при дру-

²⁶ В уравнение В-1 включена переменная «логарифм числа занятых», в В-2 – отраслевая принадлежность и организационная форма, в В-3 дополнительно введены индикаторы конкуренции на рынках и времени создания предприятия и в В-4 – его территориального расположения.

гих независимых переменных, хотя значения псевдо R-квадрат снижаются на треть и более (на 7 п.п.).

Включение видов деятельности в модели дало слабое влияние, увеличивающее КСП (на 5% уровне) во всех спецификациях В-2, В-3 и В-4 при принадлежности к швейному и текстильному производству и (на 10% уровне) производству транспортных средств для спецификаций В-2 и В-3.

Во всех уравнениях устойчиво способствуют росту конкурентоспособности размеры иностранной собственности, а препятствует доля собственности органов власти. При этом отдельный учет в уравнениях долей федеральной и региональной/местной собственности (расчеты в таблице опущены) показал, что эти препятствия значимы только для федерального владения. Ни в одной из спецификаций не проявилась роль концентрации капитала и выхода на фондовые рынки. Прохождение через сделки корпоративного контроля (смена владельца) оказалось слабо значимым в двух спецификациях. Некоторое позитивное влияние на рост КСП было связано с образованием фирм в 1992–1998 гг. по сравнению с наиболее молодыми, возникшими на этапе экономического роста.

Устойчиво способствуют более высокой КСП полное совмещение управления и владения (по сравнению с разделением функций), а в некоторых спецификациях, хотя и со слабой значимостью, проявилась такая же роль наличия топ-менеджеров среди крупных собственников (что также свидетельствует о совмещении функций). Итак, весомым стал не столько профессионализм, сколько централизация управления фирмой. Наряду с этим существенно снижает конкурентоспособность принадлежность фирм к независимым предприятиям.

Таким образом, наши гипотезы подтвердились частично. Анализ характеристик собственности и контроля как детерминант конкурентоспособности принес эмпирические свидетельства влияния на ее уровень структуры владения (иностранных инвесторов и органов власти). Роль рынка корпоративного контроля соответствовала предсказанной нами, но была неустойчива. Контроль компаний посредством совмещения управления и владения в различных формах также способствовал более высокому уровню КСП в отличие от разделения функций. Наиболее устойчивым и весомым оказалось влияние размера бизнеса: чем больше компания, тем всегда, причем независимо от вовлеченности в процессы интеграции, выше уровень ее конкурентоспособности.

* * *

Российская приватизация не привела и не могла привести к быстрому переходу акционерного капитала в руки эффективных собственников, как предполагалось при ее проведении. С точки зрения институциональной теории, в среднесрочной перспективе рынок контроля в России подчинен не *первой теореме Коуза*, а *второй теореме Коуза*. Опыт показал, что если участники наделения правами собственности обладают разной переговорной силой, сами права собственности специфицированы недостаточно, и перераспределение собственности сопряжено со значительными транзакционными издержками, первоначальное ее распределение прав имеет значение.

В числе важнейших факторов, ухудшивших результаты приватизации, – традиции «власти-собственности», запоздавшее развитие корпоративного законодательства, слабая судебная система, а также проблема «безбилетника», возникшая из-за низкой концентрации акционерной собственности на момент завершения массовой приватизации.

Становление системы корпоративного управления принципиально важно для развития частных фирм, поскольку только при эффективной системе, позволяющей собственникам отстаивать свои интересы, они будут заинтересованы инвестировать в компании. Важнейшие *особенности национальной модели корпоративного управления*, сложившиеся к началу 2000-х гг. в России: (1) крайне высокая концентрация собственности; (2) совмещение собственности и управления.

За истекшее десятилетие проявилась *тенденция к падению уровня концентрации*, обусловленная выводом ценных бумаг компаний на биржи, работой на конкурентном рынке, расширением присутствия иностранных владельцев. Уровень концентрации перестает быть универсальным, наблюдается отраслевая дифференциация ее динамики.

Российские частные собственники, получившие преимущества при приватизации, несколько сдали свои позиции. Весомо *возросли размеры владения иностранных инвесторов*. Их присутствие способствовало росту спроса бизнеса на нормы корпоративного управления.

Организация корпоративного контроля постепенно дрейфовала в сторону разделения функций управления и владения. Опережающими темпами в компаниях с разделенными собственностью и управлением совершенствовались *внутренние инструменты корпоративного управления*. Развивались как *инструменты контроля* (в первую очередь советы директоров), так и *стимулирующие контракты с менеджерами*.

Таблица 7.4

**Регрессионный анализ влияния собственности и контроля
на конкурентоспособность предприятий ^а**

Переменные ^б	А	В-1	В-2	В-3	В-4
Общества, сменившие основных владельцев в 2005-2008 гг.	-	-	-	_*	_*
Доля иностранных частных владельцев, % капитала	_***	_***	_***	_***	_**
Доля органов власти всех уровней, % капитала	+**	+***	+***	+***	+***
Независимые предприятия	+***	+**	+**	+**	+**
Дочерние предприятия групп компаний	+*	+*	+	+	+
Управляющие компании	Базовая категория				
Совмещение (полное) владения и управления	_****	_****	_****	_****	_****
Директор – совладелец компании	-	-	-	-	-
Крупные собственники – топ-менеджеры компании	-	-	_*	-	_*
Компании с отделением управления от владения	Базовая категория				
Размер предприятия (логарифм численности занятых)		_****	_****	_****	_****
Предприятие создано до 1992 г.				+	+
Предприятие, созданное в 1992–1998 гг.				_*	_*
Предприятие, созданное после 1999 г.	Базовая категория				
Число наблюдений	545	545	545	545	545
-2 Log Likelihood	486,294	1000,487	992,053	981,104	975,290
Псевдо R ² Кокса и Снелла	0,075	0,139	0,159	0,176	0,184
Псевдо R ² Нагелькерка	0,087	0,161	0,184	0,203	0,213
Тест модели χ^2	42,417 ****	81,692 ****	94,285 ****	105,234 ****	111,049 ****

^а Порядковая регрессия по логистической функции, метод Enter. Знак «+» означает положительное влияние на уменьшение конкурентоспособности, а знак «-» – отрицательное: **** – значимо на 0,1% уровне, *** – 1%, ** – 5%, * – 10%.

^б Незначимые ни в одном из уравнений переменные, характеризующие уровень концентрации собственности и конкуренции, выход на фондовые рынки, а также организационную форму, принадлежность к типу поселения или агломерации опущены. Переменная отраслевой принадлежности также исключена для краткости.

Анализ изменений российской модели российского корпоративного управления в последнее десятилетие показал, что они способствуют улучшению практики корпоративного управления. Но это не всегда тождественно успешному развитию бизнеса. Результаты эмпирического исследования факторов *конкурентоспособности предприятий* выявили позитивную роль интеграционных процессов и эффективность такого собственника, как зарубежные инвесторы. Отрицательное влияние было характерно для размеров участия органов власти, прежде всего федеральных, а также для отделения управления от владения, которое было сопряжено с наиболее низким уровнем конкурентоспособности (наилучшие результаты достигались при наличии акций у первого руководителя и топ-менеджеров), что ярко иллюстрирует тезис о наличии в этих двух ситуациях более высоких агентских издержек, которые требуют совершенствования системы корпоративного управления. Таким образом, две группы более эффективных собственников в современной России составляют владельцы компаний, практикующие совмещение собственности и управления, и иностранные инвесторы.

Глава 8. Практики трудоустройства как элемент социальной организации российской фирмы²⁷

8.1. «Социальная организация фирмы»: возрождая забытое понятие

Развитие российских бизнес-организаций и более широко – российской экономики – сталкивается с рядом трудноразрешимых вот уже многие годы проблем. В числе наиболее острых из них отметим недостаточное развитие конкуренции, малого бизнеса, инноваций, отсутствие сдвигов в преодолении сырьевого характера экономики. На наш взгляд, эти и другие подобные проблемы российского бизнеса вызваны не только (а может быть, и не столько) технологическими, экономическими причинами. Эти проблемы кроются в социальных причинах, представлениях о том, как должны строиться взаимоотношения между участниками бизнес-процессов; в реализуемых в практике российских фирм социальных стандартов практического взаимодействия руководителей и рядовых работников, менеджеров и топ-менеджеров, взаимодействия с партнерами, конкурентами, органами государственных и муниципальных властей.

Как показал наш анализ публикаций, в последние 10 лет наибольшее внимание отечественных исследователей привлекали такие социальные аспекты функционирования бизнес-организаций, как «деформализация» практик трудовой деятельности на предприятиях²⁸, социальные аспекты модернизации предприятий²⁹; тенденции развития рабочего класса как специфической социально-профессиональной группы³⁰; развитие институ-

²⁷ А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова, Факультет менеджмента ГУ-ВШЭ.

²⁸ Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7; Заславская Т.И., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. 2002. № 6; Захаров, Н.Л. Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социологические исследования. 2001. № 6; Клеман, К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. 2003. № 5.

²⁹ Балабанова Е.С., Грудзинский А.О., Кудряшов Ю.Г. Модернизация предприятий: факторы и направления // Социологические исследования. 2002. № 6.

³⁰ Темницкий А.Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социологические исследования. 2004. № 6; Темницкий А.Л. Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструмен-

тов коллективного представительства интересов наемных работников³¹. При том, что эти исследования, несомненно, внесли большой вклад в наше понимание «социального подтекста» экономической деятельности предприятий и организаций, основными их ограничениями были, с нашей точки зрения, 1) фрагментарность, узость предмета исследования (изучение частных аспектов социальных отношений в организациях вне более широкого социального контекста); 2) нерепрезентативность выборок эмпирических исследований. Изучение социальных процессов осуществлялось преимущественно на примере отдельно взятых предприятий; на малых выборках в 150–200 опрошенных работников; либо изучение социальных аспектов ограничивалось видением ситуации глазами топ-менеджеров компаний, когда выборка формировалась по принципу «один респондент – одно предприятие». Отдельные примеры изучения *комплекса* социальных отношений на предприятиях имеются, однако эти исследования базировались, опять же, на нерепрезентативных данных, качественной методологии, «кейсовом» подходе³², не обеспечивая целостной картины происходящего в российских фирмах.

Помимо описания и понимания существующих практик трудовой деятельности в российских организациях, у исследователей остается стабильно высоким интерес к изучению *ценностно-нормативных* аспектов социально-трудовой деятельности. Весьма информативными в данном плане являются, например, исследования В. Магуна³³ и недавнее сравнительное исследование установок жителей гг. Санкт-Петербурга и Шанхая³⁴. В данном случае основными ограничениями, не позволяющими уверенно распространить выводы исследований на бизнес-организации, явля-

тальное // Социологические исследования. 2005. № 9; Лейбович О.Л., Шушкова Н.В. Промышленные рабочие на уральском заводе // Социологические исследования. 2005. № 6.

³¹ Петрова Л.Е. Как «умирают» советские профсоюзы // Мир России. Т. X. 2001. № 3; Черныш М.Ф. Противоречия становления социального партнерства // Социологические исследования. 2004. № 6; Козина И. Постсоветские профсоюзы // Отечественные записки. 2007. № 4.

³² Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. Де Барделебен, С. Климовой, В. Ядова. М.: Академический проект, 2004.

³³ Магун В. Как меняются российские трудовые ценности // Отечественные записки. 2007. № 3.

³⁴ Черныш М.Ф., Данилова Е.Н., Епихина Ю.Б. Реформы в России и Китае: результаты сравнительного исследования // Россия реформирующаяся. Ежегодник / Отв. ред. М.К. Горшков. Вып. 8. М.: Институт социологии РАН, 2009.

ется территориально-поселенческий характер выборок, оторванность подобных опросов от организационного контекста.

Отдельного упоминания заслуживают и методики проведения исследований ценностей в экономической сфере. Весьма популярна и в России, и на Западе методика, основанная на пяти индикаторах Г. Хофштеда³⁵. Она используется как в оригинальном виде, в том числе российскими исследователями³⁶, так и в модифицированном. Так, в международном проекте «*Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (GLOBE)*» количество индикаторов было увеличено до восьми³⁷. Основным недостатком этих методик, на наш взгляд, является неравнозначность, неравновесность индикаторов измерения культурных установок. Так, из пяти широко известных хофштедовских индикаторов лишь один, на наш взгляд, – «*дистанция власти*» – позволяет вскрыть базовые, действительно важные для организации/страны отличия. Этот коренной и критически важный показатель рассматривается наравне с вторичными, поверхностными показателями, которые являются, возможно, интересными и любопытными, но при этом обусловлены они лишь национально-культурными особенностями (*индивидуализм / коллективизм; избегание неопределенности; феминность / маскулинность; ориентация на долгосрочную / краткосрочную перспективу*). Проект GLOBE, несомненно, обогатил методику измерения установок такими базовыми, критически важными шкалами, как «*ориентация на человека*» и «*ориентация на достижения*», но и они «тонут» среди второстепенных, на наш взгляд, шкал, в результате чего искажается итоговая типология. Упомянем и спорность используемых конкретных эмпирических индикаторов, выбранных для

³⁵ Hofstede G. (1990) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, London: McGraw Hill; Hofstede G.H. *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* – Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2001.

³⁶ Данилова Е., Тарарухина М. Российская производственная культура на фоне культур других стран мира // *Становление трудовых отношений в постсоветской России* / под ред. Д. Барделебен, С. Климовой, В. Ядова. М.: Академический проект, 2004; Латов Ю.В., Латова Н.В. Открытия и парадоксы этнометрического анализа российской хозяйственной культуры по методике Г. Хофстеда // *Мир России*. 2007. № 4.

³⁷ *Culture, Leadership, and Organizations : The GLOBE Study of 62 Societies* / Ed. by R.J. House et al. L.: Sage, 2004; *Culture and Leadership Across the World : The GLOBE Book of In-Depth Studies of 25 Societies* / Ed. by Jagdeep S. Chhokar, Felix C. Brodbeck, Robert J. House. L.: Routledge, 2007.

«наполнения» восьми переменных, однако в данном случае мы не имеем возможности останавливаться на этом аспекте подробно.

Проведенное нашей исследовательской группой³⁸ в 2007–2008 гг. эмпирическое исследование «Управление человеческими ресурсами в российских бизнес-организациях: реальное состояние, проблемы, тенденции развития» представляло собой попытку преодолеть указанные выше ограничения в изучении социальных аспектов деятельности российских фирм. В содержательно-методологической части нашего исследования мы постарались реализовать следующие принципы.

1. *Комплексное изучение практик и ценностно-нормативной основы социальных взаимодействий в российских бизнес-организациях.* В своем исследовании мы попытались интегрировать эти два пласта – реальности и ментально-духовной сферы – в комплексном понятии социальной организации фирмы как единства, с одной стороны, устойчивых самовозобновляемых практик внутриорганизационных взаимодействий, с другой – организационной культуры как символически-духовного образования, включающего в себя ценности, установки, нормы, оценки. Мы используем понятие «социальной организации», в свое время введенное представителями Тавистокской школы³⁹, но впоследствии не получившее широкого распространения.

2. *Четкое разграничение «культуры» и «практики» в индикаторах инструментария эмпирического исследования.* Необходимость такого разграничения была подсказана результатами наших предыдущих исследований⁴⁰, обнаруживших отсутствие прямой связи (а иногда и противоречие) «практик», то есть фактов реальной жизни респондентов, и «культуры» – оценок людей, их установок, представлений о (не)приемлемом.

3. Выделение содержательных блоков исследования, которые бы вскрывали действительно основополагающие, всепроникающие, базовые параметры, характеризующие любую социальную систему, в том числе организацию. Этим критериям соответствуют, на наш взгляд, следующие переменные.

³⁸ Члены исследовательского коллектива – сотрудники факультета менеджмента ГУ-ВШЭ: А.Г. Эфендиев (руководитель), Е.С. Балабанова, А.С. Гоголева, Е.Б. Галицкий, О.И. Зеленова, К.В. Решетникова.

³⁹ *Lawrence V.G. Introductory Essay: Exploring Boundaries // Exploring Individual and Organizational Boundaries. A Tavistock open systems approach / Ed. W.G. Lawrence. Chichester, 1979.*

⁴⁰ *Эфендиев А.Г., Болотина И.А. Современное российское село: на переломе эпох и реформ. Опыт институционального анализа // Мир России. 2002. № 4.*

- Первая группа переменных вскрывает природу взаимодействия между любыми участниками социальной системы. Она описывает критерии найма и вознаграждения работников в организации и сформулирована нами как дихотомия «**Достиженчество / аскриптивность**», сформулированная в свое время Т. Парсонсом⁴¹.
- Вторая группа показателей ориентирована на раскрытие условий существования основополагающего элемента социальной системы – индивида. Она раскрывается нами в дихотомии «Ориентация на работника как на средство / ориентация на работника как на партнера» («**Эксплуатация / гуманизм**»).
- Третья переменная ориентирована на раскрытие основополагающих принципов предотвращения хаоса и обеспечения порядка, то есть организации отношений власти в данной социальной системе, которая может быть сформулирована как дихотомия «**Демократичность / Авторитаризм**» в организации.

Нашей исследовательской группой был организован стандартизованный опрос работников 80 российских бизнес-организаций, проведенный в мае-июне 2008 г. На каждом предприятии по установленной квоте опрашивались 4 группы респондентов: 1) рядовые работники (рабочие + офисные работники без специального образования); 2) специалисты с высшим и средним профессиональным образованием, не имеющие подчиненных; 3) руководители нижнего и среднего звена; 4) специалисты служб управления персоналом.

В таблице 8.1 представлены регионально-отраслевые параметры выборки нашего исследования (специалисты служб управления персоналом не включены в таблицу, поскольку их ответы находятся за рамками анализа настоящей главы).

Ниже мы представляем результаты нашего анализа одного из ключевых элементов социальной организации российских фирм – практик трудоустройства рабочих, специалистов и руководителей, критериев найма, соотношения профессионально-квалификационных и кланово-аскриптивных механизмов этого процесса.

⁴¹ Парсонс Т. О социальных системах. М.: Академический проект, 2002.

Таблица 8.1

Регионально-отраслевые характеристики выборки исследования

	Рядовые работники		Специалисты		Руководители	
	количе- ство, чел.	%	количе- ство, чел.	%	количе- ство, чел.	%
Регионы						
Москва	159	13	105	16	74	15
Санкт-Петербург и Ле- нинградская область	158	13	85	13	66	13
Уральский ФО	172	14	81	12	66	13
Приволжский ФО	188	16	115	17	82	16
Южный ФО	208	17	106	16	87	17
Сибирский ФО	120	10	65	10	49	10
Центральный ФО	105	9	60	9	45	9
Дальневосточный ФО	100	8	46	7	40	8
Всего	1210	100	663	100	509	100
Отрасли						
Финансово-страховая	24	2	28	4	14	3
Нефтепереработка	40	3	18	3	15	3
Автотранспорт	98	8	42	6	40	8
Телекоммуникации и связь	91	8	44	7	34	7
Энергетика и ЖКХ	41	3	19	3	17	3
Недвижимость и услуги	67	6	126	19	59	12
Машиностроение и ме- таллообработка	150	12	69	10	53	10
Химическая	50	4	24	4	20	4
Строительство	148	12	71	11	58	11
Издательско- полиграфическая	68	6	23	3	21	4
Пищевая	48	4	30	5	21	4
Торговля	272	22	139	21	112	22
Ремонт автомобилей и бытовых изделий	60	5	13	2	24	5
Легкая промышленность	53	4	15	2	21	4
Всего	1210	100	661	100	509	100

8.2. Социальные механизмы трудоустройства в российских фирмах: общий обзор

Какие качества, способности, свойства оказались наиболее востребованными при приёме на работу, на что ориентируется, чем мотивируется работодатель, отбирая себе работника? В этом заключается одна из ключевых проблем социальной организации бизнеса: какие критерии – достижения или кланово-аскриптивные – применяются при оценке кадров, их приёме на работу, их продвижении.

В таблице 8.2 представлено распределение ответов респондентов на вопрос о решающих факторах трудоустройства на данное место работы. Как видим, среди разных групп респондентов оказались разные комбинации вариантов-«лидеров».

Как видим из таблицы 8.2, у рядовых работников далеко опережает все остальные вариант «случайного» трудоустройства, отмеченный каждым третьим респондентом, далее по частоте упоминания следуют «опыт работы по специальности», «рекомендации родственников, знакомых» и формально подтвержденные «образование, уровень квалификации». Все прочие варианты набирают менее чем по 10% ответов.

Среди специалистов каждый третий отметил «образование, уровень квалификации» как главный критерий трудоустройства, далее следуют «опыт работы», «случай», рекомендации знакомых или родственников» и «опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов».

И, наконец, среди руководителей половина в качестве решающего фактора своего трудоустройства отметили «опыт работы (стаж) по специальности», каждый третий – «образование, уровень квалификации», 23% – «опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов» и 22% – «отзывы о моей квалификации, деловых качествах на нынешней работе».

Итак, наиболее распространенные варианты ответа позволяют выделить преобладающие в каждой из трех групп модели трудоустройства: «случайную» у рабочих, основанную на формальных образовательно-квалификационных показателях – у специалистов, безусловную значимость опыта – как по специальности в целом, так и в данной организации – у руководителей.

С какими **регионально-отраслевыми характеристиками** организаций наиболее тесно связаны определенные механизмы трудоустройства?

Как показал анализ, *«случайное» трудоустройство* рядовых работников – наиболее часто упоминаемый вариант ответа респондентов на Дальнем Востоке (49%), в Сибири (43%), в торговле и на автотранспорте

(по 39%). Среди специалистов доля «случайных» работников заметно выше среди работающих на производстве, чем среди офисных работников (31% против 20 соответственно), по регионам долей «случайных» специалистов заметно выделяется Сибирь (43%), а по отраслям – нефтепереработка (44%). Как видим, «случайное» трудоустройство наиболее тесно связано с кадровым дефицитом в восточных регионах страны.

Таблица 8.2

Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного сыграло, на Ваш взгляд, решающую роль при Вашем назначении, трудоустройстве на должность, которую Вы занимаете сегодня?», % по столбцам

Варианты ответа	Рядовые работники	Специалисты	Руководители
Случай («оказался в нужное время в нужном месте»)	34	27	11
Опыт работы (стаж) по специальности	28	28	48
Рекомендации близких знакомых, родственников	20	17	14
Образование, уровень квалификации, зафиксированные в аттестатах	19	34	33
Опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов	Вопрос не задавался	16	23
Рекомендации, отзывы о моей квалификации, деловых качествах с прежнего места работы	7	11	12
Не помню, это было давно	6	2	3
Отзывы о моей квалификации, деловых качествах на нынешней работе	5	8	22
Репутация человека, который стремится иметь бесконфликтные, лояльные отношения с руководителем	4	6	8
Не могли найти никого, кто бы согласился на предлагаемые условия	4	2	4
Рекомендации, отзывы обо мне как компанейском человеке, хорошо ладящем с людьми	3	4	4
Учили прежние заслуги, дали возможность доработать до пенсии	1,7	Вопрос не задавался	

Устойчиво высокая доля трудоустроившихся благодаря *опыту работы* наблюдаются в Центральной России (33% среди рабочих, 48% специалистов, 64% руководителей). Другие европейские регионы – Москва, Санкт-Петербург и Поволжье – выделяются большим удельным весом «опытных» рядовых работников, в то время как Дальний Восток – «опытных» специалистов и руководителей. «*Опыт работы*» рядовых работников и специалистов, судя по ответам, выше всего ценится в энергетике и ЖКХ (42% рабочих и 68% специалистов), а руководителей – в таких отраслях, как связь и телекоммуникации (65%), банковско-страховая (64%), строительство (64%), пищевая промышленность (62%).

Наибольший спрос на *формально подтвержденные образование и квалификацию* предъявляет Дальневосточный регион (55% рабочих, 70% специалистов, 60% руководителей). «Квалифицированных» рядовых работников больше всего в «офисном» секторе занятости – недвижимости (39%) и банковско-страховой сфере (25%), в то время как специалистов и руководителей – в химической промышленности (58% специалистов и 45% руководителей).

Наконец, сильнее всего процветает *кланово-аскриптивный механизм трудоустройства «по знакомству»* на Юге России. При общей слабой распространенности этого механизма трудоустройства среди руководителей – всего 14% по выборке – этот показатель взлетает на Юге до 38%. Высок этот показатель и среди рядовых работников (27%). Ожидаемой оказалась высокая доля устроившихся «по блату» в банковско-страховом секторе (33% среди рядовых работников, 43% среди специалистов).

8.3. Согласованность или конфронтация социальных факторов отбора в процессе трудоустройства в российских фирмах?

Простые линейные распределения ответов респондентов о решающих факторах их трудоустройства на последнее место работы выделили четверку факторов-лидеров во всех трех группах: «случай», «опыт», «квалификация», «блат». Взаимодополняемы эти факторы трудоустройства или находятся в оппозиции друг к другу? Может быть, само по себе трудоустройство «по знакомству» не позволяет делать далеко идущих выводов, будучи всего лишь иллюстрацией очевидных и банальных истин, что к экономически благополучным организациям «прилипает» большое количество просителей, которые стремятся устроить на «хорошее место» родственников и друзей? Или трудоустройство по протекции просто свидетельствует о развитой сети «слабых связей» конкретных работников, которые просто усиливают их индивидуальные профессионально-квалифи-

кационные преимущества? Ведь эффективность неформальных каналов поиска работы была выявлена еще М. Грановеттером в 1970-е годы⁴².

Однако в нашем исследовании вопрос был поставлен не об источниках *получения информации* о вакансиях (где значимость неформальных каналов действительно высока), а именно о мнениях респондентов о факторах, сыгравших *решающую роль* в трудоустройстве респондентов или их перемещении на данную должность. Поскольку при ответе на данный вопрос можно было выбирать до трех вариантов ответа, наши данные позволяют проверить, дополняет ли фактор «блата» профессионально-квалификационные критерии при трудоустройстве или противостоит им.

Таблица 8.3

Результаты факторного анализа распределения ответов на вопрос о решающих факторах трудоустройства, факторные нагрузки исходных переменных

Рядовые работники, объясненная дисперсия 25%			
<i>Фактор 1. «Опыт и квалификация vs. блат»</i>		<i>Фактор 2. «Блат + репутационное трудоустройство»</i>	
Опыт работы (стаж) по специальности	,776	Случай («оказался в нужное время в нужном месте»)	-,720
Образование, уровень квалификации, зафиксированный в аттестатах	,654	Рекомендации близких знакомых, родственников	,504
Случай («оказался в нужное время в нужном месте»)	-,415	Отзывы о моей квалификации, деловых качествах со стороны коллег, руководства на нынешней работе	,499
Рекомендации близких знакомых, родственников	-,330	Рекомендации, отзывы обо мне как компанейском человеке, хорошо ладящем с людьми	,359
		Репутация человека, который стремится иметь бесконфликтные, лояльные отношения	,321
		Рекомендации, отзывы о моей квалификации, деловых качествах с прежнего места работы	,317

⁴² *Granovetter M.*, The Strength of Weak Ties // *American Journal of Sociology*. 1973. Vol. 78. Issue 6.

Специалисты, объясненная дисперсия 32%					
<i>Фактор 1. Квалификация vs. случайное трудоустройство</i>		<i>Фактор 2. Опыт vs. блат</i>		<i>Фактор 3. Репутационное трудоустройство</i>	
Случай («оказался в нужное время в нужном месте»)	-,854	Рекомендации близких знакомых, родственников	-,685	Репутация человека, который стремится иметь бесконфликтные, лояльные отношения с руководителем	,650
Образование, уровень квалификации, зафиксированной в аттестатах	,515	Опыт работы (стаж) по специальности	,683	Отзывы о моей квалификации, деловых качествах, умении работать с людьми на нынешней работе	,522
Рекомендации, отзывы о моей квалификации, деловых качествах с прежнего места работы	,403	Опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов	,483	Рекомендации, отзывы обо мне как о компанейском человеке, хорошо ладящем с людьми	,480
Опыт работы (стаж) по специальности	,347				
Руководители, объясненная дисперсия 24%					
<i>Фактор 1. «Опыт и квалификация vs. блат»</i>			<i>Фактор 2. «Случайное трудоустройство vs. блат»</i>		
Опыт работы (стаж) по специальности	,645		Случай («оказался в нужное время в нужном месте»)	,633	
Рекомендации близких знакомых, родственников	-,599		Никого не могли найти, кто согласился бы на предлагаемые условия	,563	
Образование, уровень квалификации, зафиксированный в аттестатах	,586		Рекомендации близких знакомых, родственников	-,424	
Опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов	,455		Опыт аналогичной работы, успешная реализация различных проектов	-,318	

Такая проверка была проведена нами путем анализа ответов респондентов на вопрос «*Что из перечисленного сыграло, на Ваш взгляд, решающую роль при Вашем назначении, трудоустройстве на должность, которую Вы занимаете сегодня?*» методом главных компонент с вращением Varimax и нормализацией Кайзера. Результаты этого анализа по всем трем группам респондентов представлены в таблице 8.3. Количество выделенных факторов определялось падением объясненной дисперсии в каждой последующей выделяемой скрытой переменной («правилом спинки стула»), вследствие чего оптимальное количество факторов оказалось разным в трех группах респондентов.

Результаты факторного анализа, с одной стороны, показали, что «случайные» факторы трудоустройства противостоят «неслучайным», что было ожидаемым. Хотя особенности «случайного» трудоустройства и заслуживают специального рассмотрения, предметом нашего дальнейшего анализа в рамках данной главы будет более важное противостояние, зафиксированное в таблице 8.3.

Как видим, во всех трех группах респондентов переменная «устроился по рекомендации близких знакомых, родственников» как решающий фактор трудоустройства противостоит «опыту» и «квалификации». Мы наблюдаем это в первой, то есть главной, решающей компоненте среди рядовых работников и руководителей и во второй компоненте среди специалистов, где «блат» противостоит опыту. Переменная трудоустройства по рекомендации присутствует и во второй компоненте в подвыборке рядовых работников, где она согласована с переменными, отражающими «репутационное» трудоустройство и так называемые «социальные умения» (*social skills*) и бесконфликтность работника, которые отделены от опыта и квалификации.

Таким образом, мы можем интерпретировать эти результаты как не-подтверждение гипотезы о том, что социальные связи лишь дополняют профессионально-квалификационные преимущества кандидатов на вакансию. Скорее, наблюдается противостояние двух критериев приема на работу: человек принимается *либо* благодаря опыту и квалификации, *либо* по знакомству. Мы проверили этот вывод путем анализа социально-профессионального портрета трех групп работников – трудоустроившихся благодаря опыту; квалификации; знакомству (отметим, что, хотя частично эти группы перекрываются, анализ позволяет выявить основные особенности каждой из трех групп).

Таблица 8.4

Основные характеристики социально-профессионального портрета респондентов, отметивших различные решающие факторы своего трудоустройства

Рядовые работники			
	<i>«Что из перечисленного лучше всего объясняет, почему Вы работаете именно здесь?»</i>		
	Опыт работы (стаж) по специальности	Образование, уровень квалификации, зафиксированный в аттестатах	Рекомендации близких знакомых, родственников
Возраст, медиана, лет	39	31	32
Образование полностью совпадает со специальностью, по которой работает, % по столбцу	48	47	26
Стаж работы по нынешней специальности, медиана, лет	10	6	4,5
Специалисты			
	<i>«Что из перечисленного лучше всего объясняет, почему Вы работаете именно здесь?»</i>		
	Опыт работы (стаж) по специальности	Образование, уровень квалификации, зафиксированный в аттестатах	Рекомендации близких знакомых, родственников
Возраст, медиана, лет	39	31,5	29
Образование полностью совпадает со специальностью, по которой работает, % по столбцу	37	47	34
Стаж работы по нынешней специальности, медиана, лет	10	5	4
Руководители			
	<i>«Что из перечисленного лучше всего объясняет, почему Вы работаете именно здесь?»</i>		
	Опыт работы (стаж) по специальности	Образование, уровень квалификации, зафиксированный в аттестатах	Рекомендации близких знакомых, родственников
Возраст, медиана, лет	40,5	38,5	38,5
Образование полностью совпадает со специальностью, по которой работает, % по столбцу	59	70	43
Стаж работы по нынешней специальности, медиана, лет	10	9	9

Данные, представленные в таблице 8.4, позволяют, на наш взгляд, делать вывод, что респонденты в целом достаточно объективно оценивают свои профессионально-квалификационные характеристики. Группа респондентов, считающих, что они трудоустроились благодаря опыту, действительно, самая возрастная и во всех трех группах имеет самый высокий медианный показатель стажа работы по специальности – 10 лет. Группа трудоустроившихся благодаря квалификации имеет самые высокие показатели соответствия образования той специальности, по которой они работают сейчас, – по 47% среди рабочих и специалистов и 70% – среди руководителей. А вот группа устроившихся по протекции представляет, так сказать, «наихудший» человеческий материал: при тех же возрастных показателях, что и в группе «квалифицированных», в группе «блатных» резко падает доля работающих в соответствии с полученной специальностью – до 26% среди рабочих, 34% среди специалистов и 43% среди руководителей.

Таким образом, мы видим, что в российских бизнес-организациях протекция оказывается преимущественно в отношении хуже подготовленных и менее опытных работников. С точки зрения индивидуального выбора работника, такая стратегия трудоустройства легко объяснима: не имея профессионально-квалификационных преимуществ, которые эти люди могут предложить в условиях «честной» конкуренции на рынке труда, они пытаются устроиться «по знакомству», то есть протекция может быть «компенсаторной» стратегией трудоустройства.

И вот тут возникает вопрос: «компенсаторной» или «предпочтительной»? В какие организации, на какие рабочие места попадают хуже подготовленные, но обладающие «социальным капиталом» работники? Это противостояние ставит перед нами следующий вопрос: каковы характеристики российских фирм, ориентированных на квалифицированных работников либо стремящихся принимать «блатных», а также работников, трудоустроившихся благодаря этим двум разным критериям?

8.4. Социальные механизмы трудоустройства и характеристики российских фирм

Выше, комментируя данные таблицы 8.2 о количественном преобладании тех или иных факторов трудоустройства в зависимости от регионально-отраслевой принадлежности предприятий, мы назвали большую востребованность «опытных» респондентов в центральноевропейских регионах страны и в таких отраслях, как энергетика и ЖКХ; «квалифицированных» – в Дальневосточном регионе и промышленности. Устроившихся же по протекции заметно больше на юге России и в банковско-страховом секторе.

Таблица 8.5a

Социальные механизмы трудоустройства и основные характеристики организаций, % по строке

Рядовые работники			
Характеристики предприятий	<i>«Что из перечисленного лучше всего объясняет, почему Вы работаете именно здесь?»</i>		
	Опыт работы (стаж) по специальности	Образование, уровень квалификации, зафиксированный в аттестатах	Рекомендации близких знакомых, родственников
<i>По выборке</i>	28	19	20
Когда было создано предприятие?			
Постсоветское	31	19	14
Новый частный сектор	27	20	22
Общая характеристика экономического развития предприятия за последние 2–3 года⁴³			
Бурное поступательное	21	11	29
Постепенно поступательное	30	22	18
Неустойчивые темпы развития или отрицательная динамика	27	14	17
Уровень конкуренции на основных рынках, где присутствует предприятие			
Довольно слабая или практически неощутимая	32	15	16
Довольно ощутимая	32	25	16
Сильная или предельно жесткая	23	17	25

При том, что эти данные обозначают тенденцию, что спрос на опытных и квалифицированных работников выше в не самых престижных отраслях со средним уровнем заработной платы, а доля «блатных» наиболее высока в отрасли с самыми высокими зарплатами по стране, наши распределения по отраслям носят справочный характер ввиду невозможности обеспечить достаточную представительность всех трех групп респондентов в каждой из 14 групп отраслей (см. таблицу 8.1). Поэтому обратимся к данным о характеристиках предприятий и организаций, которые представляются нам более статистически надежными.

⁴³ Качественная характеристика, полученная на основе ответов топ-менеджеров о своих предприятиях (организациях).

В предыдущих разделах данной главы мы показали, что основной разлом социальных механизмов трудоустройства в российских фирмах происходит по линии «Опыт + образование и квалификация *versus* протекция». Данные таблиц 8.5 а, б дают представление о характеристиках предприятий, ориентированных на эти механизмы трудоустройства.

Как видим, «опыт» как решающий фактор трудоустройства наиболее часто упоминается работниками «постепенно развивающихся» предприятий, что однозначно просматривается во всех трех группах респондентов. Кроме того, существенно повышается доля «опытных» специалистов на предприятиях, функционирующих в условиях слабой конкуренции.

«Образование и квалификация» также наиболее востребованы при трудоустройстве в «постепенно развивающиеся» организации, а также в организациях, работающих в условиях «довольно ощутимой» (то есть не самой слабой, но и не самой жесткой) конкуренции. Среди специалистов и руководителей также повышается доля «квалифицированных» на старых, постсоветских, предприятиях (как мы помним из распределения по отраслям, именно промышленные предприятия испытывают наибольший дефицит специалистов и руководителей – производителей).

Иную картину представляют организации, где зафиксирована повышенная доля респондентов, трудоустроившихся по протекции. Бросается в глаза резкий рост доли трудоустроившихся по знакомству в «бурно развивающихся» организациях среди рабочих (с 18% в «постепенно развивающихся» до 29% в бурно развивающихся) и особенно – среди руководителей (соответственно с 10 до 29%, то есть в три раза!).

Несколько выпадают из этой тенденции специалисты, где наибольшая доля устроившихся по знакомству – в организациях с «неустойчивыми темпами развития». «Блатных» рабочих и специалистов заметно больше в организациях нового частного сектора; кроме того, организации, функционирующие в условиях предельно жесткой конкуренции, чаще берут на работу «по знакомству» рядовых работников.

Итак, общая тенденция такова: «сектор профессионализма» в российском бизнесе представлен постсоветскими промышленными предприятиями, в то время как кланово-аскриптивные механизмы трудоустройства чаще практикуются в новом частном секторе экономики. Более того, этот водораздел профессионализма и протекционизма проходит не только по формальным критериям – отраслевой принадлежности и давности возникновения предприятий. Наиболее ярко он проявляется в противостоянии стабильно существующих, постепенно развивающихся предприятий, с одной стороны, и динамичных бурно развивающихся – с другой.

Таблица 8.56

Социальные механизмы трудоустройства и основные характеристики организаций, % по строке

Специалисты			
Характеристики предприятий	«Что из перечисленного лучше всего объясняет, почему Вы работаете именно здесь?»		
	Опыт работы (стаж) по специальности	Образование, уровень квалификации, зафиксированной в аттестатах	Рекомендации близких знакомых, родственников
<i>По выборке</i>	28	34	17
Когда было создано предприятие?			
Постсоветское	26	47	10
Новый частный сектор	29	31	19
Общая характеристика экономического развития предприятия за последние 2–3 года			
Бурное поступательное	24	20	21
Постепенно поступательное	30	38	15
Неустойчивые темпы развития или отрицательная динамика	24	35	26
Уровень конкуренции на основных рынках, где присутствует предприятие			
Довольно слабая или практически неощутимая	37	37	14
Довольно ощутимая	28	43	19
Сильная или предельно жесткая	24	26	17
Руководители			
Характеристики предприятий	«Что из перечисленного лучше всего объясняет, почему Вы работаете именно здесь?»		
	Опыт работы (стаж) по специальности	Образование, уровень квалификации, зафиксированной в аттестатах	Рекомендации близких знакомых, родственников
<i>По выборке</i>	48	33	14
Когда было создано предприятие?			
Постсоветское	42	40	17
Новый частный сектор	49	31	13
Общая характеристика экономического развития предприятия за последние 2–3 года			
Бурное поступательное	39	16	29
Постепенно поступательное	51	39	10
Неустойчивые темпы развития или отрицательная динамика	37	23	19
Уровень конкуренции на основных рынках, где присутствует предприятие			
Довольно слабая или практически неощутимая	48	35	16
Довольно ощутимая	54	44	9
Сильная или предельно жесткая	43	25	17

Таблица 8.6

Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного лучше всего объясняет, почему Вы работаете именно здесь?», % по столбцам

Варианты ответа		Рядовые работники			Специалисты			Руководители		
		по выборке	Тип развития предприятий		по выборке	Тип развития предприятий		по выборке	Тип развития предприятий	
			бурное	постепенное		бурное	постепенное		бурное	постепенное
Ранее работали на этом предприятии	Работа меня устраивает	19	12	20	20	8	22	37	24	41
	Работа меня не устраивает, но вынужден оставаться	5	3	5	5	6	5	4	3	5
Нашли новое место работы	Нашел самое лучшее для меня	47	63	44	55	74	51	45	64	41
	Особо не выбирал, этот вариант был практически единственным	21	17	21	12	10	13	5	4	6

Таблица 8.6 представляет еще одну закономерность трудоустройства в организациях с «бурным» и «постепенным» развитием.

Данные таблицы 8.6 зафиксировали, на наш взгляд, очень важную «докризисную» тенденцию в развитии российских бизнес-организаций: «постепенно» развивающиеся организации были ориентированы на относительно маломобильных работников, в них значительно выше удельный вес тех, кто получил свои должности в результате внутренних перемещений в организации. Напротив, «бурно развивающиеся» организации значительно чаще замещают вакантные должности кандидатами извне. Учитывая зафиксированные выше особенности трудоустройства на предприятиях этих двух типов, можно сформулировать следующую тенденцию: постепенно развивающиеся организации значительно более ориентированы на систему внутренних карьерных продвижений работников, и во гла-

ву этих продвижений ставятся опыт и квалификация кандидатов на вакансию. Напротив, «бурное развитие» предполагает не «выращивание» своих работников, а набор их извне, причем значительно более активную роль при этом играют «случайные» и «кланово-традиционалистские» механизмы трудоустройства.

8.5. Социальные механизмы трудоустройства и характеристики социальной организации российских фирм

Протекционизм в трудоустройстве ставит вопрос не только о «внешних» характеристиках организаций, но и об основных чертах социальной организации российских фирм, ориентирующихся на образовательно-квалификационные либо кланово-аскриптивные критерии отбора работников. Посмотрим, насколько согласованы соответствующие механизмы трудоустройства с двумя другими крупными блоками нашего анализа, обозначенными в разделе 1, – «гуманистическим» либо «эксплуататорским» отношением к работникам и «демократической» либо «авторитарной» системой организации власти в компании.

Таблица 8.7а

Социальные механизмы трудоустройства и характеристики социальной организации фирм (значимые различия), % по столбцу

Рядовые работники			
Характеристики предприятий	«Что из перечисленного лучше всего объясняет, почему Вы работаете именно здесь?»		
	Опыт работы (стаж) по специальности	Образование, уровень квалификации, зафиксированный в аттестатах	Рекомендации близких знакомых, родственников
Уровень зарплаты...			
Устраивает	53	55	62
Не устраивает	46	44	36
Сколько примерно часов Вы работали на этой работе за последнюю полную рабочую неделю?			
40 и менее	49	60	42
41–47 часов	13	11	11
48 часов и более	38	29	46

Данные, представленные в таблицах 8.7 а, б, в, позволяют выявить следующие закономерности. Прежде всего, во всех трех группах респондентов устроившиеся по протекции выглядят более благополучными в

плане материальных вознаграждений за свой труд. В группе рабочих это проявляется в несколько более высокой удовлетворенности «блатных» уровнем своей зарплаты, в группе специалистов – существенно большей доле указавших, что живут «обеспеченно», а в группе руководителей – более высокой долей считающих, что получают более высокую зарплату, чем в их городах за аналогичную работу. Таким образом, можно сделать вывод, что по протекции, действительно, устраиваются на более «хорошие» рабочие места, хотя различия и не столь велики, как можно было ожидать.

Таблица 8.76

Социальные механизмы трудоустройства и характеристики социальной организации фирм (значимые различия), % по столбцу

Специалисты			
Характеристики предприятий	<i>«Что из перечисленного лучше всего объясняет, почему Вы работаете именно здесь?»</i>		
	Опыт работы (стаж) по специальности	Образование, уровень квалификации, зафиксированный в аттестатах	Рекомендации близких знакомых, родственников
Какая из фраз лучше всего отражает материальный уровень жизни Вашей семьи?			
Обеспеченные	3	6	12
Среднеобеспеченные	86	89	80
Малообеспеченные	11	5	8
Обсуждались ли с Вами изменения, нововведения в организации, касающиеся Вас лично?			
Да	31	31	19
Случалось ли Вам выступать с инициативой, рацпредложением?			
Да	43	45	24
Руководители любят кричать на подчиненных, разговаривать с ними на «ты»			
В этом нет ничего особенного	7	9	22

Наше предположение о том, что устроившиеся по рекомендациям друзей/родственников будут находиться в лучших условиях труда, в целом не оправдалось. Ни среди специалистов, ни среди руководителей не обнаружено значимых отличий по группам с разными типами трудоустройства в плане продолжительности последней рабочей недели или продолжительности отпуска.

Таблица 8.7в

Социальные механизмы трудоустройства и характеристики социальной организации фирм (значимые различия), % по столбцу

Руководители			
Характеристики предприятий	<i>«Что из перечисленного лучше всего объясняет, почему Вы работаете именно здесь?»</i>		
	Опыт работы (стаж) по специальности	Образование, уровень квалификации, зафиксированный в аттестатах	Рекомендации близких знакомых, родственников
Как Вы считаете, Ваша зарплата выше, ниже или примерно равна той, которую получают в вашем городе за аналогичную работу?			
Выше	17	12	24
Ниже	14	15	13
Обсуждаете ли Вы, советуетесь ли с Вашими подчиненными относительно изменений, нововведений в возглавляемом Вами подразделении?			
Да	55	63	35
Бывало ли, что Ваши подчиненные выступали с инициативой, рационализацией, раппредложением?			
Да	60	66	43
Советовалось ли с Вами руководство относительно изменений, нововведений, касающихся Вас лично?			
Да	47	51	35
Советовались ли с Вами относительно последнего изменения, коснувшегося возглавляемого Вами подразделения?			
Да	58	62	49
Подчиненный, которого Вы считаете хорошим работником, должен подчиняться распоряжениям руководителя, быть послушным, не оспаривать его решений			
Обязательно	52	47	61
Подчиненный, которого Вы считаете хорошим работником, должен уважать своего руководителя, стремиться завоевать его симпатию			
Обязательно	36	35	44
По отношению к вышестоящему руководству хороший руководитель Вашего предприятия должен быть бесконфликтным, лояльным к руководству			
Обязательно	25	23	42

Выделяется в плане более высокой продолжительности рабочей недели группа «блатных» рабочих, что объясняется жесткой зависимостью

уровня материального вознаграждения от трудовых нагрузок в целом по группе рабочих, о чем мы писали ранее⁴⁴.

А вот что касается взаимосвязи доминирующих механизмов трудоустройства и системы организации власти в российских фирмах, наблюдается следующая картина. В ответах специалистов и руководителей на вопросы о том, привлекались ли респонденты к обсуждению изменений, нововведений относительно них самих или их подразделений, зафиксированы значимые различия между трудоустроившимися благодаря опыту и квалификации, с одной стороны, и протекции – с другой. Как видим из таблиц 8.7 а, б, в, в группе «блатных» резко падает доля тех, с кем эти нововведения обсуждались, то есть трудоустройство «по блату» не усиливает «голос» работника в своей организации, а, напротив, предполагает его покорность и лояльность руководству.

Более того, ответы устроившихся по знакомству руководителей показывают, что не только их реже привлекают к обсуждению решений, но и они сами менее склонны к «играм в демократию» со своими подчиненными. Специальный анализ показал, что, действительно, руководители, с которыми советуется вышестоящее начальство, сами чаще советуются со своими подчиненными; кого просто ставят в известность – сами не склонны привлекать подчиненных к принятию решений. Это позволило нам сделать вывод, что «авторитарная» или «демократическая» модель поведения руководителя не зависит от его личных расположений, а является проекцией той модели отношений, которую реализуют вышестоящие руководители относительно него самого. Заданная «сверху» модель вертикальных коммуникаций, скорее всего, будет пронизывать все уровни иерархии организации.

Тенденция к большему авторитаризму в тех организациях, где нормой является трудоустройство «по знакомству», наблюдается и в ролевом стандарте – представлениях о «нормальном», приемлемом поведении работников и руководителей в организации. В группе специалистов значимые различия были зафиксированы только в значительно более высокой доле приемлющих буллинг, неуважительное отношение руководителя к подчиненным в группе трудоустроившихся по рекомендациям (22% против 7% среди «опытных» и 9% среди «квалифицированных» работников). А вот оценочные суждения руководителей дают ряд свидетельств больше-

⁴⁴ Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Трудовые нагрузки и материальное вознаграждение работников российских бизнес-организаций: зоны гуманизма и эксплуатации // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: Сборник научных трудов. М.: ГУ-ВШЭ, 2009.

го авторитаризма «блатных» по отношению к своим подчиненным (значительно больше среди них считают «обязательными» такие качества своих подчиненных, как лояльность и послушность) и бесконфликтности, лояльности по отношению к вышестоящему руководству.

Итак, по результатам нашего анализа социальных механизмов трудоустройства в российских бизнес-организациях можно сделать следующие **выводы**.

1. Основное противостояние критериев приема на работу в российских фирмах заключается в ориентации организаций на наем по критерию опыта и квалификации *либо* по критерию протекционизма, рекомендаций родственников и знакомых соискателей вакансий. Способ трудоустройства «по рекомендациям близких знакомых, родственников» *не усиливает* роль профессионально-квалификационных преимуществ работника, а *противостоит* им.

2. Рабочие, специалисты и руководители, ведущими факторами трудоустройства которых были опыт, образование и квалификация, характеризуются более старшим возрастом, работой в соответствии с полученной в учебном заведении специальностью, меньшей трудовой мобильностью. «Зоной профессионализма» в российских фирмах остаются постсоветские промышленные предприятия: в этом сегменте доля трудоустроившихся благодаря профессионально-квалификационным показателям наиболее высока. Организации, наиболее высоко ценящие профессионалов, являются и наиболее демократичными, что проявляется в достаточно высокой доле специалистов и руководителей, привлекаемых к принятию решений в своих организациях.

3. Протекция же чаще оказывается в отношении менее опытных работников и тех, у кого полученная в учебном заведении специальность не совпадает с той, по которой они работали на момент опроса. Несмотря на худшие образовательно-квалификационные характеристики в группе трудоустроившихся по протекции респондентов, данный механизм трудоустройства не является «компенсаторным». Напротив, «по знакомству» попадают на «лучшие» рабочие места, что проявляется в несколько более высокой удовлетворенности уровнем заработка и лучшей материальной обеспеченности в данной группе.

4. «Клановость» как элемент социальной организации российских фирм тесно связана с авторитаризмом как системой организации власти. Трудоустройство «по рекомендации» предполагает верность, лояльность, покорность работника начальству. «Клановость» и «авторитаризм» в организации взаимно усиливают, воспроизводят друг друга, что мы видим

на примере трудоустроившихся «по знакомству» руководителей: будучи покорными в отношении вышестоящего начальства, того же самого они требуют и от собственных подчиненных.

5. Наем по протекции, то есть менее компетентных, но «верных» и «удобных» сотрудников, в докризисной России в значительно большей степени были ориентированы организации нового частного сектора экономики, среди которых резко выделялись «*бурно развивающиеся*» организации. Получается, что новый российский бизнес, в особенности его лидеры, не несет новых, более цивилизованных, достиженчески ориентированных, характеристик социальной организации. Скорее, наоборот: нередко он воплощает движение назад, к традиционалистским кланово-аскриптивным механизмам социального воспроизводства.

6. Анализ социальных механизмов трудоустройства выводит нас на обсуждение проблем более общего плана, заставляя, в частности, задуматься об источниках «бурного развития» российских бизнес-организаций в докризисный период. Очевидно, что источником их конкурентного преимущества стал не «человеческий фактор», во всяком случае, не образовательно-квалификационные преимущества их работников. Скорее, ориентация на наем менее компетентных, но «своих» людей, отражает закономерности докризисного «бурного» развития организаций, которое не было связано с качеством продукта, производимого организацией, а предполагало другие факторы успеха – способность действовать в неправовом поле, обеспечивать – через коррупционные механизмы – систему исключительных преференций, выводящей организацию из-под влияния законов рыночной конкуренции. В этом случае, действительно, верность, лояльность сотрудника оказывалась для организации критически важной и перевешивала выгоды от найма пусть компетентных и квалифицированных, но «чужих» специалистов.

Глава 9. Новое поколение предпринимателей и менеджеров в меняющейся институциональной среде*

По сравнению с «дикими» 1990-ми – периодом первоначального накопления капитала со свойственным ему бурным переделом собственности, возведенной по существу в норму борьбой без правил, разрешением конфликтов методом «крыша на крышу» и прочими атрибутами «социального одичания», – 2000-е гг. ознаменовались более цивилизованными вызовами. На первый план выдвинулась задача эффективного управления приобретенными активами, «мирного» освоения нового делового пространства и выстраивания результативных деловых стратегий более цивилизованными, чем прежде, способами. К этому подталкивали как внешние (актуальность интеграции российского бизнеса в международный), так и внутренние вызовы (постепенный рост конкуренции, взросление и профессионализация бизнес-сообщества, повышение его формальной и неформальной самоорганизации и пр.). В результате на рубеже веков заметно возрос спрос на *высококвалифицированных* управленцев, что положило начало активному формированию *нового* поколения предпринимателей и менеджеров России. Для преуспевания в новых условиях экономические акторы, прошедшие в 1990-е гг. «огонь, воду и медные трубы», стали активно обращаться к ресурсу бизнес-образования, наращивать профессионально-деловой потенциал. Кроме того, деловое сообщество постепенно стало пополняться управленцами-профессионалами, не имевшими опыта работы в период первоначального накопления капитала («двухтысячниками»). В результате за прошедшее десятилетие значительная часть относительно молодых, образованных и преуспевших предпринимателей и менеджеров оформилась в одну из авангардных групп российского делового сообщества.

Как же соотносится *личный* деловой успех этой группы в современной институциональной среде с их вкладом в продвижение последней к более цивилизованным стандартам? Каковы основные особенности (социоструктурные, ценностно-деятельностные) этой группы преуспеваю-

* Работа выполнена М.А.Шабановой при поддержке Программы «Научный фонд ГУ-ВШЭ». Индивидуальный исследовательский проект № 09-01-0030 «Деловая репутация в проблемной социально-правовой среде (на примере нового поколения предпринимателей и менеджеров России)».

щих экономических субъектов? Можно ли сегодня отнести их к модернизационным слоям (или «поколению М» в трактовке М. Ходорковского), т.е. к слоям, для которых модернизация есть «не фиктивная кампания, спущенная сверху, а вопрос выживания, самооформления в собственной стране»?⁴⁵ В какой институциональной среде они функционируют, как меняется эта среда, и как сказываются ее особенности на возможностях реализации модернизационного потенциала этой группы? Существуют ли значимые различия в этом отношении между экономическими субъектами, пришедшими в бизнес в «дикие» 1990-е и в более спокойные 2000-е?

9.1. Теоретико-методологические и эмпирические основания

Говоря о движении российского бизнеса к более *цивилизованной* системе социальных отношений, заметим, что понятие «цивилизованный бизнес» относится к числу предельных, или относительных⁴⁶. В каждый момент времени существуют хозяйственные системы, продвинувшиеся в этом направлении в большей или меньшей степени, вплоть до находящихся лишь на «старте», но идеально «цивилизованного» бизнеса, разумеется, нет нигде. Будем исходить из того, что на наполнение термина (актуальность его отдельных составляющих) влияют уровень и траектория развития более широкой социальной системы, в которую погружен бизнес, те вызовы (внешние и внутренние), с которыми она сталкивается в данный момент.

В «классическом» наполнении идеального образа цивилизованного бизнеса чаще всего присутствуют: 1) *законопослушность* и высокая роль *саморегулирующихся* институтов в обеспечении законности и прозрачности бизнеса; 2) высокая значимость *деловой репутации*, *этичного* ведения дел с партнерами, конкурентами, клиентами (как следствие – высокий уровень доверия); 3) важная роль профессиональных *объединений*, ассоциаций в отстаивании интересов бизнеса как социальной *группы*; 4) *социальная активность* и социальная ответственность бизнеса (однако по поводу включения этой характеристики единой точки зрения нет).

Из такого понимания следует, что важными факторами (ограничениями) формирования цивилизованного бизнеса выступают: 1) определенное качество *власти*: законопослушность самой власти, ее равноудаленность от бизнеса, стабильность правил игры власти с бизнесом; защи-

⁴⁵ Ходорковский М. «Поколение М» // Ведомости. 2009. 21 октября.

⁴⁶ Подробнее см.: Шабанова М.А. Российский бизнес на пути к более цивилизованному? *Статья 1*. Новое поколение деловых людей в контексте взаимодействия с властью // Общественные науки и современность. 2008. № 5. С. 18–35.

ценность бизнеса со стороны правоохранительных органов и др.; 2) уровень *конкуренции* в деловой среде (что в значительной степени предопределяет значимость деловой репутации); 3) уровень развития *гражданских* структур (а следовательно, и степень развития коллективных форм самоорганизации как самого бизнеса, так и взаимодействующих с ним «неделовых» сообществ); 4) особенности *культуры* (правовое сознание, индивидуализм/коллективизм, социальные ожидания, важнейшие ценности и пр.).

Все это указывает на то, что осмысление соотношения между интересами и достижениями отдельных экономических акторов, с одной стороны, и их вкладом в продвижение бизнеса к более цивилизованным правилам игры – с другой, может быть весьма продуктивным на основе *деятельностно-структурного* подхода. В настоящее время он активно развивается в мировой социальной науке⁴⁷, но опыт его практического применения к постижению «частных» проблем трансформирующихся экономик и социумов пока невелик. Осмысливая в рамках данного подхода *вклад разных акторов* в вектор институциональных сдвигов, важно акцентировать изменения в отношениях самых разных типов: «бизнес-власть», «бизнес-бизнес», «бизнес-общество» (принцип *многосубъектности*). Ибо в каждый момент времени признаки цивилизованного бизнеса могут присутствовать в разных типах отношений в неодинаковой степени: одни акторы активнее других могут выступать локомотивами прогрессивных институциональных сдвигов, другие, напротив, тормозить их.

Необходимо иметь в виду и то, что конкретный вклад предпринимателей и менеджеров в институциональные трансформации в значительной степени определяется *качеством более широкой социальной системы*, в которой функционирует бизнес: ресурсным потенциалом разных социальных групп (их местом в социально-групповой структуре общества, качеством этой структуры, уровнем развития человеческого потенциала), прогрессивностью и крепостью формально-правовых оснований для деловой активности, степенью их легитимности и пр. (принцип *системности*).

⁴⁷ Заславская Т. И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М., 2004; Заславская Т. И. Социетальная трансформация российского общества: деятельностно-структурная концепция. М., 2002; Заславская Т. И. Социальный механизм трансформации российского общества // СОЦИС. 1995. № 3; Заславская Т. И. О социальном механизме развития экономики // Пути совершенствования социального механизма развития советской экономики. Новосибирск, 1985; Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996; Archer M.S. Culture and Agency. Cambridge, 1988; Mouzelis N. P. Back to Sociological Theory: The Constructions of Social Order. New York, 1991.

Стремление учесть процесс (проблему) в двух ипостасях – в *потенциальной возможности* и в *действительности* – предполагает учет как свойств *сознания* экономических акторов (включая их предпочтения и готовность к определенной деятельности), так и реального *поведения* (добровольного или вынужденного).

Наконец, значимое преимущество деятельностно-структурного подхода – учет как *взаимосвязи* между разными уровнями (макро-, мезо-, микро-) социальной реальности, так и определенной *автономности* их друг от друга. В частности, экономические акторы в течение более или менее долгого времени могут оставаться индифферентными как к позитивным, так и к негативным импульсам извне и устойчиво придерживаться (или, напротив, не придерживаться) норм цивилизованного бизнеса. В свою очередь, целенаправленное следование нормам последнего до поры может оставаться незамеченным на *макроуровне*, особенно, если *микро-* и *мезоакторы* разобщены. Учитывая российскую специфику слабой социальной самоорганизации, особо важно подчеркнуть и то, что воздействие на макроуровень может быть результатом не только консолидированных, но и *непреднамеренных* действий очень многих микро- и мезоакторов, в одиночку преследующих свои прагматичные цели (*кумулятивный эффект*).

В принципе, высокостатусные и преуспевающие деловые люди мало доступны для широкомасштабных эмпирических исследований. Уникальную возможность изучения этой группы дают опросы слушателей программ MBA (Master of Business Administration) – в нашем случае в Академии народного хозяйства (АНХ) при Правительстве РФ. В настоящее время АНХ – лидер бизнес-образования высшей ступени в России; она занимает первое место по числу программ MBA и удовлетворяет, по разным оценкам, от трети до половины потребностей российского рынка MBA. На текущий момент проведены три исследования (с периодичностью 1 раз в два года): 2004 г. – 1016 чел., 2006 г. – 1445 чел., 2008 г. – 1279 чел.⁴⁸, причем последний опрос пришелся на кризисные месяцы – октябрь–декабрь. Каково же место этой группы предпринимателей и менеджеров в социально-групповой и институциональной структурах современной России? Сбалансированы ли их позиции на этих двух проекциях социальной структуры? Если нет, то к чему приводят рассогласования?

⁴⁸ В разные годы доля опрошенных составляла от 53 до 61% общего числа слушателей 2–4 семестров обучения.

9.2. Новое поколение предпринимателей и менеджеров в институциональной структуре современной России

Место данной группы экономических акторов во второй проекции социальной структуры – *институциональной* – не столь благоприятно, как в первой – *социально-групповой*. Эта группа, как и весь российский бизнес, функционирует в весьма непростой институциональной среде, которая по ряду оснований в последние годы еще более ухудшилась. В первую очередь это касается отношений «бизнес-власть» (табл. 9.1).

Таблица 9.1

Оценка характера изменений «правил игры» власти с бизнесом за последние 2–3 года, % от занятых в бизнесе (% по строке)⁴⁹

Правила игры	Улуч- шились	Не из- менились	Ухуд- шились	Раз- ность гр.2–гр.4
<i>Доминирование положительной динамики</i>				
Условия выхода бизнеса «из тени»	28	45	13	+15
<i>Отсутствие четко выраженной динамики</i>				
Система налогов на бизнес	14	56	17	- 3
Преодоление экономической преступности	13	48	17	-3
<i>Доминирование отрицательной динамики</i>				
Поддержка бизнеса региональными и местными властями	13	48	19	-6
Влияние бизнеса на принимаемые властью законы	13	46	20	-7
Прозрачность, четкость и ясность правил игры	12	59	22	- 10
Стабильность «правил игры»	13	47	26	-13
Справедливость отношений власти с бизнесом	7	50	27	-20
Защита бизнеса правоохранительными органами	5	50	29	-24
Защищенность частной собственности от огосударствления	7	40	33	-26
Возможность избежать произвола чиновников	5	43	37	-32
Преодоление коррумпированности гос. аппарата	3	39	42	-39

*) Сумма по строке меньше 100% на величину затруднившихся с ответом.

⁴⁹ Вопрос звучал так: «В какую сторону изменились «правила игры» государства с бизнесом в сфере Вашей деятельности за последние 2–3 года? (в каждой строчке дайте один ответ)». В таблице ответы упорядочены, графа «трудно сказать» не приводится.

Явное доминирование *положительной* динамики отмечено только по одной позиции – условиям выхода бизнеса «из тени». По большинству же позиций, характеризующих отношения «власть-бизнес», отрицательные оценки безусловно преобладают над положительными, идет ли речь о стабильности «правил игры», справедливости отношений власти с бизнесом, защите бизнеса правоохранными органами, защищенности частной собственности от огосударствления, и особенно – о возможности избежать произвола чиновников и преодолеть коррумпированность властей. Между тем, даже сохранение *status quo* в этой области, на которое указала большая часть респондентов (39-59%), с учетом остроты накопившихся правовых проблем в бизнесе следует признать крайне неблагоприятным (табл. 9.2).

Таблица 9.2.

Оценка остроты отдельных проблем в отношениях бизнеса с властью в сфере деятельности респондентов, %

Характеристики отношений	Баллы*		
	1-2	3	4-5
Условия выхода бизнеса «из тени»	34	32	34
Система налогов на бизнес	21	36	43
Преодоление экономической преступности	26	37	37
Поддержка бизнеса региональными и местными властями	23	37	40
Влияние бизнеса на принимаемые властью законы	25	39	36
Прозрачность, четкость, ясность правил игры	24	37	39
Стабильность «правил игры»	18	41	41
Справедливость отношений власти с бизнесом	20	37	43
Защита бизнеса правоохранными органами	27	32	41
Защищенность частной собственности от огосударствления	29	33	38
Возможность избежать произвола чиновников	19	26	55
Преодоление коррумпированности гос. аппарата	19	25	56

*1 – нет такой проблемы, 2 – слабая острота, 3 – средняя, 4 – высокая, 5 – очень высокая

Иными словами, весомых импульсов от властей к освоению более цивилизованных форм делового поведения абсолютное большинство предпринимателей и менеджеров пока не получает. Несмотря на то, что именно на власти лежит солидная доля ответственности за создание цивилизованных условий для развития бизнеса (охрана прав собственности, уровень развития конкурентной среды, стабильность правил игры, их прозрачность, защита бизнеса правоохранными органами), на *полное*

отсутствие тех или иных *правовых* проблем во взаимодействиях бизнеса с властью указали весьма малочисленные группы респондентов. Так, проблемы стабильности «правил игры» нет лишь у 5%; возможности избежать произвола чиновников – у 6%, преодоления коррумпированности гос.аппарата – у стольких же (6%). По 8% набрали группы «беспроblemных» по таким позициям, как: «прозрачность, четкость, ясность правил игры», «система налогов на бизнес», «поддержка бизнеса региональными и местными властями», 9% – «влияние бизнеса на принимаемые властью законы». Чуть больше – «защита бизнеса правоохранительными органами» (11%), «преодоление экономической преступности» (11%), а также «защищенность частной собственности от огосударствления» (13%). Лидирующие позиции у «условий выхода бизнеса из тени», однако на полное отсутствие такой проблемы указали лишь 20% респондентов.

Конечно, в разных секторах экономики, в деловых организациях с разным типом собственности или разными масштабами бизнеса⁵⁰ степень проблемности отношений «бизнес-власть» неодинакова. В частности, она сильно различается в малом и среднем бизнесе, с одной стороны, и в крупном или транснациональном – с другой. Тем не менее острота проблемы отношений «бизнес-власть» повсеместно весьма сильна (табл. 9.3).

Настораживает, что в последние годы негативные тенденции в отношениях «бизнес-власть» еще более усилились (табл. 9.4). И именно в такую среду «погружался» непрерывно растущий человеческий и социальный капитал преуспевающих предпринимателей и менеджеров из всех групп, независимо от времени вхождения в бизнес (1990-е или 2000-е). Не случайно в оценках характера изменений отношений «власть-бизнес» между разными поколениями экономических акторов значимых различий не оказалось. Таким образом, «двухтысячники» не только функционируют в неблагоприятной социально-правовой среде, но и сталкиваются с дальнейшим ухудшением (включая U-образное) правил игры по ряду принципиальных позиций. Это практически нивелирует их отличия от старшего поколения, связанные с приходом в бизнес в более спокойные времена. В принципе, стартуя в более благоприятных условиях, «двухтысячники» могли бы выступить носителями более цивилизованного нормативно-правового сознания. Но фактически этого не происходит, ибо дело не столько в старте, сколько в *последующей динамике* «правил игры» в процессе деловой активности.

⁵⁰ В малом и среднем бизнесе занято 17 и 47% респондентов соответственно, а в крупном и транснациональном – 29 и 7%.

Таблица 9.3

**Оценка остроты отдельных проблем в отношениях бизнеса с властью
в сфере деятельности респондентов,
% оценивших остроту проблемы как «высокую» или
«очень высокую»⁵¹**

	Всего	Масштабы бизнеса			
		малый	средний	круп- ный	транснац.
Преодоление коррумпированности гос. аппарата	56	62	61	47	40
Возможность избежать произвола чиновников	55	61	58	48	40
Справедливость отношений власти с бизнесом	43	50	47	38	33
Система налогов на бизнес	43	51	46	37	33
Защита бизнеса правоохранительными органами	41	46	45	36	30
Стабильность «правил игры»	41	42	46	33	35
Поддержка бизнеса региональными и местными властями	40	41	44	36	33
Прозрачность, четкость, ясность правил игры	39	40	41	35	26
Защищенность частной собственности от огосударствления	38	39	40	38	27
Преодоление экономической преступности	37	41	39	32	27
Влияние бизнеса на принимаемые властью законы	36	43	36	34	33
Условия выхода бизнеса «из тени»	34	45	37	26	17
Доля респондентов, не присвоивших ни одной из позиций остроту в 4–5 баллов	27	25	25	27	47
Среднее число позиций с высокой / очень высокой остротой проблемы	4.3	4.7	4.6	3.8	2.8
Медиана	4.0	5.0	4.0	3.0	1.0

⁵¹ Каждую проблему респондент оценивал по 5-балльной шкале: 1 – нет такой проблемы, 2 – слабая острота, 3 – средняя, 4 – высокая, 5 – очень высокая. В таблице приведены упорядоченные данные суммарных оценок в 4 и 5 баллов.

Таблица 9.4.

**Оценка характера изменений «правил игры» властей с бизнесом
за последние 2–3 года, % от занятых в бизнесе**

Правила игры	Разность между ответами «лучше» и «хуже»		
	2004 г.	2006 г.	2008 г.
Условия выхода бизнеса «из тени»	+5	+14	+15
Система налогов на бизнес	+38	0	–3
Преодоление экономической преступности	X	+1	–3
Прозрачность, четкость и ясность правил игры	–15	0	–10
Защищенность частной собственности от огосударствления, национализации	X	–13	–26
Стабильность «правил игры»	–28	–11	–13
Справедливость отношений власти с бизнесом	–30	–19	–20
Защита бизнеса правоохранительными органами	–32	–12	–24
Возможность избежать произвола чиновников	X	–16	–32
Преодоление коррумпированности гос. аппарата	X	–22	–39

Власти разных уровней были и остаются одними из решающих акторов, определяющих степень продвижения российского бизнеса к более цивилизованному. На это, в частности, указывает характер *непосредственных* взаимодействий с властями, имевших место в личной практике респондентов в последние два-три года. Так, 57% экономических акторов (64% топ-руководителей) вступали в те или иные *конфликтные* взаимодействия с властями. Чаще всего называли: *принуждение* к спонсорской и благотворительной деятельности властными структурами – 35% (42% топ-руководителей), вымогательство чиновников за выполнение *законных* деловых операций (30 и 34% соответственно), внеплановые налоговые проверки, начисление налогов «задним числом» (18 и 21%). Заметно распространены и *взаимовыгодные* неформальные соглашения с чиновниками и контролерами – 34% (37% топ-руководителей), однако они встречаются в 1,7 раза реже конфликтных⁵². В результате только треть респондентов *прямо* не вступали ни в какие взаимодействия с властями – ни в конфликтные, ни в солидаристические.

Примечательно, что *младшее* (не старше 35 лет) поколение топ-руководителей, не имевшее опыта работы в дореформенный период, чаще дистанцируется от непосредственных взаимодействий с властями, чем

⁵² Только в *конфликтные* взаимодействия с властными структурами вступали 33% респондентов, только в *солидаристические* – 10%, и в те, и в другие – 24%.

старшее (32–39% против 23–24%), независимо от времени прихода в бизнес (1990-е или 2000-е гг.). Кроме того, они несколько реже взаимодействуют с властями на *конфликтной* основе (55–59% против 68–71%) и уступают более старшим коллегам по успешности налаживания *взаимовыгодных* отношений с представителями властных структур (29–34% против 38–46%). Однако, несмотря на эти различия, пока во всех группах топ-руководителей, как и по массиву в целом, *непосредственные* взаимодействия бизнеса с властью (не говоря уже об *опосредованных*, связанных с формированием правовой среды деловой активности) развиваются в значительной степени на *конфликтной* основе.

Таким образом, в современной институциональной среде сохраняются весьма сильные *барьеры* при продвижении к более цивилизованному бизнесу, которые исходят от *властей* разных уровней. В условиях слабости *формальных* и *публичных* способов влияния делового сообщества и других гражданских структур на власть перспективы ослабления этих барьеров, связанные с повышением цивилизованности самих властей, весьма проблематичны.

Таблица 9.5

Оценка изменения разных сторон бизнес-среды за последние 2–3 года,
%⁵³

Характеристики бизнес-среды	Выше	Так же	Ниже	Разность гр.2-гр.4
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Острота конкуренции	70	22	3	+67
Роль деловой репутации	59	31	4	+55
Уровень профессионализма бизнес-сообщества	45	38	6	+39
Роль <i>неформальных</i> деловых сетей, связей	37	46	5	+32
Строгость соблюдения законов и правовых норм	33	50	4	+29
Строгость соблюдения деловых обязательств, этики	27	56	10	+17
Доступность неформальных деловых сетей для новых участников	11	43	21	- 10
Уровень взаимного доверия бизнесменов	21	55	13	+8
Взаимопомощь постоянных партнеров	17	58	9	+8
Роль предпринимательских союзов, ассоциаций	12	46	12	0

⁵³ Вопрос звучал так: «Как изменилась за последние 2–3 года окружающая Вас бизнес-среда? (в каждой строчке дайте один ответ)».

Более благоприятные импульсы в сторону движения к более цивилизованному бизнесу в России сегодня исходят не столько от властей разных уровней, сколько от самого *делового сообщества*, постепенно развивающегося и укрепляющегося. Среди первостепенных факторов укажем на *рост конкуренции, деловой репутации и общего уровня профессионализма бизнес-сообщества*. (Эти тенденции, зафиксированные в исследовании 2006 г., сохраняются и поныне.) Абсолютное большинство респондентов (70%)⁵⁴ функционирует в секторах рынка, где в последние годы произошел *рост конкуренции*, причем острота этой проблемы оценивается как высокая (40%) или очень высокая (29%). Принципиально иные требования к профессионально-деловому потенциалу бизнесменов предъявляет и устойчивое *увеличение роли деловой репутации* (на него указали 59% в 2008 г. и 63% – в 2006 г.). В настоящее время основная часть респондентов (72%) оценивает эту роль как высокую (54%) или очень высокую (18%). Возрастание роли деловой репутации подкрепляется постепенным улучшением *правовой* ситуации в бизнесе (33%), а также более строгим соблюдением *деловых обязательств, этических норм* (27%) на фоне (и надо полагать, при посредстве) роста значимости *неформальных* деловых сетей, связей (37%) и постепенного их закрытия для новых участников (табл. 9.5). Все эти атрибуты более цивилизованного бизнеса накладывают на деятельность предпринимателей и менеджеров серьезные формально-правовые и этические ограничения, предъявляя принципиально иные требования к их профессионально-деловым и социальным качествам по сравнению с периодом борьбы без правил⁵⁵.

Таким образом, новое поколение предпринимателей и менеджеров в настоящее время функционирует в таких бизнес-сообществах, представители которых, остро конкурируя друг с другом, стремятся осваивать новые возможности все более профессионально и, по возможности, цивилизованно. Как можно судить по характеру этих благоприятных сдвигов (новых вызовов 2000-х гг. по сравнению с «дикими» 1990-ми), они касаются главным образом отношений деловых людей друг с другом, а не с властью, и вызрели в процессе спонтанного развития российского делового сообщества. Несколько лет назад Ассоциация менеджеров России прямо объявила своей главной задачей «формирование более цивилизованной

⁵⁴ В 2006 г. – 79% респондентов.

⁵⁵ Еще один важный вызов связан с ростом *общего уровня профессионализма* бизнес-сообщества (в 2008 г. на него указали 45% занятых в бизнесе, в 2006 г. – 60%) в сочетании с обострением нехватки квалифицированных управленцев (47%).

среды ведения бизнеса»⁵⁶. Рост внимания со стороны российского бизнес-сообщества к атрибутам более цивилизованного бизнеса (деловой репутации, социальной активности) фиксируется и в других исследованиях⁵⁷.

Конечно, вряд ли кто-то возьмется оспаривать тот факт, что внутри делового сообщества сохраняется еще много «слабых звеньев». Это и невысокая строгость соблюдения правовых и этических норм, и ограниченная степень взаимного доверия, и крайне слабая включенность экономических акторов в разного рода деловые объединения, союзы, не говоря уже о слабости этих объединений, не позволяющей предпринимателям и менеджерам выйти за границы своих социальных позиций (непосредственных статусных возможностей), чтобы *открыто* влиять на макросоциальный уровень, где правит бюрократия, и пр. (табл. 9.6).

Таблица 9.6

Оценка предпринимателями и менеджерами степени развития деловой среды (отношений «бизнес-бизнес»), % по строке⁵⁸

Характеристики бизнес-среды	Баллы*		
	1–2	3	4–5
Роль деловой репутации	4	23	72
Роль <i>неформальных</i> деловых сетей, связей	9	25	66
Уровень профессионализма бизнес-сообщества	12	46	42
Строгость соблюдения деловых обязательств, этики	15	44	41
Строгость соблюдения законов и правовых норм	18	49	33
Взаимопомощь постоянных партнеров	21	50	29
Уровень взаимного доверия бизнесменов	17	57	26
Доступность <i>неформальных</i> деловых сетей для новых участников	34	47	16
Роль предпринимательских союзов, ассоциаций	49	37	14

*1 – нулевая, 2 – низкая, 3 – средняя, 4 – высокая, 5 – очень высокая

⁵⁶ Литовченко С. АМР (Ассоциация менеджеров России) – микс профессиональной и деловой ассоциации // Босс. 2005. №5.

⁵⁷ См., напр.: *Репутация России, бизнеса и тех, кто его возглавляет*, глазами руководителей российских компаний. Опрос 175 руководителей крупнейших и наиболее успешных компаний России, проведенный The PBN Company и IRG в сотрудничестве с «Ренессанс Капиталом» и Taylor Rafferty. М., 2004; *Доклад о социальных инвестициях в России* / Под общ. ред. С.Е. Литовченко. М.: Ассоциация менеджеров, 2004, 2008.

⁵⁸ Вопрос звучал так: «Оцените, пожалуйста, по 5-балльной шкале степень развития окружающей Вас деловой среды по следующим направлениям...». В таблице ответы упорядочены.

В самом деле, как показало исследование, более половины респондентов (53–55%) в последние два-три года сталкивались с *противоправными* действиями других экономических акторов, будь то недобросовестное поведение со стороны партнеров, поставщиков, клиентов (45%) или/и насилие (угроза насилия) со стороны конкурентов (10–12%)⁵⁹. Однако не меньше было и тех (52–55%), кто извлек преимущества из *солидаристических* взаимодействий внутри делового сообщества⁶⁰. Так, весьма значительная часть респондентов (39%, а среди топ-руководителей – 42%) в трудных ситуациях получали деловую и финансовую помощь со стороны партнеров. Кроме того, постепенно развивается «*виртуальная сетевая взаимопомощь*» деловых людей. В последние 2–3 года в нее включались 17% занятых в бизнесе. Так, 12,5% респондентов получали полезные деловые советы от незнакомых лиц через Интернет, а 11% сами делились опытом с незнакомыми бизнесменами и менеджерами тем же способом (в том числе 6% делали и то, и другое). Можно предположить, что *виртуальные* сетевые взаимодействия и далее будут нарастать и дополнять ресурсы *неформальных* деловых сетей, основанных на *персонифицированных* связях.

В целом в отличие от отношений «бизнес-власть» в отношении «бизнес-бизнес» в настоящее время сложился своеобразный баланс между конфликтными и солидаристическими взаимодействиями. Причем, как показало исследование, важную лепту в его построение внесли «двухтысячники», в то время как у пришедших в бизнес в 1990-е гг. конфликтные взаимодействия до сих пор явно преобладают над солидаристическими.

Таким образом, хотя от отношений «бизнес-бизнес» в целом исходят более благоприятные импульсы к продвижению российского бизнеса к цивилизованным стандартам, чем от отношений «бизнес-власть», немало барьеров на этом пути ныне воспроизводится и в собственно деловом сообществе. Их некоторое ослабление – как правило, результат *не преднамеренных* действий экономических акторов, вставших на путь коллективной самоорганизации, а стихийного, слабо управляемого процесса, свя-

⁵⁹ По сравнению с исследованием 2006 г. ситуация в этих отношениях изменилась мало. На недобросовестное поведение со стороны партнеров, поставщиков, клиентов тогда указали 49% респондентов, а на насилие или угрозы насилия со стороны конкурентов – 12%.

⁶⁰ Весьма многочисленная группа (26–29%) сталкивалась как с конфликтными (недобросовестными), так и с солидаристическими действиями со стороны других экономических акторов, 26–27% – только с конфликтными, столько же (26%) – только с солидаристическими, а 19–21% – ни с теми, ни с другими.

занного со взрослением и профессионализацией бизнеса, его интеграцией в международный, ростом конкуренции и т.д. Иными словами, это результат *непреднамеренных* действий очень многих микро- и мезоакторов, как правило, в одиночку преследующих свои прагматичные цели (кумулятивный эффект).

Функционирование в такой проблемной институциональной среде не может не отражаться на модернизационном потенциале предпринимателей и менеджеров, какими бы продвинутыми они не были. В связи с этим можно назвать, по крайней мере, три важных качества их как экономических *акторов*: специфическое понимание деловой репутации, уровень институционального и персонального доверия, а также особенности правового сознания и поведения.

9.3. Образы деловой репутации и вектор институциональных сдвигов

Зафиксированный в нескольких волнах наших исследований рост роли деловой репутации мог бы интерпретироваться как устойчивое продвижение российского бизнеса к более цивилизованному, если бы не некоторые нюансы. Так, предприниматели и менеджеры, характеризуя сдвиги в окружающей их деловой среде, указывают на возрастание роли деловой репутации гораздо чаще (59%), чем на неразрывно связанные с ней (по крайней мере, в западной деловой традиции) феномены – строгость соблюдения деловых обязательств, этических норм (27%), законов и правовых норм (33%). Острота институциональных проблем в российской деловой среде сегодня такова, что эти феномены, характеризующие социальную организацию бизнеса, пересекаются лишь частично. В результате наблюдающееся повышение роли деловой репутации может сигнализировать как о продвижении российского бизнеса к более цивилизованному, так и о простом росте предсказуемости деловых взаимодействий, весьма выгодных бизнесу, но нейтральных в морально-правовом отношении. Длительное функционирование в противоправном поле, способствующее институционализации неформальных и неправовых практик в самых разных сферах, включая правосудие, может сегодня вносить весьма серьезные коррективы в представления о деловой репутации, даже несмотря на некоторое улучшение правовой ситуации в бизнесе в последние годы.

Для того чтобы понять, в какой мере рост роли деловой репутации действительно выступает индикатором продвижения российского бизнеса к более цивилизованному, важно выяснить, что же собственно сегодня

имеют в виду предприниматели и менеджеры, когда говорят о деловой репутации, какой смысл они вкладывают в это понятие.

Наши продвинутые экономические акторы, хотя и указывают на усиление роли деловой репутации в окружающей их бизнес-среде и дают весьма высокую оценку роли, какую она играет уже сегодня, тем не менее понимают ее весьма по-разному и не всегда «цивилизованно». Абсолютное большинство (80%) респондентов включают в «хорошую деловую репутацию фирмы» *строгое выполнение деловых обязательств*. Казалось бы, это именно то, что нужно для продвижения российского бизнеса к более цивилизованному. Если бы не одно «но». Более половины (55%) представителей этой группы не связывают хорошую репутацию фирмы ни с соблюдением ее сотрудниками моральных принципов, норм деловой этики, ни с неукоснительным соблюдением законов. Иными словами, чтобы иметь хорошую деловую репутацию, важно сделать то, что обещал (о чем договорились), зачастую *вне связи с тем, как это соотносится с морально-этическими и формально-правовыми нормами*. В целом на соблюдение моральных принципов, норм деловой этики как неотъемлемый атрибут хорошей деловой репутации указали лишь 31% респондентов, а на неукоснительное соблюдение законов еще меньше – 17%⁶¹ (табл. 9.7). Это свидетельствует о том, что в современных условиях отмечаемое возрастание роли деловой репутации, как и достигнутый весьма высокий уровень развития деловой среды по этому основанию (см. табл. 9.5, 9.6), в большей степени указывают на то, что среда становится *более определенной*, более предсказуемой, и в гораздо меньшей степени на то, что она становится более цивилизованной.

В совокупности по трем основаниям можно выделить три типа предпринимателей и менеджеров. Представители первого типа (36%), условно названные нами «*цивилизованные*», состоят из респондентов, в образах деловой репутации которых строгое выполнение деловых обязательств действительно подкрепляется соблюдением морально-этических или/и формально-правовых норм (законов). Второй самый многочисленный тип (44%) – «*предсказуемые*» – объединяет респондентов, которые, как и первые, связывают деловую репутацию со строгим выполнением деловых обязательств, однако не подкрепляют его ни соблюдением морально-

⁶¹ В целом 61% предпринимателей и менеджеров не относят ни морально-этические, ни формально-правовые компоненты к тем «кирпичикам», с помощью которых они строят свой образ хорошей деловой репутации. Еще 22% настаивают на соблюдении моральных принципов, норм деловой этики, 8% – на неукоснительном соблюдении законов, а 9% – на том и другом одновременно.

этических норм, ни неукоснительным следованием закону. Третий тип – «непредсказуемые» (16%) – представляет респондентов, в образах деловой репутации которых отсутствуют не только морально-этические нормы или законы, но и строгое выполнения деловых обязательств как таковых⁶². В отличие от других типов они чаще связывают хорошую деловую репутацию с *экономико-производственными* компонентами: прочными рыночными позициями, хорошим финансовым положением, успешностью экономической деятельности (75% против 58–63% в других типах), большими специальными расходами на создание имиджа, рекламу (21% против 7–10% в других типах) (см. табл. 9.7).

Таблица 9.7
Компоненты хорошей деловой репутации фирмы, % по столбцу

Компоненты деловой репутации	Всего	Типы бизнесменов		
		1	2	3
Строгое выполнение деловых обязательств	80	100	100	0
Соблюдение сотрудниками моральных принципов, норм деловой этики	31	80	0	0
Неукоснительное соблюдение законов	17	43	0	0
Высокое качество продукции и услуг	71	79	72	50
Прочные рыночные позиции, хорошее финансовое положение, успешность экономической деятельности	63	58	63	75
Высокая деловая репутация главы фирмы	44	40	50	43
Большие специальные расходы на создание имиджа, рекламу	11	7	10	21
Активная благотворительная деятельность	8	10	7	6

Примечательно, что сегодняшняя «репутационная продвинутость», которую демонстрирует тип «цивилизованных», базируется главным образом на *морально-этических*, а не на *формально-правовых* основаниях. В самом деле, 80% предпринимателей и менеджеров – представителей типа «цивилизованные» – включают в хорошую деловую репутацию фирмы соблюдение ее сотрудниками моральных принципов, норм деловой этики. А вот на неукоснительное соблюдение законов указывают лишь 43% рес-

⁶² Еще 3% респондентов вошли в *противоречивый* тип экономических акторов, в образах деловой репутации которых нет строгого выполнения деловых обязательств, однако есть соблюдение морально-этических и/или формально-правовых норм. Из-за малой наполненности этого типа далее он не рассматривается.

пондентов этого типа⁶³. Таким образом, хотя «цивилизованные» существенно опережают представителей других типов по уровню правового сознания, даже они продолжают оставаться весьма проблемными в этом отношении.

Лидирующее место строгого соблюдения деловых обязательств в образах деловой репутации (в большинстве случаев не подкрепляемого соблюдением морально-этических или формально-правовых норм) вполне согласуется с тесной связью между ролью деловой репутации в современной бизнес-среде, с одной стороны, и значимостью *неформальных* деловых сетей и связей – с другой (табл. 9.8). Есть основания полагать, что здесь проявляется двойной этический стандарт, свойственный российской деловой культуре⁶⁴. Важно поддерживать и проявлять лояльность по отношению к «своим», с которыми связан *неформальными* связями, а не к «чужакам», отношения с которыми регулируются «всеобщими» морально-этическими нормами и законами. Нарушение последних чаще всего не вызывает осуждения со стороны «своих» и не сказывается на уровне репутации.

Таблица 9.8

Уровень развития отдельных сторон деловой среды в представлении респондентов, функционирующих в среде с высокой ролью деловой репутации, % по строке*

Характеристики деловой среды	Низ- кий	Сред- ний	Высо- кий	Итого
Уровень взаимного доверия бизнесменов	12	54	31	100
Взаимопомощь постоянных партнеров	17	45	32	100
Строгость соблюдения законов и правовых норм	13	47	37	100
Уровень профессионализма бизнес-сообщества	9	41	47	100
Строгость соблюдения деловых обязательств, этики	8	41	49	100
Роль <i>неформальных</i> деловых сетей, связей	6	19	70	100
Острота конкуренции	7	18	75	100

* Сумма отличается от 100 на процент респондентов, затруднившихся с ответом.

Низкому уровню развития деловой среды соответствуют оценки 1–2 балла по 5-балльной шкале, среднему – 3 балла, высокому – 4–5 баллов.

⁶³ В целом на соблюдение моральных принципов, норм деловой этики как атрибут хорошей деловой репутации указали 57% «цивилизованных», на неукоснительное соблюдение законов – 20%, на то и другое одновременно – 23%.

⁶⁴ Мясоедов С.П., Колесникова И.В., Борисова Л.Г. Российская деловая культура: воздействие на модель управления. М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2009. С. 45–46.

Другая сопутствующая высокой роли деловой репутации характеристика бизнес-среды – острота конкуренции, – также находит отражение в образах репутации. Атрибуты, напрямую связанные с развитием рыночной среды, конкуренции, идет ли речь о *высоком качестве продукции и услуг*, внимательном отношении к потребителям (71%) или *прочных рыночных позициях*, хорошем финансовом положении, успешности экономической деятельности фирм (63%), существенно опережают *морально-правовые* атрибуты.

В целом усиление роли деловой репутации в окружающей среде отмечают представители всех типов предпринимателей и менеджеров, однако в наибольшей степени «цивилизованные» и «предсказуемые» (62 и 60% соответственно против 49% у «непредсказуемых»). Достигнутую значимость деловой репутации находят весьма высокой⁶⁵ также все типы предпринимателей и менеджеров, однако у «цивилизованных» и «предсказуемых» она заметно выше, чем у «непредсказуемых» (72 против 56%). Все это свидетельствует о том, что в ходе *спонтанного* развития и взросления российского бизнеса постепенно формируются такие репутационные ресурсы, которые позволяют *снизить уровень неопределенности экономической деятельности в условиях слабых формально-правовых скрепов*. Одновременно, хотя и в гораздо меньшей степени, они означают продвижение к более цивилизованным правилам игры.

9.4. Доверие и отношение к праву в проблемной социально-правовой среде

Длительное функционирование в бизнес-среде, пронизанной противоправными практиками, не может не сказаться на особенностях правового сознания экономических акторов, даже самых образованных и социально продвинутых. Сегодня оно пока весьма далеко от стандартов цивилизованного бизнеса, идет ли речь о значимости, придаваемой *законопослушности* или *этичному* ведению дел с партнерами, конкурентами, клиентами. Однако особенность этой группы экономических акторов состоит в том, что они чутко реагируют на изменения в деловой среде, демонстрируя высокую *потенциальную* готовность к перемещению в правовое поле, а вместе с тем и к интеграции в более цивилизованный бизнес. Так что фиксируемое ими постепенное улучшение правовой ситуации в бизнесе (см. табл. 9.5) закономерно сказывается на увеличении доли законопослушных респондентов в составе этой группы (табл. 9.9).

⁶⁵ Оценки 4–5 баллов по пятибалльной шкале.

Напомним, что в группу «законопослушных» входят респонденты, считающие, что «хотя законы и несовершенны, их все-таки надо выполнять, потому что нарушение обойдется дороже». «Нарушители», или «противозаконники», напротив, твердо уверены в том, что в современных условиях вести бизнес только законными способами чаще всего невозможно. Менее же категоричные «релятивисты» (или «ситуативники»), исходя из своего опыта работы в бизнесе, полагают, что всё зависит от обстоятельств: в принципе, нужно стремиться к исполнению законов, но иногда в интересах дела от них приходится отступать. Данная классификация интересна не столько тем, что часть респондентов отнесли себя к законопослушным, возможно, не являясь таковыми. Важнее то, что более многочисленная их часть («релятивисты» + «нарушители») *открыто* заявляют о своей незаконопослушности. Снижение доли этих групп (59% в 2008 г. против 70% в 2004 г.) – несомненно, позитивный сдвиг.

Таблица 9.9.

**Особенности правового сознания занятых в бизнесе
в 2004, 2006, 2008 гг., %**

	2004 г.	2006 г.	2008 г.
«Законопослушные»	27	35	41
«Релятивисты»	45	50	37,5
«Противозаконники»	25	15	21,5
Затруднились ответить	3	-	-
Всего	100	100	100

Поскольку разные поколения предпринимателей и менеджеров функционируют в схожей деловой среде, то по доле «законопослушных», «релятивистов» и «противозаконников» значимых различий между ними нет. Что же касается восприятия *честного соблюдения деловых обязательств и этических норм* как фактора делового успеха, то здесь младшее поколение (не старше 35 лет) даже уступает старшему. Доля назвавших это качество среди шести важнейших качеств, необходимых для достижения успеха в бизнесе, сегодня во всех группах низка (28%), но в *младшем* поколении она в целом ниже, чем в старшем (23–26% против 32%). Исключение составляет группа руководителей-собственников/совладельцев (42–47%).

Таким образом, можно констатировать, что по сравнению со своими старшими коллегами младшее поколение в нормативном отношении *априори* настроено более прагматично. Оно предъявляет гораздо меньший

«спрос» на морально-этические нормы при примерно таком же спросе на формально-правовые нормы. По признанию более старших коллег, они «более молодые и более голодные», «более амбициозные и жесткие» и пр. В этом смысле, само по себе обновление состава предпринимателей и менеджеров за счет молодежи, пришедшей в бизнес в более спокойные времена, не обещает продвинуть российский бизнес к более цивилизованному.

Такая сложная и противоречивая ситуация в современной деловой среде находит выражение в том уровне *доверия*, которое предприниматели и менеджеры оказывают как властным структурам, так и друг другу. Принято считать, что российской деловой среде присущ крайне низкий уровень доверия. Однако наше исследование нового поколения предпринимателей и менеджеров подтверждает этот вывод лишь применительно к *институциональному* доверию, отношениям «бизнес–власть». В самом деле, наши респонденты демонстрируют крайне низкий уровень *институционального* доверия (к власти, милиции, судебной системе) на фоне более высокого (*умеренного*) доверия внутри делового сообщества и *весьма* высокого доверия к своим подчиненным (табл. 9.10).

Таблица 9.10

Уровень доверия предпринимателей и менеджеров,
% по строке

	Баллы*					Всего	Медиана
	1	2	3	4	5		
Правительству РФ	8	21	44	22	5	100	3
Местным органам власти	14	37	35	12	2	100	2
Судебной системе (арбитражного суда)	21	33	34	10	2	100	2
Арбитражному суду	13	27	41	17	2	100	3
Милиции	33	35	27	4	1	100	2
Партнерам, контрагентам	1	4	37	54	4	100	4
Своим подчиненным	1	1	16	63	19	100	4

*1 – совсем не доверяю, ... 5 – полностью доверяю

В первую очередь, низкий уровень доверия проявляется в отношении к правоохранительным органам (милиции и судебной системе). По 5-балльной шкале на 1–2 балла оценили уровень своего доверия к милиции 68% опрошенных, к судебной системе (без арбитражного суда) – 54%, а к арбитражному суду – 40%. Весьма невысок уровень доверия респондентов и к местным органам власти (51% дали оценку 1–2 балла), повыше – к правительству РФ. Крайне низкий уровень институционального доверия –

важный сигнал неблагополучия современной деловой среды, наличия в ней большого числа барьеров и ограничений не только для эффективной деятельности, но и для становления более цивилизованного бизнеса. Он создает серьезные барьеры для разработки и реализации долгосрочных деловых стратегий (включая инновационные), без которых провозглашенная модернизация невозможна.

Что касается доверия хозяйствующих субъектов друг другу, то полученные нами данные 2008 и 2006 гг. не подтверждают весьма распространенного представления о том, что российскому бизнесу присущ *крайне низкий* уровень доверия. Основная часть наших респондентов (57%) оценили уровень *взаимного доверия бизнесменов* как умеренный – в три балла по 5-балльной шкале (на 1–2 балла его оценили лишь 17%) (см. табл. 9.6). Еще выше оценивают респонденты уровень *своего* доверия партнерам и контрагентам: 4 и 5 баллов поставили соответственно 54 и 4% респондентов (см. табл. 9.10). Весьма высок уровень доверия *своим подчиненным* (на 4–5 баллов его оценили 82% респондентов). Причем в сравнении с 2006 г. наблюдается рост уровня как *межфирменного*, так и *внутрифирменного* доверия, что в современной весьма непростой институциональной среде выступает значимым фактором делового успеха, а также продвижения бизнеса к более цивилизованным правилам игры.

Поскольку создание «доверительного ресурса» требует времени, то наибольшие различия в его величине связаны со стажем работы в бизнесе. По мере накопления последнего растет как уровень взаимного доверия бизнесменов, так и уровень их доверия к своим подчиненным. В этом смысле некоторое снижение неопределенности деловых взаимодействий носит непреднамеренный характер и связано со взрослением российского бизнеса, налаживанием хозяйствующими субъектами длительных, устойчивых деловых связей, включением предпринимателей и менеджеров в разного рода деловые сети и объединения, побуждающим к честному соблюдению деловых обязательств (а в идеале и этических норм).

* * *

В целом можно считать появление этой образованной, экономически и социально продвинутой группы предпринимателей и менеджеров одним из наиболее серьезных положительных результатов современных институциональных трансформаций, ставших возможными благодаря изменению *формально-правовых* основ экономики и общества. Есть весомые основания связывать надежды на продвижение российского бизнеса к более цивилизованному с расширением и укреплением именно этой группы,

искать акторов дальнейших конструктивных преобразований прежде всего среди ее представителей. Иными словами, эту группу, несомненно, можно отнести к модернизационным слоям (или к «поколению М» в трактовке М. Ходорковского).

В рамках своих статусных позиций они пытаются быть эффективными, насколько позволяет постоянно наращиваемый профессионально-деловой потенциал и меняющаяся институциональная среда, на сдвиги в которой они чутко реагируют. В современных условиях эти экономические акторы, бесспорно, выступают локомотивами развития в прогрессивном направлении, подталкивая модернизацию «снизу». Но это *спонтанное* подталкивание, связанное со взрослением бизнеса, его профессионализацией, укреплением неформальных деловых сетей, постепенной интернализацией бизнеса, ростом конкуренции в ряде сегментов рынка, на фоне слабости коллективных действий, воспроизводства «островного сознания» (термин Г.Г. Дилигенского). Этот *кумулятивный эффект индивидуальных* поведенческих стратегий экономических акторов в российских условиях еще, по-видимому, очень долго будет определять характер *макросоциальных* изменений; по крайней мере, сказываться на последних сильнее, чем те или иные социальные движения. Сегодня это «подталкивание» чаще всего осуществляется не *благодаря* «способствующей» политике со стороны властных структур, а вопреки механизмам торможения с их стороны; реализуется в условиях, когда власть устойчиво тянет бизнес к нецивилизованным формам взаимодействия.

Поэтому не стоит культивировать и весьма оптимистичные общественные ожидания относительно этой группы как актора преобразований. Учитывая особенности современной институциональной среды и социально-групповой структуры общества, нет серьезных оснований ожидать, что эта группа в одиночку вытащит «бегемота из болота». Продвижение российского бизнеса к более цивилизованному зависит от усилий акторов *всех типов*, включая власти разных уровней, которые сегодня благодаря своим политическим, административным и силовым ресурсам возводят значительные барьеры на этом пути, удерживая теми или иными способами экономических акторов в неправовом поле. Главное, что могут сделать власти: совершенствовать институциональные условия ведения бизнеса. К первоочередным мерам государственной политики новое поколение предпринимателей и менеджеров относит: содействие развитию малого и среднего бизнеса (60%), установление *стабильных* «правил игры» с бизнесом (52%), действенную поддержку науки и высоких технологий (44%), совершенствование законодательной базы бизнеса (ясность, непротиворе-

чивость и пр.) (41%), борьбу с коррупцией и экономической преступностью (39%), дальнейшее снижение налогов (36%), обеспечение независимости судов от исполнительной власти (34%) и пр. Именно улучшение институциональных условий ведения бизнеса может серьезно расширить этот модернизационный слой и отдачу от его весьма высокого профессионально-делового потенциала (включая инновационный).

Глава 10. Сетевые взаимосвязи российского бизнеса: деловая коррупция и органический институт реальной модели институциональной организации российской экономики⁶⁶

10.1. Деловая коррупция, «дофинансирование территорий» и региональная локализация и сегментация институциональной среды российской экономики

Характерной особенностью сложившейся в России модели взаимоотношений государства и бизнеса выступает практика широкомасштабных дополнительных, не предусмотренных законом, платежей последнего, инициируемых представителями власти на всех уровнях, особенно региональном и местном. Эти практики, как правило, рассматриваются в контексте проблемы деловой коррупции. Выдвижение проблем деловой коррупции в центр внимания во многом было обусловлено появлением результатов исследования Фонда ИНДЕМ, в котором сделан вывод о её резком росте в 2001–2005 гг.⁶⁷ Хотя данные других исследований расходятся с этими выводами, оценивая изменения в уровне деловой коррупции в этот период как незначительные, но и они характеризуют его как заметно более высокий, чем в странах с сопоставимым уровнем развития. С. Гуриев, обобщая результаты ряда таких исследований, пишет: «Коррупция в России выше не только, чем в аналогичных по уровню дохода Бразилии и Мексике, но и в более бедных Индии и Китае. Россия так же коррумпирована, как Сенегал или Гаити – страны, где ВВП на душу населения в пять раз ниже, чем у нас»⁶⁸. Далее в качестве факторов, объясняющих избыточную для её уровня развития коррупцию в России называет: отсутствие свободы СМИ и чрезмерное присутствие государства в экономике⁶⁹. Линия на борьбу с деловой коррупцией стала важной составной частью провозглашенной Д.А. Медведевым стратегии четырех «И», которая развернута в современных положениях о модернизации экономики и общества.

⁶⁶ С.Н. Левин, М.В. Курбатова

⁶⁷ См., например: *Сатаров Г.* Как измерять и контролировать коррупцию // Вопросы экономики. 2007. №1. С. 4–10.

⁶⁸ *Гуриев С.* Что известно о коррупции в России и можно ли с ней бороться // Вопросы экономики. 2007. №1. С. 17.

⁶⁹ Там же. С. 17–18.

Однако рассмотренные выше оценки проблемы деловой коррупции вызывают ряд вопросов.

Во-первых, чрезмерно односторонним представляется выдвижение в центр внимания проблем свободы СМИ и роста роли контролируемых государством компаний в экономике. Например, в рамки предложенного объяснения явно не вписываются более низкие оценки уровня коррупции в Китае, в котором государство сохраняет контроль над крупными промышленными и инфраструктурными активами, а СМИ жестко контролируются.

Во-вторых, вызывает сомнения о включение России по уровню коррупции в одну группу со странами с очень низким уровнем ВВП на душу населения и примитивной структурой экономики. Если речь идет об однопорядковых явлениях, то столь высокий уровень коррупции должен был блокировать функционирование достаточно сложных промышленных производственных комплексов и относительно развитых отраслей производственной, социальной и институциональной инфраструктуры. В связи с этим плодотворной представляется идея В.М. Полтеровича об особой важности учета применительно к условиям России структуры коррупции, выделения тех её видов, которые порождены неэффективными институциональными реформами и частично корректируют их неблагоприятные последствия⁷⁰.

Представляется, что объективной основой для развития широкомаштабных практик внезаконных платежей стало сохранение в постсоветский период ситуации неопределенности в вопросах, связанных с обязательствами государства перед населением по производству общественных благ и распределением сфер экономической и социальной ответственности государства, бизнеса и населения. Реализуемая на федеральном уровне программа институциональных преобразований либерального типа при общей ориентации на модель «малого» государства не включала радикальный пересмотр социальных обязательств государства. Более того, в условиях острого трансформационного кризиса федеральная власть пошла по пути раздачи социальных льгот, смягчающих бремя кризиса для тех или иных групп населения. При этом обязанность финансирования этих льгот была передана на региональный и местный уровни (в результате возникли так называемые федеральные мандаты по социальным гарантиям и производству социальных благ). С другой стороны, федеральное пра-

⁷⁰ См.: Коррупция: где, почему и что делать? // Вопросы экономики. 2007. №1. С. 150.

вительство, решая проблему балансирования государственного бюджета, перетянуло в центр более устойчивые налоги и снизило долю региональных и местных бюджетов в консолидированном бюджете. При этом поступления в региональные и местные бюджеты от налогов, в отношении которых региональные и местные власти могут хоть как-то влиять на базу или ставку (так называемых «собственных» налогов), покрывают менее 40% расходных потребностей региональных бюджетов и лишь порядка 13% расходных потребностей местных бюджетов⁷¹. Это означает, что так называемые собственные доходы субъекта Федерации или муниципалитета на самом деле таковыми не являются. Речь идет преимущественно все о тех же отчислениях от федеральных налогов, которые каждый год могут пересматриваться, и пересматриваются. Фактически федеральная власть одной рукой наделила нижестоящие уровни власти функциями и полномочиями, а другой рукой существенно ограничила установленные центром источники их легального финансирования. При этом официальные объемы дефицита региональных и местных бюджетов далеко не в полной мере отражают объемы недофинансирования территорий. Даже при сбалансированном бюджете эта проблема является острой. Как отмечал губернатор Челябинской области П. Сумин, бездефицитный региональный и местный бюджет – это «от лукавого»: «Я знаю, что в области остается двадцать миллиардов рублей дохода налоговых поступлений. Не больше. Вот я под эти средства и рисую расходы. А, скажем, пять-семь миллиардов рублей, которые позарез нужны, отсекаю, потому что их нет. С муниципалитетами – та же проблема»⁷².

Возникшая ситуация стимулировала действия региональных и местных властей по развитию практик «дофинансирования территорий» за счет бизнеса, под которым понимаются разнообразные, формально не регулируемые вложения бизнеса в территории (на благоустройство, в инфраструктурные проекты, на социальные программы власти и т.п.), которые организуют и координируют органы власти⁷³. В связи с этим принци-

⁷¹ Бремя государства и экономическая политика: либеральная альтернатива. – М., 2003. С. 30.

⁷² Храбрый О. Железная стратегия // Эксперт. 2003. № 13. С. 88.

⁷³ Анализ практик взаимодействия региональных и местных властей с бизнесом осуществлялся автором в ходе совместных исследований с д.э.н., проф. М.В. Курбатовой и к.э.н., доц. Н.Ф. Апаринной, см.: Постсоветский институционализм. 2006: Власть и бизнес / Под ред. Р.М. Нуреева. Ростов-на-Дону: Наука-пресс, 2006. С.317–330; Курбатова М.В., Левин С.Н. Деформализация правил взаимодействия власти и бизнеса // Вопросы экономики. 2005. № 10. С. 119 – 131; Левин

пиальное значение имеет выделение в системе неформальных взаимосвязей власти и бизнеса «черной» и «серой» зон. «Черная» зона представляет собой систему классических коррупционных отношений, связанных с удовлетворением индивидуальных корыстных интересов чиновников за счет заинтересованных в решении своих проблем предпринимателей. Отношения «серой» зоны основаны на интересе выполнения властью своих публичных функций и на взаимной заинтересованности сторон в выживании территории в условиях чрезвычайно рискованной и неопределенной экономической среды.

При этом именно неформальные торги бизнеса и власти, связанные с необходимостью дофинансирования территорий за счет бизнеса, составляют ядро институциональной модели взаимодействия власти и бизнеса в постсоветской экономике России. Формальные институты взаимодействия (отношения «белой зоны», их формирование и последующее использование) оказываются, во многом подчинены нуждам дофинансирования территорий. Примером может служить практика дифференциации административных барьеров в интересах принуждения бизнеса к дополнительным расходам. Отношения «черной зоны» (коррупция, бизнес чиновников), имея свои корни, все же во многом завязаны на некриминальное и часто поощряемое сверху вымогательство у бизнеса средств для поддержки территорий. Вложения бизнеса в «хорошие отношения» с властью в форме взяток или добровольно-принудительных отчислений бизнеса на развитие территорий часто дополняют друг друга. «Помощь» вуалирует коррупцию, обеспечивает для нее более комфортную среду. В какой-то степени она служит оправданием для действий и чиновника, и предпринимателя, идущих на сговор.

Взаимоотношения власти и бизнеса в рамках «серой» зоны характеризуются следующими основными чертами:

- во-первых, переплетением формальных норм и неформальных правил, при определяющей роли последних;

С.Н., Курбатова М.В. Преобладание иерархического типа взаимодействия власти и бизнеса как проявление зависимости от предшествующего развития // Интернет-конференция «20 лет исследования QWERTY-эффектов и зависимости от предшествующего развития». <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/211519.html>; *М.В. Курбатова, Н.Ф. Апарина, С.Н. Левин* Взаимодействия власти и бизнеса на муниципальном уровне: практики, сложившиеся в Кемеровской области [Электронный ресурс] // Экономическая социология. 2005. Т.6. №2 // <http://www.ecsoc.msses.ru/Cont.php?tom=6&number=2>.

– во-вторых, внезаконным, но, как правило, не нарушающим прямо норм закона, характером неформальных правил. Наложение на бизнес дополнительных обязательств в данном случае непосредственно не связано с коррупцией и удовлетворением «частных», «коммерческих» интересов чиновников;

– в-третьих, представители органов власти используют незаконные практики для реализации своих законных «публичных» функций. Однако при этом их целевые функции как «публичных» агентов серьезно модифицируются по сравнению с формально заявленной ролью гаранта «правил игры» и производителя общественных благ. Местный орган власти выступает как «хозяин» территории, располагающий комплексом формальных и неформальных инструментов, превращающих его «административные решения» в часть реального «пучка полномочий» в формально частном секторе экономики. Главной целевой установкой местных властей является гарантированное обеспечение базового минимума потребностей населения как главное условие выживания регионального или местного социума (в этом плане можно говорить о следовании советской традиции поддержания «социального минимума»). Такая ориентация обусловлена необходимостью сохранить «клиентскую» лояльность населения. Последнее представляет собой слабо структурированный низовой элемент «территории» как социальной сети закрытого централизованного типа, имплицитно признающий за «властью» функции центрального «актора», играющего роль «благотворительного диктатора». Неспособность или нежелание властей гарантировать «социальный минимум» подрывает доверие к ней как к «патрону», что нарушает социально-политическую стабильность. Это в свою очередь резко снижает «ценность» местных руководителей в глазах вышестоящего органа власти как «хозяина» более высокого уровня и может вызвать их санкции.

Основными формами привлечения дополнительных ресурсов бизнеса выступают «квазиалоговые» сборы и «организованное спонсорство». *«Квазиалоговые» сборы* представляют собой дополнительные, не предусмотренные законом платежи бизнеса в местный бюджет либо в специально создаваемые фонды. *«Организованное спонсорство»* представляет собой участие бизнеса в финансировании разного рода проектов администрации (социальных, по благоустройству территорий и т.д.). В отличие от «квазиалоговых» сборов оно носит целевой характер, а «взносы» делаются предпринимателями преимущественно в натуральной форме.

По понятным причинам корректные количественные оценки неформальных воздействий государства на бизнес существенно затруднены.

Однако в приблизительном виде их можно сделать на основе собственных и уже имеющихся исследований.

Согласно В. Тамбовцеву, средства, собранные с представителей бизнеса на дофинансирование территорий, используются в трех основных направлениях путем создания неких фондов. «На уровне регионов обычно формируется три типа фондов:

- 1) фонды развития региона;
- 2) фонды поддержки жилищного строительства;
- 3) фонды поддержки правоохранительной деятельности»⁷⁴.

В Кемеровской области эта практика получила широкое распространение. Так, в январе 2004 г. администрация г. Кемерово, потеряв на отмене местных налогов и сборов 156,6 млн рублей, призвала предпринимателей осуществлять регулярные добровольные перечисления на социальное развитие города⁷⁵. В феврале 2004 г. в администрации г. Кемерово было подписано соглашение о партнерстве в сфере социального развития города, которое предусматривало введение для предприятий платежа в размере одного процента от фонда заработной платы. В обмен на платежи власти пообещали смягчение административных барьеров, учет рекомендаций, способствующих развитию промышленных предприятий, разработку программы поддержки местных товаропроизводителей⁷⁶. В 2006 г., по предварительным оценкам департамента экономического развития администрации Кемеровской области, в соответствии с подписанными соглашениями ведущие предприятия, компании и холдинги направили в социальную сферу около 4,8 млрд руб.⁷⁷

По подсчетам исследователей, годовые объемы фондов развития регионов оцениваются в масштабах РФ в 10–13% от суммы собираемых налогов или в 3–5% валового регионального продукта. В абсолютном выражении они составляют около 100 млрд руб. в год. Фонды жилищного строительства – 0,5% собираемых налогов или 0,13% промышленной продукции региона, то есть примерно 5 млрд руб. в год. Фонды поддержки правоохранительных органов – 0,7% собираемых налогов или 0,14% промышленной продукции, то есть примерно 7 млрд руб. в год⁷⁸. Таким обра-

⁷⁴ Тамбовцев В. Неформальные воздействия государства на бизнес // Бремя государства и экономическая политика: либеральная альтернатива. М., 2003. С. 97.

⁷⁵ Карзова В. Налог на любовь к городу // Кузбасс. 2004. 23 января.

⁷⁶ Социальное партнерство: кемеровский вариант // Кузбасс. 2004. 27 февраля.

⁷⁷ Логинова Е. Союз по расчету // Деловой Кузбасс. 2006. №5. С. 26.

⁷⁸ Бремя государства и экономическая политика: либеральная альтернатива. М., 2003. С. 98.

зом, в общей сложности ежегодное участие бизнеса в дофинансировании территорий составляет 110 млрд руб. Эти цифры свидетельствуют о достаточно широком и значительном распространении и использовании практик взаимодействия бизнеса и власти в пределах «серой зоны» в России. Приведенные расчеты учитывают преимущественно размеры «квази-налоговых» отчислений, поэтому с учетом ещё более широко распространенных практик «организованного» спонсорства масштабы общей «квази-фискальной» нагрузки на бизнес оказываются ещё более существенными.

При этом практики дофинансирования территорий не являются специфической особенностью отдельных регионов, таких как Кузбасс. Напротив, именно 2000-е гг. стали временем их широкого распространения в разных субъектах РФ. Так, в 2004 г. в стране была широко прорекламирована соответствующая деятельность губернатора Санкт-Петербурга В.И. Матвиенко. По её инициативе был создан Фонд развития Санкт-Петербурга, в который она призвала крупные компании делать взносы. В Нижнем Новгороде при мэрии существует фонд инвестиций в инфраструктуру города. В него осуществляют перечисления все застройщики, выигравшие конкурс на получение площадей под застройку. В Татарстане действовал внебюджетный жилищный фонд при президенте М. Шаймиеве. В него каждый месяц все юрлица должны были перечислять не менее 1% от выручки. В Петрозаводске частные перевозчики ежемесячно с каждой маршрутки обязаны были перечислять 150 руб. на ремонт дорог и установку дорожных знаков.

Способы получения ресурсов от бизнеса варьируют от прямых угроз со стороны власти до обещания преференций. М. Шаймиев в свое время заявил, что «предприятие республики не вправе отказаться от уплаты целевого взноса, а кто не хочет этого делать – может убираться из республики»⁷⁹. В.И. Матвиенко, напротив, гарантирует предпринимателям «предоставление самых комфортных условий, самый привилегированный инвестиционный климат и всевозможные преференции». В городе объявлено о создании «системы инструментов господдержки инвестиционного процесса», среди которых: предоставление объектов недвижимости через открытые торги, льготы по налогам на имущество и на прибыль, регистрация вновь создаваемых юридических лиц по принципу «единого окна», антикоррупционная система госзаказа⁸⁰. Фактически в обмен на финансирование городских проектов власть предлагает бизнесу создание таких

⁷⁹ Черешнев С. Регионы ввели новый налог // Известия. 2004. 2 декабря.

⁸⁰ Роткевич Е. Скинуться на Петербург // Известия. 2004. 31 июля.

условий развития бизнеса, которые и так должны существовать согласно нормативной модели взаимодействия власти и бизнеса (т.е. согласно действующему законодательству). Губернатор, таким образом, признает существенное отклонение сложившихся практик от установленных формальных норм. Соблюдение властью последних обусловливается дополнительными отчислениями бизнеса в пользу региональной власти. Следует заметить, что два приведенных выше высказывания отнюдь не исключают возможности, что оба губернатора используют оба приема (и кнут, и пряник) для получения от бизнеса дополнительных ресурсов для финансирования территорий.

Многочисленные факты свидетельствуют, что практика принуждения бизнеса к сотрудничеству с властью по дополнительному финансированию территорий является повсеместной и повседневной. Более того, федеральные органы власти, несмотря на провозглашаемый курс на либерализацию, «снижение нагрузки на бизнес», также достаточно активно используют аналогичные инструменты. Последним примером, может служить прозвучавший уже в 2010 г. призыв Президента РФ Д.А. Медведева к отечественному бизнесу активно участвовать в финансировании проектов развития на территории вновь созданного Северо-Кавказского федерального округа. Другим показательным примером стало взятие на себя летом 2009 г. группой компаний функции спонсора футбольного клуба «Томь». Решение было принято после совещания под руководством Председателя Правительства РФ В.В. Путина. Сфера финансирования престижных с позиции политических рынков видов спорта, прежде всего футбола, в целом служит ярким примером, показывающим масштаб «организованного спонсорства» и тесное взаимодействие при его организации региональных и федеральных властей. Аналитик журнала «Эксперт», оценивая затраты на футбол, осуществляемые преимущественно бизнес-структурами, в один миллиард долларов, четко классифицирует их как проявление «организованного спонсорства». Он пишет: «Ссылки на то, что частные спонсоры и инвесторы сами выбирают вложения в футбол, не проходят, поскольку все по настоящему крупные вложения в спорт делаются по согласованию с федеральными либо региональными властями»⁸¹.

Сложившийся тип взаимодействия между местными администрациями и бизнесом можно определить как «иерархию». При этом орган власти выступает как «начальник», а бизнес – как «подчиненный». Между ними идут «статусные торги» о правилах, определяющих экономические и со-

⁸¹ Михальчук П. Цусима при Ванкувере // Эксперт. 2010. № 8. С. 18.

циальные обязательства бизнеса в масштабах территории. Характерными чертами этих «торгов» является реальное неравноправие участников и асимметрия информации. Аргумент администраций – власть, основанная на принуждении.

Администрация как «хозяин территории» управляет экономикой в «ручном режиме». «Ручное управление» – это система, построенная на непосредственном воздействии субъекта управления на каждый из объектов управления. Такая система управления складывается в рамках «серой зоны» взаимодействия местных органов власти и бизнеса, поскольку дополнительные обязательства не базируются на законе, поэтому в принципе не могут исполняться автоматически, как результат следования легитимным универсальным нормам. Характерными чертами «ручного управления» являются:

- совмещение органами власти функций «игрока» и «частного агента-гаранта». «Частным гарантом» они являются в том смысле, что действуют избирательно, причем используя эту функцию как инструмент укрепления своих позиций в «статусных торгах» с бизнесом;
- патерналистский характер отношений власти и бизнеса: власть – «хозяин» территории, ответственный за её выживание, а предприниматели – зависимые от него носители «обязательств»;
- преимущественная ориентация на решение локальных краткосрочных задач, возникающих в процессе функционирования экономики «территории» (действия в режиме «пожарной команды»);
- преобладание взаимодействий «власть» – отдельный предприниматель над взаимоотношениями «власть» – «бизнес-сообщество».
- целенаправленная дифференциация бизнеса по степени его близости к власти и характеру обязательств перед ней.

Вышесказанное свидетельствует о том, что в отечественной экономике воспроизводятся в широких масштабах не характерные для рыночной системы хозяйствования практики взаимодействия власти и бизнеса. Возникшая ситуация отражает тот факт, что реализуемая на федеральном уровне программа институциональных преобразований либерального типа породила альтернативные проекты, направленные на восстановление нарушенного институционального равновесия путем рекомбинирования исторически сложившихся институциональных структур. Альтернатива политике либеральных реформ выступила как совокупность локальных проектов, реализуемых преимущественно на региональном уровне. Общность базовых подходов позволяет характеризовать их как разновидности определенного типа институционального проекта, ориентированного на поиск

оптимальных вариантов интерпретации, корректировки и легализации в новых рыночных условиях правил государственно-патерналистского типа. Целью его является восстановление в новых формах контроля над ресурсами территории со стороны консолидированной региональной властной элиты, мотивируемое необходимостью выполнения ею функций «государства помогающей руки». При этом в действиях представителей региональных властных элит тесно переплетаются их интересы как частных и как публичных акторов. «Общественная» мотивация заключается в выполнении ими роли агента, представляющего агрегированный интерес населения территории, связанный с выживанием и развитием её как целого в условиях рыночной трансформации. Как частный актор региональная и местная власть стремится усилить свои позиции на бюрократическом рынке, продемонстрировав успех в решении поставленных центром задач, в обеспечении стабильности на подведомственной территории, в обеспечении «нужных» результатов голосования. В дополнение к этому достаточно четко прослеживается мотивация, связанная с возможностью удовлетворения частных «коммерческих» интересов представителей местной властной элиты.

«Локальность» институционального проектирования заключается в целенаправленной ориентации региональной власти как субъекта институциональных изменений на территориальную сегментацию и локализацию институциональной среды. Все перечисленные выше интересы региональной и местной власти способствуют фрагментации, а не сохранению единства институциональной среды.

Результатом конкуренции институциональных проектов центра и регионов стало формирование устойчивого разрыва между нормативной картиной институциональной организации экономики и реальными моделями институционального устройства различных территорий РФ. В связи с этим возникает вопрос, почему альтернативные институциональные проекты, несмотря на то, что они продвигались на более низком уровне властной иерархии, оказались более результативными. По нашему мнению, возникшая устойчивая региональная локализация и сегментация институциональной среды является не следствием непоследовательности федеральной власти или ее ошибок, а обусловлена объективными характеристиками самого объекта реформирования.

10.2. Структура социального капитала как важнейший фактор институционального развития отечественной экономики

По нашему мнению, именно структура социального капитала выступает важнейшим фактором, задающим направленность институционального развития. Связано это с тем, что экономические институты, в том числе рыночные, могут функционировать, только будучи «социально укорененными». Это означает, что реальные хозяйствующие субъекты всегда функционируют в определенной сети экономических и социальных связей, скрепленной каналами поступления информации, общими правилами ее интерпретации и образцами поведения. Участники данной сети, имея общие ценностные ориентации, формируемые посредством культурных механизмов – через религию, традиции, исторические обычаи, а также практикой совместного решения проблем выживания и приспособления к новым экономическим условиям, одинаково воспринимают поступающую к ним информацию и точнее интерпретируют действия других участников сети. Обобщение данных явлений координации экономической деятельности, как известно, получило в понятии «социальный капитал» (Г. Лури и Дж. Коулман), введенного в оборот для характеристики влияния социокультурных факторов на экономическое взаимодействие.

Экономический подход к исследованию социального капитала должен исходить из того, что это *ресурс* особого рода, который вносит вклад в производство стоимости посредством повышения отдачи от других ресурсов (земли, труда, капитала, предпринимательского фактора). С экономической точки зрения набор связей субъекта, норм взаимодействия, отношений доверия следует рассматривать не только как рамки экономической деятельности (как неформальные институты), определяющие уровень транзакционных издержек, но и как *ресурсы* хозяйствующего субъекта, определяющие уровень издержек производства, как инструмент для мобилизации ресурсов взаимодействующих с ним субъектов. Прямое указание на это можно найти как у Р. Патнэма, который утверждает, что «социальный капитал увеличивает отдачу от инвестирования в капитал физический и человеческий»⁸², так и у Дж. Коулмана: «функция, определяемая понятием "социальный капитал", представляет собой ценность аспектов социальной структуры для акторов как ресурсов, которые они могут использовать для достижения своих целей»⁸³.

⁸² Патнэм Р. Процветающая комьюнити, социальный капитал и общественная жизнь // МЭ и МО. 1995. № 4. С.78.

⁸³ Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 126.

Исследования социального капитала и его влияния на социально-экономическое развитие общества показали, что он как ресурс отдельных акторов может оказывать далеко неоднозначное влияние.

Данные интервью предпринимателей Кемеровской области за ряд лет позволили нам выделить в их взаимодействии социальный капитал двух типов⁸⁴.

Во-первых, социальный капитал выступает в форме норм, правил поведения, *общих для всех* хозяйствующих субъектов; как деперсонифицированное доверие; в форме объединения, организующего коллективное действие хозяйствующих субъектов, преследующих частные интересы, в интересах достижения общих для них целей. Далее будем называть его *социальным капиталом первого типа*. Он представляет собой действующие социальные нормы и запас социальных контактов агента, позволяющих ему принимать рациональные экономические решения, снижающие риски недобросовестной конкуренции. Он достается экономическому агенту как члену общества, так как это результат предшествующего социально-экономического развития страны и усилий различного рода сообществ по формированию в обществе «правил игры», благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

По своему характеру социальный капитал первого типа выступает как *общественное благо*. На то, что значительная часть форм социального капитала обладает качеством общественных благ, обращает внимание Дж. Коулман. Он пишет: «Виды социальных структур, способствующие развитию и совершенствованию социальных норм и санкций, не приносят выгоды, прежде всего человеку или группам людей, чьи усилия были необходимы при их создании, но приносят пользу всем тем, кто является частью такой структуры»⁸⁵. Как общественное благо социальный капитал первого типа порождает обширные положительные внешние эффекты.

В то же время, по нашему мнению, он не соответствует критериям чистого общественного блага. По своим характеристикам его можно отнести к группе *исключаемых общественных благ*, потребление которых не избирательно, но затраты на устранение дополнительных потребителей не являются запретительно высокими. Исключение обеспечивается взаимоконтролем акторов в рамках многостороннего сетевого взаимодействия. В то же время с ростом числа потребителей этого блага отдача от него возрастает. Поэтому сетевое взаимодействие носит в этом случае «открытый»

⁸⁴ В работе использованы материалы экспертных интервью с предпринимателями, проведенных под руководством Н.Ф. Апаринной в 2007–2008 гг.

⁸⁵ Коулман Дж. Указ. соч. С. 136.

характер, его участниками потенциально могут стать все хозяйствующие субъекты, действующие на территории данной страны или региона.

Во-вторых, социальный капитал выступает в форме *локальных групповых норм и правил*; как персонифицированное доверие; в форме личных связей хозяйствующего субъекта. Далее будем называть его *социальным капиталом второго типа*. Он представляет собой запас социальных контактов, позволяющий за счет локального взаимодействия обеспечивать устойчивость экономических агентов, повышать их конкурентоспособность за счет исключительного доступа к определенным видам экономических ресурсов. Связи и отношения, имеющиеся у хозяйствующих субъектов, позволяют им «вписаться» в существующую институциональную среду посредством получения привилегий, связанных с принадлежностью к определенной социальной группе. Он облегчает реализацию частных интересов в режиме преференций, частного обмена услугами.

«Если у меня возникают проблемы, то решать стараюсь только при помощи личных контактов. Если найдешь – решишь. Игра в две стороны: ты – мне, я – тебе». [Из интервью с руководителем риэлторской фирмы, г. Кемерово].

*«Да нет, если неформально, там, уже проверено, всё нормально, ничего не меняется, ничего не повлияет. **Там, где неформально, там все нормально.** По крайней мере, у нас там все нормально. Неформальное общение способствует в большей степени у нас ускорению решения вопросов. Личные контакты играют большую роль в решении всех вопросов. Такая сеть есть, и через своих клиентов, через эту сеть так называемую, выход на администрацию есть».* [Из интервью с руководителем страховой компании, Кемеровская область].

Социальный капитал второго типа требует от хозяйствующего субъекта специальных усилий по формированию сети индивидуальных связей или вхождению в какую-либо относительно замкнутую группу. По своей экономической природе он выступает как *клубное благо*, которое, как известно, отличается тем, что свойство неисключаемости в потреблении существует только для членов клуба, т.е. определенной группы людей, объединившихся с целью совместного производства и потребления. Причем в данном случае речь идет о «закрытом клубе», т.е. такой коалиции, члены которой способны исключить из потребления этого блага всех тех, кто не принимает участия в предоставлении данного блага.

Оба типа социального капитала сосуществуют, взаимно дополняют друг друга и обладают свойством взаимозаменяемости. В странах, прошедших длительный путь рыночного развития, социальный капитал вто-

рого типа является дополняющим. Он повышает гибкость экономической системы, корректирует результаты ее функционирования за счет развития сетей неформальных межличностных связей. В менее развитых странах он замещает социальный капитал первого типа, еще не вышедший на должный уровень развития. В данном случае сеть межличностных неформальных связей делает в принципе возможным нормальное функционирование экономики в условиях дефицита формальных и неформальных норм деперсонифицированного рыночного взаимодействия.

Мне бы хотелось поддерживать отношения с администрацией как с институтом и иметь личные контакты с чиновниками, ведь без личных контактов трудно решать проблемы. У меня, к сожалению, никаких отношений не сложилось [Из интервью с частным предпринимателем, г. Кемерово].

Предпочитаю личные контакты с чиновниками. На мой взгляд, отношения хорошие с властью – это когда на тебя не давят, ты участвуешь в конвертации ресурсов [Из интервью с руководителем ритейлторской фирмы, г. Кемерово].

Вообще, бизнес пойдёт в гору тогда, когда будут существовать личные контакты [Из интервью с руководителем фирмы по производству упаковки, г. Кемерово].

Опора на существующие социальные сети в современной российской экономике характерна для большинства хозяйствующих субъектов. К началу рыночных реформ в рамках советской экономики уже был накоплен значительный запас социальных связей – социальный капитал, представляющий собой запас неформальных норм и являющийся особым *клубным благом* для ограниченного круга хозяйствующих субъектов. Этот социальный капитал характеризовался высоким уровнем персонального доверия. Он предполагал локализацию сделок, а также выработку особых механизмов принуждения к исполнению условий контракта, основанных на персональных связях между хозяйственными, советскими и партийными руководителями разных уровней. Мощные сети связей партийных, советских и хозяйственных руководителей, сформировавшиеся в результате длительного взаимодействия, создали общие схемы интерпретации информации, действий и взаимодействий с другими субъектами. Конкурируя друг с другом, они способствовали выживанию целых секторов экономики в условиях распада формальных каналов хозяйственных связей. Кроме того, для представителей партийно-хозяйственной элиты они стали мощным ресурсом сохранения властных позиций в экономической и полити-

ческой сферах, а также источником неформальных институтов, вступивших в конкуренцию с импортируемыми формальными институтами.

Сформировавшиеся в советское время партийно-хозяйственные сети социального взаимодействия, наряду с социальными сетями родственников и близких знакомых, составили две разновидности социальных сетей в постсоветской России, которые способствовали выживанию хозяйствующих субъектов в условиях сильного экономического спада. Первая из них, с одной стороны, сохранила традиционные секторы экономики. Накопленный ранее запас социальных связей стал фактором, не позволившим полностью разрушить хозяйственные связи. Он обеспечил государственным структурам и постсоветским предприятиям доступ к необходимым для выживания ресурсам. Именно эти социальные сети стали важным ресурсом формирования крупной олигархической собственности, связывая предприятия неформальными взаимными обязательствами их основных собственников или управляющих⁸⁶.

Вторая группа сетей обеспечила выживание населения в условиях резкого падения реальных доходов. Неформальные сети, основанные на семейно-родственных, дружеских отношениях, способствовали доступу к трудовым, материально-вещественным, денежным, информационным ресурсам их участников, компенсируя недостаток дохода от включения в сферу формальной занятости⁸⁷. В то же время подобные сети в России не стали основой широкого развития семейного бизнеса, хотя зарождение предпринимательства нашло в этих сетях достаточно широкую опору. На наш взгляд, это связано с тем, что в постсоветский период смешанные сети с участием представителей властных структур предоставляют доступ к более обширным ресурсам.

Недостаток запасов социальных связей у новых частных предпринимателей привел к переделу собственности в пользу групп предпринимателей, «своих» для власти, к затруднению доступа к бюджетным и другим ресурсам (например, получение лицензий на разработку полезных ископаемых и т.д.) для «чужих», к отсутствию защиты от конкуренции и возможностей разрешения конфликтов в частном порядке, которые широко использовались для «своих» предпринимателей. В результате субъекты, опирающиеся на силу уже существующих социальных сетей, фактически

⁸⁶ Панин Я. III. «Олигархи»: Экономическая хроника, 1992-2000. М.: ГУ-ВШЭ, 2000. С. 17.

⁸⁷ Барсукова С.Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004; Градосельская Г. Социальные сети: обмен частными трансфертами // Социологический журнал. 1999. № 1/2. С. 156–163.

захватили контроль над бизнесом, возникающим по частной инициативе, либо вытеснили его с рынка.

Используя ранее накопленный социальный капитал, власть реализовала стратегию «захвата бизнеса», а предприниматели, вошедшие в соответствующие социальные сети, стали реализовывать стратегию инвестиций в сотрудничество с властью и действий в ее интересах. Бизнесом была реализована стратегия «захвата государства» на всех доступных для него уровнях (для крупных компаний – на федеральном и региональном, для средних – на региональном и местном). Данная стратегия оказалась связана с масштабными инвестициями в социальный капитал как в клубное благо. Как было показано в одном исследовании взаимодействий власти и бизнеса, «в настоящее время эффективным с точки зрения успешности бизнеса являются, по существу, лишь две стратегии: «сдача» своего бизнеса представителям власти и «взятие» представителей власти на регулярное содержание» (фактически «захвата бизнеса» и «захвата государства»)⁸⁸. Интересы властных структур, реализующих стратегию «захвата бизнеса», и предпринимателей, реализующих стратегию «захвата власти», совпали: обе направлены на формирование локальных «правил игры», закрепляющих дифференцированный подход к предпринимателям и основанных на социальном капитале *как клубном благе, накопленном в смешанных сетях бизнеса и власти.*

Формами проявления социального капитала выступают: социальные сети, социальные нормы и доверие (по Р. Патнэму), обязательства, информационные каналы (сети) и эффективные нормы (по Дж. Коулману). Соответственно можно выделить и разные подходы к его анализу: 1) структурный, подразумевающий анализ конфигурации социальных сетей; 2) содержательный, направленный на анализ качества отношений, прежде всего уровня доверия. С нашей точки зрения, для понимания закономерностей институционального развития отечественного бизнеса в постсоветский период важно проанализировать структуру социального капитала, накопленного в регионах, на основе выделения основных признаков сложившихся в них социальных сетей.

⁸⁸ Галицкий Е., Левин М. Коррупционные взаимодействия бизнеса и власти (опыт эмпирического анализа) // Вопросы экономики. 2007. № 1. С. 39.

10.3. «Структурные» характеристики типов социального капитала

10.3.1. Структура социального капитала первого типа: открытые предпринимательские сети

Первый тип социального капитала воплощен в *открытых предпринимательских сетях* (рис. 10.1). *Общность целевых функций акторов* таких сетей определяется их ориентацией на представительство коллективных интересов бизнеса во взаимодействии с властью, связанных с сохранением и накоплением социального капитала как исключаемого общественного блага.

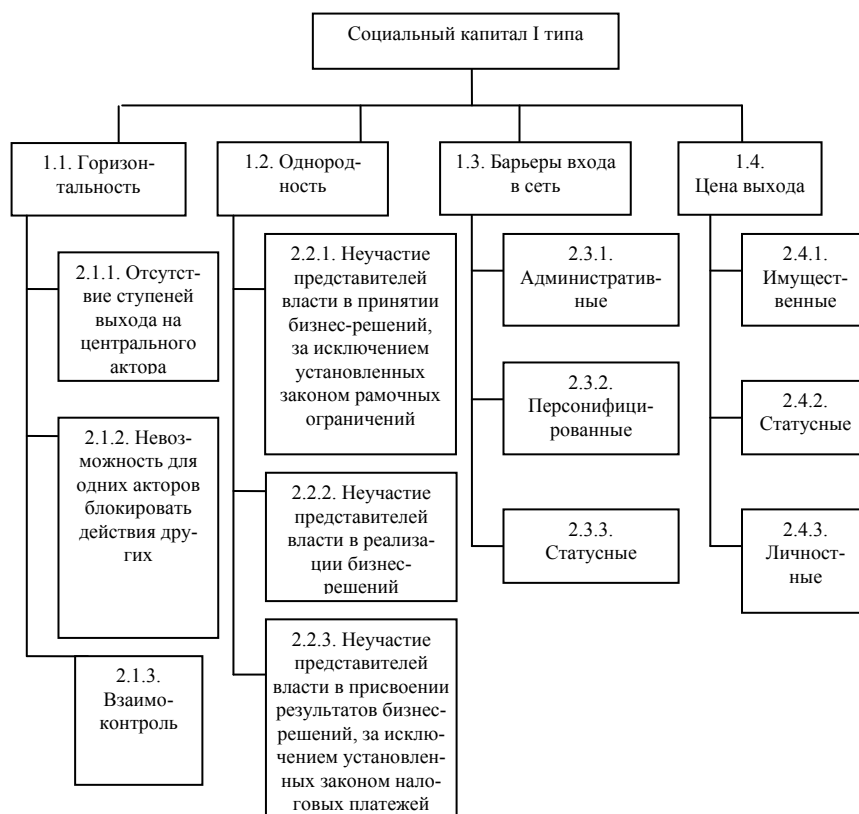


Рис. 10.1. Иерархия составляющих социального капитала первого типа

К основным признакам открытых предпринимательских сетей относятся следующие:

1. Однородность. Это основополагающая характеристика, поскольку она закрепляет исключительный характер права частной собственности. В неoinституциональной теории, как известно, признаком собственника считают владение «связкой» из двух правомочий: на конечный контроль (права на принятие любых решений об использовании актива за вычетом тех, которые в явном виде не заданы законом и не переданы в соответствии с контрактом другими лицам) и остаточный доход (остающийся после расчетов со всеми остальными сторонами). Поэтому важнейшими составляющими выделенного признака выступают: *неучастие представителей власти в принятии бизнес-решений и присвоении результатов предпринимательских решений, за исключением установленных законом рамочных ограничений и налоговых платежей*. Третьим признаком, дополняющим два основных, является *неучастие представителей власти в реализации предпринимательских решений*.

2. Барьеры входа. Открытому характеру сетей соответствует относительно низкий уровень барьеров на входе и выходе. При этом основную роль играют барьеры входа, выполняющие роль своеобразного фильтра, обеспечивающего исключение из потребления тех акторов, которые не следуют принятым нормам сетевого взаимодействия. Он включает *статусные («клубные»), административные и персонифицированные барьеры*. На первом месте по значимости в открытых предпринимательских сетях находятся «клубные» барьеры, которые предполагают признание деловой репутации со стороны профессионального сообщества, на втором – административные, которые имеют при этом общий для всех (неизбирательный) характер. Персонифицированные же барьеры не имеют существенного значения.

3. Цена выхода. В случае открытых сетей общий уровень потерь относительно низкий, при этом они преимущественно дополняют барьеры на входе. На первом месте находятся *статусные потери*, связанные с утратой публичной деловой репутации, на втором *личностные*, связанные со снижением самоуважения и возможностей саморазвития, и только на третьем *имущественные*.

4. Горизонтальность. Этот признак вытекает из предшествующих, которые совместно задают организационную структуру сетевого взаимодействия. Горизонтальность включает такие характеристики, как *непосредственный выход всех акторов на центрального актора; невозмож-*

ность блокировать решения других акторов; взаимоконтроль центрального актора и остальных участников сетевого взаимодействия.

Все эти признаки интегрируются тем фактом, что в роли центрального актора открытой сети выступает коллективный орган, представляющий интересы её рядовых участников. При этом на «конституционном» уровне этот орган является агентом акторов, формирующих сеть как «широкую группу интересов», а на «постконституционном» уровне рядовые акторы выступают как агенты, реализующие совместно согласованные цели.

10.3.2. Структура социального капитала второго типа: смешанные сети власти и бизнеса

Как уже отмечалось, наши исследования показывают, что в регионах к настоящему времени преобладают закрытые социальные сети, включающие предпринимателей и представителей власти.

«Органы власти, контролирующие и разрешающие, они не просто в этой структуре на всех уровнях, они как цементирующие. Структура сама по себе создается только тогда, когда там есть власть. В противном случае нам не интересно дружить. А для чего тогда дружба? А только с этой целью дружба, потому что я знаю, что у него уровень общения тот, и он знает этого. Я иду с ним, дружу... Это групповая сеть». [Из интервью с руководителем производственной фирмы, г. Кемерово].

Общность целевых функций акторов таких сетей определяется ориентацией на захват контроля над ресурсами территории и региональными рынками, совместной стратегией защиты от конкуренции со стороны других смешанных сетей и групп предпринимателей.

«Зачастую формируется, собирается группа не ради какого-то бизнеса, а ради того, чтобы потом что-то делать. И они, если сегодня не собрались в эту кучу, они сегодня не могут бороться с другой такой же группировкой. И такая же группировка в соседней области, в соседнем регионе, в Москве, и они, – те группировки лезут сюда и если не сгруппироваться, невозможно...» [Из интервью с руководителем производственной фирмы, г. Кемерово].

К основным признакам закрытых социальных сетей власти и бизнеса относятся:

1. Смешанность. Это основополагающий признак таких сетей. Захват контроля над ресурсами региона невозможен без использования административного ресурса. Это требует включения представителей власти

в сеть, причем не только первых руководителей, но и чиновников самого разного уровня.

«Они пронизывают низ и верх. Потому что представители власти, это может быть и мэр, и зам. мэра, простой клерк – это тоже представитель власти. Причем 90% возможностей – у клерка, а не у мэра. Мэр подписывает, но он подписывает готовый документ, подготовленный специалистом, а клерк готовит и доказывает необходимость подписи, и сегодня либо мэр, либо губернатор физически не в состоянии оценить глубоко, что он подписывает... И как поднесет ему этот клерк». [Из интервью с руководителем производственной фирмы, г. Кемерово].

По существу, это означает, что формально частная собственность на уровне реальных прав собственности приобретает «смешанный» характер. Поэтому важнейшими составляющими такого признака рассматриваемых сетей как «смешанность» выступают: участие представителей власти в принятии бизнес-решений и присвоении результатов предпринимательских решений, которые реализуются в рамках практик дофинансирования территорий за счет бизнеса. Третьим признаком, дополняющим два основных, является участие представителей власти в реализации предпринимательских решений.

2. Высокая цена выхода.

«Зло это, сетевое, страшно чем? Ты можешь в любой момент стать изгоем этой группы, и тогда все тебе перекрывается моментально, и ты даже по законному пути будешь биться лбом долго, лоб будет разбиваться, а итога нет...». [Из интервью с руководителем производственной фирмы, г. Кемерово].

Для закрытых смешанных сетей власти и бизнеса основополагающий характер имеют барьеры выхода. Они занимают центральное место в системе «избирательных стимулов», обеспечивающих производство и накопление такого клубного блага, как социальный капитал второго типа. В этом проявляется как их преемственность по отношению сетям советской номенклатуры (как известно, исключение из КПСС вело к гораздо большим потерям, чем не вступление в неё), так и конгруэнтность принципов их функционирования правилам, принятым в рамках криминальных сетей («вход – рубль, выход – два»). Издержки выхода включают: статусные, имущественные и личностные потери. Первое место по значимости занимает потеря статуса в рамках сети. Поскольку исключение из сети делает практически невозможным ведение бизнеса, за этим следуют имущественные потери. Так как в этой среде именно богатство служит основой

самоуважения, то его утрата ведет к личностным потерям, связанным со снижением самоуважения и возможностей для самореализации как личности.

3. Барьеры входа в сеть играют роль «фильтра», регулирующего доступ к клубному благу, которое накапливается в рамках сетей. В отличие от неотвратимости потерь на выходе, на этом уровне у человека сохраняется определенная свобода выбора. Но это только свобода выбора, между той или иной закрытой социальной сетью. При этом, особенно на региональном уровне, количество вариантов крайне ограничено.

«Определенный бизнес, приближенный к местной администрации, участвует в разработке программ социально-экономического развития, но, как правило, это люди, входящие в круг родственников и знакомых чиновников администрации и силовых структур. Лишних людей туда не пускают, так как здесь затронуты огромные бюджетные средства. Попасть в участники этих программ практически невозможно». [Из интервью с руководителем риэлторской фирмы, г. Кемерово].

Барьеры входа включают персонифицированные, статусные («клубные») и административные барьеры. В условиях персонифицированности отношений главное значение имеет включение человека в круг «своих людей». На втором месте стоят «клубные» барьеры. В рамках закрытой смешанной сети как общего клуба выделяются профессиональные клубы. Поэтому для вхождения на региональный рынок, например, новой страховой компании, её представители должны получить признание со стороны сложившегося сообщества местных страховщиков. Формальные административные барьеры носят преимущественно «инструментальный» характер. Их величина меняется в зависимости от включенности в сетевые связи и места в их иерархии.

4. Иерархичность.

«Иерархичность до такой степени жесткая: этот человек может все, этот может только сюда и ты, когдаходишь в эту группировку, попадаешь на самый низ и постепенно-постепенно, в зависимости от того, как часто ты пользуешься, и как часто тобой пользуются, начинаешь приподниматься». [Из интервью с руководителем производственной фирмы, г. Кемерово].

Этот признак занимает последнее место среди других, поскольку он преимущественно характеризует форму сети. Для оценки внутренней структуры и разновидностей иерархии необходимо выделить три дополнительных признака: количество ступеней иерархии до центрального ак-

тора, возможность блокировать решения нижестоящего в иерархии участника сетевого взаимодействия, контроль со стороны центрального актора за всеми членами закрытого «социального клуба». Первый признак характеризует общее строение той или иной социальной сети, второй – принцип взаимосвязи между её уровнями, а третий определяет механизм, обеспечивающий целостность иерархической структуры.

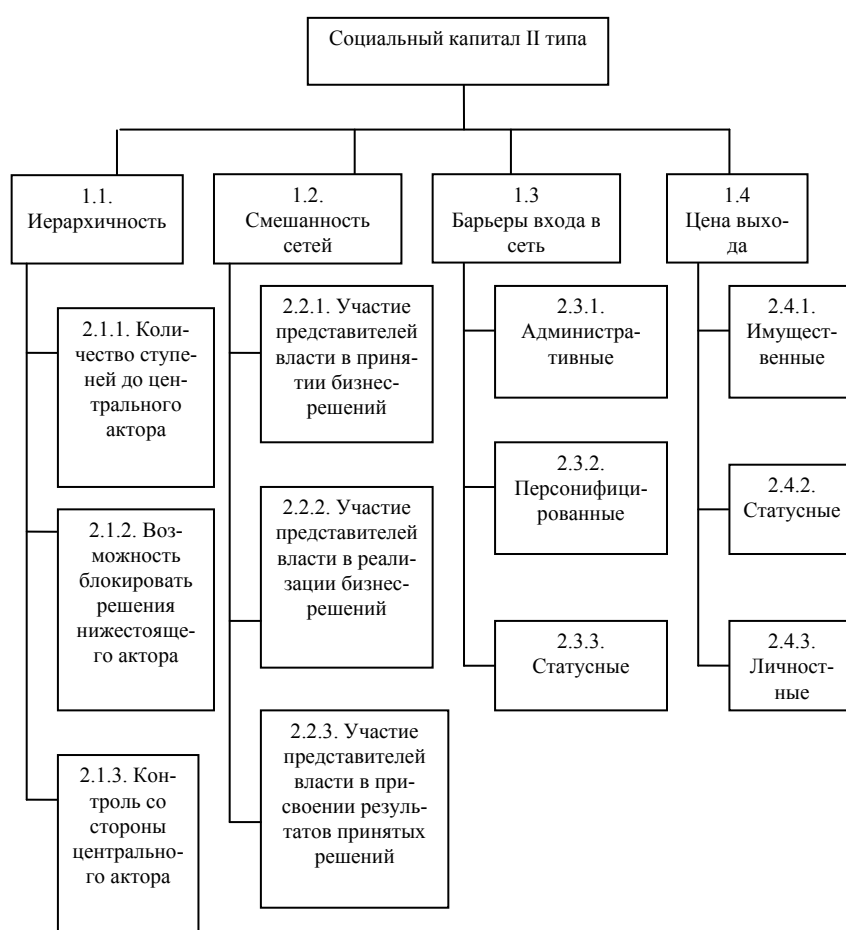


Рис. 10.2. Иерархия составляющих социального капитала второго типа

Центральным агентом данной смешанной социальной сети выступает губернатор, использующий ее для мобилизации ресурсов при решении региональных проблем и укреплении собственных позиций на политическом рынке. Другие участники сети за счет облегчения доступа к ресурсам различного рода получают контроль над отдельными рынками.

Структуру социального капитала второго типа можно представить в виде двухуровневой иерархии признаков (рис. 10.2).

10.4. Последствия господства социального капитала второго типа

Как показывают интервью, преобладание в структуре социального капитала региона социального капитала второго типа имеет для экономики важные последствия. Во-первых, смешанная сеть предпринимателей и представителей власти замещает отдельные коррупционные сделки, что формирует высокую цену «выхода» из сети для предпринимателей. Дело в том, что на место отдельной коррупционной сделки, позволяющей решать проблемы предпринимателей, приходит систематический социальный обмен в сети. При этом, если отдельную взятку мог давать любой предприниматель, а объем ресурсов для взятки определялся результатами деятельности, то систематический социальный обмен в сети предоставляет возможности и перекрывает пути независимо от объема экономических ресурсов, полученных от предпринимательской деятельности. Он основан на сложившейся структуре социального капитала отдельного предпринимателя.

«Знакомят, говорят – порешай проблему с этим человеком, и все – дальше идет как по маслу. Это неформальное, и тут не надо денег. Причем, если раньше ты мог прийти лет 10 назад, и не зная человека узнать у кого-нибудь – да вот этот решает, прийти и сказать: «на тебе деньги, реши», – и он мог за деньги решить. Сегодня это не работает, сегодня это ушло. Сегодня работают по-другому... Все зависит от вопроса, т.е. перешли мы с уровня ... когда пришел, пачку кидаю, и ты мне делаешь. Лет 10–12 назад это работало жестко, и тогда необязательно знать человека, в наглую пришел, положил, и тогда пусть он не сделает». [Из интервью с руководителем производственной фирмы, г. Кемерово].

*«Если меня кто-то представил и сказал "С ним можно работать, можно доверять и ему надо помочь" – люди начинают работать, а если этот кто-то, кто входит в этот круг не сказал, **хоть деньги неси, хоть ты бейся в дверь – бесполезно**». [Из интервью с руководителем производственной фирмы, г. Кемерово].*

Во-вторых, в условиях, когда подобная сеть сформирована, перестают работать механизмы торга с властью, основанные на обмене ресурсов бизнеса для развития территории и встречном предоставлении льгот, доступа к ресурсам, информации. Возможности для подобного обмена остаются в основном у членов смешанной социальной сети с участием в качестве центрального актора главы города, губернатора и т.п.

«Имеется в виду спонсирование, чтобы решить какой-то вопрос? Если этот вопрос решится, то это можно рассматривать как инвестиции; если этот вопрос не решится, ... то это просто подарок. Порой это просто «спасибо». Порой есть обещание». [Из интервью с руководителем страховой компании, Кемеровская область].

Для предпринимателей стратегией, альтернативной стремлению войти в смешанную социальную сеть, могло бы стать создание ассоциаций предпринимателей, которые повышают переговорные позиции с властью при формировании правил игры. Реализация подобной стратегии потенциально способна привести к формированию социального капитала первого типа, выступающего как элемент общей институциональной среды, включающей формальные нормы взаимоотношений и механизм принуждения к их исполнению. Однако, несмотря на то, что роль организаций бизнеса в экономической литературе оценивается очень высоко, примеры успешного применения подобной стратегии в современной российской экономике редки.

В конкуренции сетей чисто предпринимательские сети обычно проигрывают смешанным, включающим представителей власти и бизнеса. Это связано, во-первых, с большими затратами на формирование таких сетей. Дело в том, что смешанные сети укоренены в истории и культуре определенного местного сообщества, вхождение в них оказывается менее затратным по сравнению с формированием чисто предпринимательских сетей фактически с «нуля». Во-вторых, с большими выгодами от функционирования смешанных сетей, контролирующих больший объем ресурсов, доступ к которым важен для предпринимателей. В этих условиях предпринимательские организации либо изначально не имеют, либо быстро утрачивают свой «общественный» характер. Фактически они защищают не общие интересы бизнеса, а интересы отдельных предпринимателей. Более того, существующие предпринимательские организации сами встраиваются в смешанную сеть.

«Считаю, что роль общественных организаций в бизнесе мала, почти никакой... Цель их создания – видимость. Как правило, они создаются по инициативе властей и под их контролем». [Из интервью с руководителем риэлторской фирмы, г. Кемерово].

*«Фонд поддержки бизнеса – это фонд поддержки тех лиц, которых надо гнать поганой метлой! Это создается опять же под человека, под структуру, под орган, для того, чтобы выкачать, и прикрыться красивым флагом: ох, мы создаем фонд поддержки малого бизнеса! Создали! Но в этом фонде ни один нормальный предприниматель нормальным путем ничего не может достигнуть... И в результате проходят только строго те, кому они вовремя дали, за кого они сами сделали, и кто вовремя подсел туда. Либо их надо создавать, но на другой основе, или в другом обществе, потому что в нашем обществе при нашей системе получается, что бы мы ни создавали все идет в сторону, на работу только одного человека... Короче, **что ни создадим, ручей потек...**».* [Из интервью с руководителем производственной фирмы, г. Кемерово].

В то же время у предпринимателей сохраняется запрос на универсальные и прозрачные правила взаимодействия с властью. Однако при благоприятных условиях они готовы в качестве ресурса широко использовать свои личные связи с чиновниками. Кроме того, они не демонстрируют готовность к коллективному действию по созданию этих единых и прозрачных правил, ссылаясь на собственную занятость. Ситуация усложняется тем, что создание сильных сетей взаимодействия предпринимателей в отстаивании собственных интересов сталкивается с проблемой «безбилетника». Как было показано выше, сеть взаимоотношений и возникающий при этом социальный капитал первого типа является общественным благом. Выгоды от создания благоприятной среды для реализации свободных контрактных отношений доступны всем, но во вложениях в социальный капитал данного типа мало кто заинтересован. Подобные инвестиции связаны с затратами, не приносящими текущих выгод, более того, для инициаторов усилия по защите общих интересов бизнеса перед властью создают риски ухудшения отношений. Инвестиции же в налаживание сети взаимоотношений с властью, напротив, приносят непосредственные и быстрые выгоды.

Так, проведенные в Кемеровской области исследования⁸⁹ показывают, что существенная часть предпринимателей ориентирована на индивидуальные действия по укреплению позиций своего бизнеса в рамках уже сложившихся «правил игры», на укрепление дифференцированных отношений с представителями власти. В ходе проведенного опроса тремя наи-

⁸⁹ Здесь приведены данные анкетного опроса, проведенного на предприятиях Кемеровской области в 2004–2006 гг. В опросе участвовали 180 предпринимателей. Руководитель исследования – к.э.н., доцент Апарина Н.Ф.

более действенными механизмами реализации интересов бизнеса во взаимодействии с властью были названы: наличие «своих» людей в местных органах власти; установление неформальных отношений с представителями власти; четкое следование закону. Тремя же наименее действенными механизмами оказались: публичное обращение к власти и населению; участие в подготовке и экспертизе управленческих решений органов власти; лоббирование интересов бизнеса в местных органах власти. Как цинично высказался предприниматель в одном из интервью: *«Хороший закон – это когда много связей, а плохой – когда таковых нет»* [Из интервью с руководителем коммерческого учебного центра].

Фактически, в данной ситуации мы сталкиваемся с таким парадоксом коллективного действия, как отсутствие реального действия предпринимателей по достижению своих коллективных интересов.

«Не вижу смысла никакого, поэтому я считаю, что не нужно консолидироваться. Вообще я считаю, что все действия против чего-либо – это примерно, как письма в газету: кто-то пишет, а кто-то не пишет. Зачем мне афишировать какие то свои проблемы, которые я самостоятельно могу решить?» [Из интервью с владельцем производительно-торговой фирмы, Кемеровская обл.].

Во-первых, группа предпринимателей оказывается достаточно большой, и издержки действия в интересах всей группы не покрываются возможными будущими выгодами⁹⁰. Во-вторых, сложились такие социальные практики, при которых избирательные стимулы коллективного действия⁹¹ принимают форму избирательного стимулирования предпринимателей за продвижение проектов администрации либо избирательного наказания за проявление активности в отстаивании своих собственных интересов и интересов всего бизнес-сообщества.

«Никакого интереса менять ни у кого нет. Вы знаете, я вам сейчас объясню: теоретически конечно есть интерес у предпринимателей,

⁹⁰ Как пишет М. Олсон, «чем большее число индивидуумов или фирм выигрывают от коллективного блага, тем меньшая часть выигрыша от действий в групповых интересах достается индивидууму или фирме, которые предприняли эти действия. Следовательно, в отсутствие избирательных стимулов заинтересованность действовать в групповых интересах уменьшается с увеличением размера группы, так что большие группы менее способны действовать в общих интересах, чем малые» [15, с.60–61].

⁹¹ По М. Олсону, «избирательные стимулы – это стимулы, которые применяются к индивидуумам избирательно, в зависимости от того, вносят они вклад в обеспечение коллективным благом или нет» [15, с.44].

но это чисто теоретически. Если взять практическую сферу, ну вот 5 лет назад и сейчас, сейчас хотя бы более понятно, что, где и как нужно сделать. 5 лет назад были менее понятные правила: сегодня так, завтра так. Сегодня все более-менее утряслось, и я думаю сейчас, даже практически, никто из предпринимателей не хотел бы ничего менять». [Из интервью с владелицей сети предприятий, г. Кемерово].

При этом часть предпринимателей по интересам сохранения дифференцированных порядков срачивается с администрацией и превращается в активных игроков при формировании предложения норм дифференцированного отношения к бизнесу. В основе лежит социальный капитал второго типа, являющийся, по сути, клубным благом. Кроме того, создаваемая инфраструктура согласования интересов предпринимателей, в ходе функционирования которой и развиваются сети взаимодействия бизнеса, достаточно часто используется в целях реализации узкой группы интересов.

«При администрации города есть Фонд поддержки предпринимательства. Н, конечно, молодец. Он хорошо работает. Но работает на себя. Для других реальной поддержки нет. Поддержка оказывается в основном «своим» – узкая поддержка» [Из интервью с руководителем торгово-производственной фирмы].

В других интервью дана следующая характеристика подобной практики: *«Да, вообще вся эта структура (Совет по поддержке и развитию предпринимательства), скажем так, прикрытие, для администрации, что они контактируют и помогают, но они не помогают, естественно» [Из интервью с владельцем мелкой фирмы сферы торговли].*

Таким образом, в современной российской экономике бизнес явно недоинвестирует в создание собственных сетей социального взаимодействия. Он инвестирует в конкретные контакты с властью и поэтому обречен на проигрыш в конкуренции с более сильными социальными сетями государственных структур и сетей взаимодействия власти и бизнеса.

По существу, бизнеса, в отличие от власти, как широкой группы интересов не существует. Он представляет собой конгломерат отдельных предпринимателей и узких по составу групп, которые выстраивают персонифицированные связи с властью. Это означает, что **современный российский бизнес остается «полуавтономным», подчиненным элементом в рамках сформировавшейся «властной вертикали», построенной на сохраняющемся сращивании отношений «власти-собственности».**

Глава 11. Малый бизнес в российской олигополистической экономике⁹²

Российский малый бизнес и «дух капитализма»

Российский малый бизнес в качестве объекта научного интереса не испытывает недостатка внимания. В последние годы тема малого предпринимательства расположилась на пике экономической, социологической, политологической и собственно политической моды. Практически любой более или менее серьезный разговор на тему «как нам обустроить Россию» не может претендовать на означенную серьезность без упоминания (пусть и всуе) малого и среднего бизнеса. Нет человека ни в политике, ни в науке, не желающего этому важнейшему сектору экономики всех развитых стран динамичного развития и успехов в нелегком деле создания рабочих мест и среднего класса. Нет недостатка в разного рода предложениях по созданию благоприятной для малого сектора институциональной среды. В последнее время многие разумные предложения воплощаются в реальность.

Но трудно избавиться от ощущения, что наш малый бизнес в своем существовании придерживается какой-то особой, только ему свойственной логики и не слишком бурно (как нам всем бы хотелось) реагирует на формальные институциональные изменения. В ответ на прогрессивные меседжи властей малый сектор нередко безмолвствует, т.е. ведет себя вполне **традиционно** для российского народа.

11.1. Малый бизнес в переходный период (1990–2000-е гг.)

С принятием правительственного курса на перестройку социально-экономических отношений в СССР (1986–1991 гг.) началось активное законодотворчество, поощрявшее самостоятельную хозяйственную деятельность. Кооперативы – первые независимые от государства малые предприятия – стали возникать еще в 1986 г. Кооперация была в то время единственно возможным способом легализации предпринимательской деятельности⁹³. Число граждан, занимающихся индивидуальной трудовой

⁹² Ц.В. Шварцбург

⁹³ В 1987 г. кооперативов было 23, к январю 1988 г. – 13,2 тыс. кооперативов, после принятия 26 мая 1988 г. Закона «О кооперации в СССР» в январе 1989 г. насчитывалось уже 77,5 тыс. кооперативов, в январе 1990 г. – 193,5 тыс. За два года число кооперативов выросло почти в 15 раз. В 1990 г. выручка кооперативного сектора от реализации товаров и услуг составила 70 млрд руб., или 8,7% нацио-

деятельностью, росло быстрыми темпами (429 тыс. человек в 1988 г., 723 тыс. человек в 1989 г.)⁹⁴. К середине 1990 г. появилось 2000 арендных предприятий с числом занятых свыше 1,2 млн. чел⁹⁵.

Можно высказать предположение, что законы СССР, разрешавшие самостоятельную хозяйственную деятельность, фактически легализовали отношения, сложившиеся в теневом секторе экономики страны в предшествующий период. По-видимому, с этим связан тот факт, что в начале 1990-х гг. для российского сектора малого предпринимательства был характерен очень динамичный рост.

Понятие «малое предприятие» в нормативных документах просматривается с 1990 г.⁹⁶ Официальные институциональные рамки деятельности предпринимателей были слабо развиты, но это была эпоха грюндерства, когда малые предприятия учреждались повсеместно. Значительное воздействие на малый бизнес, уже имевший к концу советского периода значительные масштабы, оказала приватизация государственной собственности, начатая в январе 1992 г. В ответ на появление либерального законодательства в 1992–1993 гг. количество мелких предпринимателей выросло, по данным официальной статистики, почти в 4 раза⁹⁷.

К 1994 г. в России насчитывалось, по официальным оценкам, около 900 000 действующих малых предприятий, обеспечивших занятость для 13% активной рабочей силы. Госкомстат РФ в те годы не осуществлял сбор данных по числу индивидуальных предпринимателей, однако различные обследования рынка труда позволяют утверждать, что индивидуальным предпринимательством занимались, начиная с 1994 г. приблизительно 4–5 млн человек (6–7% населения трудоспособного возраста). Бурно развивавшийся малый бизнес быстро осваивал большое количество

нального дохода страны. (Черемисина Т.П. От советского предприятия к легальной рыночной фирме. [Электронный ресурс] http://www.hse.ru/journals/wrldross/vol01_3/cheremisin.htm

⁹⁴ *Остапкович Г.* О социально-экономическом развитии СССР на рубеже 1980–90-х гг. // Вопросы экономики. 1998. №7. С. 156.

⁹⁵ *Черемисина Т.П.* От советского предприятия к легальной рыночной фирме. [Электронный ресурс] http://www.hse.ru/journals/wrldross/vol01_3/cheremisin.htm

⁹⁶ К категории «малых» относили предприятия с численностью работающих в промышленности и строительстве до 200 чел., в других отраслях производственной сферы до 50 чел., в отраслях непроизводственной сферы до 25 чел., в розничной торговле до 10 чел. (Постановление СМ СССР № 790 «О мерах по созданию и развитию малых предприятий» от 8 августа 1990 г. [Электронный ресурс] http://www.lawrussia.ru/texts/legal_861/doc861a457x878.htm

⁹⁷ Малое предпринимательство в России в 1994 году. М.: Госкомстат, 1995.

узких мест в постсоветской экономике, особенно в сфере торговли (в основном розничной) и услуг. В этот же период сложилась картина распределения малых предприятий по регионам страны, которая фактически сохраняется и по сей день⁹⁸.

К середине 1990-х годов сложилась определенная отраслевая структура малых предприятий. В ряде сфер экономической деятельности малые предприятия заняли более весомую долю, чем крупные и средние.

Таблица 11.1

**Отраслевая структура в 1999 г.
(в % от общего числа малых предприятий)**

Торговля и общественное питание	43%
Строительство	16%
Промышленность	15%
Наука	5%
Деловые услуги (реклама, аудит и т.д.)	4%
Транспорт	2%

Источник: Госкомстат РФ [Электронный ресурс] – <http://www.gks.ru/dbscripts/Cbsd/DBInet.cgi?pl=1106001>.

Основной сферой приложения мелких предпринимателей была торговля. В этой сфере действовало более 40% зарегистрированных малых предприятий и занято более трети работников малого сектора. При этом доминирующим видом малого бизнеса 1990-х в сфере торговли стало «**челночество**». Роль «челночной» торговли в новейшей истории малого бизнеса в России трудно переоценить.

По экспертным оценкам, «челночная» торговля начала 1990-х годов превышала в несколько раз официальный товарооборот с некоторыми странами и достигала 10–15% российского импорта. На долю «челноков» приходилось до 70% ввозимой в Россию недорогой одежды, обуви, подавляющая часть дешевой бижутерии, примерно половина ввозимых в Россию изделий из кожи, до 30% аудио- и видеотехники. В экономике возникла целая отрасль, действующая в основном в рамках теневого оборо-

⁹⁸ Малый бизнес сконцентрировался в Центральном экономическом районе (более трети МП) с ядром в Москве (более 20% МП), затем в региональных (областных) центрах. Повсеместно в малых городах доля малого бизнеса на порядок ниже, чем в административно-экономических центрах.

та⁹⁹. По расчетам, основанным на данных Госкомстата России, в 1995–1996 гг. товары, ввозимые «челноками» из стран дальнего зарубежья, составляли почти третью часть всего российского импорта из этих стран¹⁰⁰.

Таблица 11.2

Распределение занятых в сфере малого бизнеса по некоторым отраслям в 1999 г. (в % от общего количества занятых в сфере малого бизнеса)

Промышленность	21,8%
Строительство	21,9%
Торговля и общественное питание	33,5%

Источник: Госкомстат РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/dbscripts/Cbsd/DBInet.cgi?pl=1106001>.

Ежегодно этот вид предпринимательства создавал приблизительно 210 тыс. рабочих мест в Москве и около шести с половиной миллионов рабочих мест в России. По некоторым оценкам, в течение 1990-х гг. челночной торговлей более или менее продолжительное время занимались около 10 млн человек, что соответствует примерно **15% экономически активного населения**¹⁰¹.

«Челночная» торговля оказалась очень эффективной. Долгое время норма прибыли в этом бизнесе не опускалась ниже 100% за одну поездку даже при закупках всего на 500–600 долларов. Индивидуальный импорт из Китая даже с учётом высоких транспортных расходов позволял извлекать до 200% прибыли. Такая эффективность и масштабы «челночной»

⁹⁹ Экономико-политическая ситуация в России в сентябре 1997 [Электронный ресурс] <http://www.iet.ru/en/ekonomiko-politicheskaya-situaciya-v-rossii-v-sentyabre-1997.html>

¹⁰⁰ Приходько С. Индивидуальный импорт: аспекты развития [Текст]/ Приходько С., Воловик Н. // Российская экономика: тенденции и перспективы. М.: ИЭПП., сентябрь, 1997. С. 260–268.

¹⁰¹ О количестве «челноков» в 1990-х годах см.: Неймышева Н. Добить челнока! – Так правительство поможет легпрому / Неймышева Н., Гришин А. // Ведомости. 2001. 19 декабря; Хренников И. Нерыночная «рыночная» экономика // Сегодня. 2001. 15 января, (№15); Иванов Д. Челноки вымирают. Кто придет им на смену? // Родная газета. 2004. 2 июля (№ 25 (60)).

торговли привели к формированию вокруг этого бизнеса развитой инфраструктуры¹⁰².

В 1994 г. рост малых предприятий начал замедляться, а среднесписочная численность занятых несколько сокращаться. Такой сценарий развития ситуации в секторе малого предпринимательства оказался для властей неожиданным. Для стимулирования малого бизнеса появились различные законодательные инициативы на федеральном¹⁰³ и региональ-

¹⁰² В качестве отдельных видов бизнеса появились специализированные туристические компании, организующие шоп-туры, интенсивно развивались транспортные услуги для «челноков». В транспортном обслуживании «челноков» было задействовано более 100 автотранспортных компаний, использующих большегрузные грузовики европейского стандарта TIR-Carnet. Объем этого рынка сопоставим с «челночными» авиаперевозками. Для обслуживания основных направлений торговых маршрутов организуются специализированные чартерные рейсы. По оценкам туроператоров, «челноки» составляли основную долю пассажиров таких рейсов. К 2000 г. рынок «челночных» грузоперевозок авиатранспортом оценивается в 350 млн долларов. Крупнейшие из 15–20 игроков этого рынка – домодедовский «Ист Лайн» и «Атлант-Союз» (созданный правительством Москвы). Они имели в своём распоряжении большие склады и терминалы. На их долю приходилось около половины рынка авиаперевозок «челночных» грузов.

В странах, где «отоваривались» новоявленные предприниматели, появлялись специализирующиеся на обслуживании российских клиентов отели, магазины, склады и фабрики. В России повсеместно появлялись оптовые и розничные вещевые рынки. Самые крупные рознично-оптовые рынки возникли именно в первой половине 1990-х гг. Сложилась система перевалочных пунктов для внутреннего «челночества». Крупнейшими перевалочными пунктами стали города-миллионники – Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск, Самара и др. Крупные оптово-розничные базы возникали и в приграничных городах (Калининград, дальневосточные портовые города). До первой чеченской войны крупным «челночным» центром был Грозный.

¹⁰³ В 1994 г. появилась программа поддержки МСП (на 1991–1995 гг.), которая была окончательно принята лишь в 1995 г. В появлении этой программы огромная роль принадлежит международным финансовым организациям–донорам (ЕБРР, ЕС-ТАСИС, USAID), которые начали финансирование программ поддержки МСП в 1992–1994 гг. Затем появилась и федеральная программа поддержки малого и среднего бизнеса (на 1996–1997 гг.), принятая Государственной Думой. Был принят Закон «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» № 88-ФЗ от 14 июня 1995 г., который заложил правовую основу политики по отношению к малому сектору. Принятый закон изменил официальные критерии отнесения российских предприятий к сектору малого предпринимательства. К субъектам малого предпринимательства были отнесены коммерческие организации (юридические лица), в уставном капитале которых доля участия Рос-

ном¹⁰⁴ уровнях. Политику, направленную на поддержку малого и среднего предпринимательства, нельзя назвать последовательной¹⁰⁵ как с точки зре-

сийской Федерации, субъектов Российской Федерации, общественных и религиозных организаций, благотворительных и иных фондов не превышает 25%, доля, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого предпринимательства, не превышает 25%, а средняя численность работников за отчетный период не превышает следующих предельных уровней: в промышленности, строительстве и на транспорте – 100 человек, в сельском хозяйстве и научно-технической сфере – 60, в оптовой торговле – 50 человек, в розничной торговле и бытовом обслуживании населения – 30 человек, в остальных отраслях и при осуществлении других видов деятельности – 50 человек.

Для проведения политики, направленной на развитие малого бизнеса, были учреждены Государственный Комитет развития и поддержки МСП и Федеральный фонд поддержки МСП. В конце 1995 г. для малых предприятий была введена упрощенная система налогообложения и подачи данных о доходах. В феврале 1996 г. в Кремле Президентом РФ Борисом Ельциным был открыт первый российский конгресс представителей МСП.

¹⁰⁴ Более чем семидесяти регионах были образованы специальные государственные учреждения для поддержки малого бизнеса. В ряде регионов России (таких как Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Нижний Новгород, Самара, Томск) к концу 90-х существовала относительно хорошо развитая инфраструктура поддержки МСП, однако в других регионах (в частности, в Чите, Магадане, на Северном Кавказе) ситуация была прямо противоположной.

¹⁰⁵ Специальная федеральная программа поддержки МСП не была профинансирована в 1996 г., в 1997 г. она была недофинансирована, а новая программа поддержки МСП на 1998–2000 гг. была разработана, но не была принята. Между Комитетом по поддержке МСП и Федеральным фондом поддержки МСП не были четко разделены полномочия и сферы ответственности, что привело к роспуску Комитета в 1998 году. Федеральный фонд поддержки и развития МСП потерял свой статус главного исполнителя федеральной программы поддержки МСП после возникновения проблем со счетами в Межэкономбанке в 1996 г. и банке «СБС-Агро» во время кризиса 1998 г. Неэффективность деятельности этих учреждений, занимавшихся поддержкой МСП, выразилась в неудавшейся попытке направить ресурсы федерального бюджета на поддержку МСП в период с 1996 г. Специальные ассигнования в федеральный бюджет на поддержку МСП были потеряны, а налоговые льготы, ранее данные МСП, были упразднены. Несмотря на то, что институциональные системы поддержки МСП сохранились на региональном уровне, финансовая поддержка из федеральных источников была в значительной степени сокращена. Непоследовательность российских властей в политике по отношению к малому предпринимательству привела к закрытию ряда международных программ в этой области. Существенное негативное влияние на финансовую поддержку МСП оказал кризис 1998 г. В конечном итоге функция координации

ния институционального, так и налогового регулирования¹⁰⁶, но фактически с 1994 г. малый сектор экономики стал привлекать внимание властей.

политики поддержки малого бизнеса перешла к Министерству по антимонопольной политике и развитию предпринимательства (МАП), в котором было образовано специальное управление.

¹⁰⁶ В течение 1990-х гг. к субъектам малого предпринимательства применялось несколько режимов налогообложения. Налоговая политика исключительно фискальный характер. Её целью было не стимулирование малого бизнеса к развитию, а снижение издержек налогового администрирования. Положение малых хозяйственных форм становилось хуже от налоговых нововведений. До 1996 г. никаких особенностей взимания налогов с мелких предпринимателей по существу не было. Только в декабре 1995 г. был принят закон № 222-ФЗ «Об упрощенной системе налогообложения, учета и отчетности для субъектов малого предпринимательства». А 31 июля 1998 г. – закон № 148-ФЗ «О едином налоге на вмененный доход для определенных видов деятельности». В соответствии с законом право устанавливать объект налогообложения передавалось регионам, которые в большинстве своём устанавливали объектом налогообложения выручку предприятия, с которой надлежало уплачивать 10%. Такой способ не учитывал различий в структуре затрат у разных предприятий, ставил их в неравные условия. Если доля затрат в выручке была высокой, такая система налогообложения могла просто разорить предпринимателей. Упрощенная система отменяла налог на добавленную стоимость. Поскольку НДС является косвенным налогом, то его отмена для части предприятий фактически устанавливала дополнительные препятствия для взаимоотношений с плательщиками НДС – крупными предприятиями, которые не могли засчитывать этот налог при расчетах с малыми предприятиями.

Если в качестве объекта налогообложения выбиралась выручка предприятия, то предприниматели не имели права вычитать из налогооблагаемой базы расходы, связанные с капитальными вложениями (в том числе износ основных фондов), что ограничивало инвестиционную активность предпринимателей и стимулировало к потреблению, а не к накоплению. Переход на упрощенную систему лишал предпринимателей возможности использовать льготы, которые они имели в регионах, применяя обычную систему (в частности, снижение региональной части налога на прибыль). Поэтому абсолютное большинство малых предприятий не спешили воспользоваться налоговыми послаблениями.

С введением в 1998 г. единого налога на вмененный доход для предпринимателей была практически ликвидирована возможность использовать упрощенную систему налогообложения. Единый налог на вмененный доход был обязательным, налогоплательщики не могли самостоятельно принимать решение о переходе на новый налоговый режим. Введение единого налога отменило и возможность ведения упрощенного бухгалтерского учета и отчетности. Часть предпринимателей, которые видели в упрощенной системе налогообложения благо (это касалось тех видов деятельности, где в структуре затрат преобладающими были расходы на

Однако роста малого сектора, хоть сколько-нибудь сравнимого с его динамикой до 1994 г., так и не произошло. В ответ на внимание со стороны правительства малый бизнес безмолвствовал.

Чем же вызвана стагнация малого бизнеса с 1994 г.?

В самом конце 1993 г. было предпринято не столь существенное для экономики в целом, но ощутимое для российского малого предпринимательства действие правительства. 23 декабря 1993 г. правительство РФ приняло постановление №1322 «О порядке перемещения физическими лицами через таможенную границу Российской Федерации товаров, не предназначенных для производственной или иной коммерческой деятельности». Новый порядок уравнивал с точки зрения платежей личный и коммерческий импорт¹⁰⁷. Тот факт, что время выхода этого постановления правительства и остановка развития малого сектора совпадают по времени, не может не привлекать внимание, если учитывать доминирование челночной торговли в малом секторе того времени.

1995 г. стал первым годом, когда началось падение числа российских малых предприятий (–8,8%) и среднесписочного числа занятых в этом секторе (–4,5%). Несмотря на то, что это было время относительной макроэкономической стабильности, вклад малого бизнеса в выпуск товаров и услуг заметно уменьшился (с 8% в 1997 г. до 5,9% в 2000 г.). Уменьшились и инвестиции в основной капитал (с 5,4% в 1997 г. до 2,6% в 2000 г.).

С 1996 г. в малом секторе наметился некоторый рост, но число официально зарегистрированных МП так и не превысило отметку в 900 тысяч даже к концу 2000 г.

оплату труда), оказались в проигрыше. Поскольку оспорить размер вмененного налога было невозможно, то для некоторых видов деятельности он оказался просто разорительным и делал положение предпринимателя хуже, чем при использовании обычной системы налогообложения.

¹⁰⁷ Физические лица в соответствии с указанным постановлением могли беспошлинно ввозить товары на сумму до 2000 долл. На товары, стоимость которых превышала эту сумму, была введена единая таможенная ставка – 60%. Постановлением Правительства РФ от 18 июля 1996 г. № 808 «О порядке перемещения физическими лицами через таможенную границу Российской Федерации товаров, не предназначенных для производственной или коммерческой деятельности» еще более ужесточило таможенный режим: были снижены нормы беспошлинного ввоза товаров на территорию России частными лицами с 2000 до 1000 долларов, при условии, что общий вес товаров не превышает 50 кг. Изделия любой товарной позиции при стоимости до 10 тысяч долларов (но не более 200 килограммов) облагались таможенными платежами по единой ставке в размере 30% таможенной стоимости, но не менее 4 ЭКЮ за 1 килограмм.

Таблица 11.3

Число малых предприятий (на конец года), тыс.

Гг.	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Число МП	882,3	893,0	953,1	979,3	1032,8	1137,4

Источник: Малое предпринимательство в России М. Федеральная служба государственной статистики. 2008.

Кризис 1998 г. способствовал росту числа небольших предприятий в производственной сфере. Так, например, воспользовавшись падением спроса на импортную мебель, значительное число мелких предпринимателей начали приобретать оборудование для мебельного производства с целью занять освободившиеся ниши. Похожей была ситуация и в других относительно некапиталоёмких отраслях производственной сферы¹⁰⁸.

Таблица 11.4

Удельный вес малых предприятий в основных экономических показателях (в %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Среднесписочная численность работников (без внешних совместителей)	14,3	15,0	15,9	16,7	17,8	18,9
совместителей	34,4	36,6	38,7	39,6	40,5	39,5
лиц, выполнявших работы по договорам	21,4	22,6	22,0	22,8	19,8	22,4
ВВП ¹	...	9,8	12,5	12,0	11,6	...
Оборот организаций	26,0	26,3	26,6
Инвестиции в основной капитал	2,9	2,4	3,5	3,3	3,6	3,9

¹ Удельный вес добавленной стоимости малых предприятий в валовом внутреннем продукте в рыночных.

Источник: Малое предпринимательство в России ...

Российские производители товаров потребительского назначения, и малые предприятия в том числе, сумели воспользоваться благоприятной экономической конъюнктурой, потеснив импортеров на отечественном потребительском рынке. В начале 1990-х гг. многие российские рынки

¹⁰⁸ Статистические данные зафиксировали рост совокупных показателей масштабов и эффективности малого предпринимательства по итогам 1999 г. Общее число МП увеличилось на 2,6%, численность постоянных работников на 4,5%, объем произведенной продукции на 61,8%. (Малые предприятия: последствия кризиса. [Электронный ресурс] <http://www.rcsme.ru/libArt.asp?id=3825>

были в большой степени монополизированы, что затрудняло проникновение на рынок для новых предприятий. Кризис же создал новые ниши. Выросший спрос на более дешевые отечественные товары дал импульс к развитию и производителям, и торговцам. Мелкие предприниматели, работающие на потребительском рынке с отечественными товарами, оказались, с точки зрения ликвидности, в выигрышном положении. Они широко использовали в расчетах свободно конвертируемую валюту и в малой степени зависели от банковского сектора, по которому кризис ударил в первую очередь.

Последствия кризиса мало отразились на количестве рабочих мест в малом бизнесе, на его доле в производстве товаров и услуг¹⁰⁹. И тем не менее, в период 1999–2001 гг. наметились некоторые интересные тенденции в развитии малого сектора. В этот период количество малых предприятий снизилось примерно на 5%. Сокращение численности работающих в малом секторе за аналогичный период было менее заметным – чуть более 1,5%, что говорит о некотором укрупнении малых предприятий по показателю «количество работающих на одно предприятие». Причины этого явления, как будет показано ниже, связаны с открывшимися после кризиса нишами для мелкого предпринимательства в производственной сфере и переориентацией на производство части малых предприятий.

С 2002 г. в малом секторе началась фаза роста, отражающая рост российской экономики в целом.

Одной из основных причин весьма продолжительного роста малого сектора, как считают многие исследователи, помимо благоприятной экономической конъюнктуры 2000-х гг., было вступление в силу ряда законов, направленных на снижение бюрократического пресса на малый бизнес¹¹⁰. Существенную роль сыграло введение двух специальных режимов

¹⁰⁹ Среднесписочная численность работников малых предприятий в 1997–1999 гг.: 1997 г. – 6514,8 тыс. чел.; 1998 г. – 6207,8 тыс. чел.; 1999 г. январь–сентябрь – 6450,5 тыс. чел.. [Электронный ресурс] <http://www.gks.ru/dbscripts/Cbsd/DBInet.cgi?pl=1106001>

¹¹⁰ Федеральный закон от 08.08.2001 № 1313-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)». Федеральный закон от 08.08.2001 № 128-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности». Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

налогообложения: упрощенной системы налогообложения и системы единого налога на вмененный доход¹¹¹.

Таблица 11.5

**Число малых предприятий по видам экономической деятельности
(на конец года)**

	2005		2006		2007	
	Тыс.	В % к итогу	Тыс.	В % к итогу	Тыс.	В % к итогу
Обрабатывающие производства	120,0	12,3	123,4	12,0	128,6	11,3
Строительство	109,3	11,2	117,1	11,3	130,7	11,5
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	448,8	45,8	464,6	45,0	510,6	44,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	151,9	15,5	163,3	15,8	181,3	15,9

Источник: Малое предпринимательство в России...

Одной из основных проблем развития малого предпринимательства на протяжении всего двадцатилетия помимо проблемы бюрократического давления была низкая доступность банковского финансирования. Согласно опросам, проводившимся в начале 2000 гг., по мнению руководителей малых предприятий, получение банковского кредита, прежде всего, затрудняют очень высокие проценты (50% ответивших), «нереальные» требования к залогам и гарантиям возврата кредита (30%), ограниченность сроков кредитования (20%), длительность процедуры принятия решений, трудности, связанные с оформлением соответствующих документов, необходимость иметь личные связи в банке (10–15%)¹¹². Как видим, практи-

¹¹¹ См.: Малое предпринимательство в России: прошлое, настоящее и будущее. Под. общ. ред. Е.Г. Ясина, А.Ю. Чепуренко, В.В. Буева, О.М. Шестоперова. М.: Новое издательство, 2004 / Мониторинг административных барьеров на пути развития малого бизнеса в России. Центр экономических и финансовых исследований (ЦЭФИР). Раунды 2, 3, 4.

¹¹² См.: Рабочие материалы и Концепции государственной поддержки и развития малого и среднего предпринимательства. М., 2001.

чески все основные характеристики банковского кредитного продукта (цена, срок, требования к обеспечению, оперативность, технологичность) вызывали в той или иной мере неудовлетворенность со стороны потенциальных или действительных потребителей этого продукта¹¹³.

Таблица 11.6

**Распределение численности работников малых предприятий
по видам экономической деятельности в 2007 г. (в % к итогу)**

	Средняя численность работников, всего	в том числе		
		средне- списочная числен- ность ра- ботников (без внеш- них со- вместите- лей)	средняя числен- ность внешних совместите- лей	средняя чис- ленность работников, выполнявших работы по до- говорам граж- данско- правового ха- рактера
Обрабатывающие производ- ства	19,3	19,6	14,5	20,5
Строительство	17,5	17,6	14,9	21,3
Оптовая и розничная тор- говля; ремонт автотранс- портных средств, мотоцик- лов, бытовых изделий и предметов личного пользо- вания	32,1	32,6	31,7	17,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и пре- доставление услуг	13,7	13,1	20,0	20,7

Источник: Малое предпринимательство в России...

Но и в конце 2000-х гг. ситуация качественно не изменилась. Исследование, проведенное «Опорой России» в 2007–2008 гг., показало, что источником стартового капитала в подавляющем большинстве случаев (75%) были «средства основателей». Значимость банковского финанси-

¹¹³ Примечательно, что небольшая часть предпринимателей в качестве одного из препятствий для получения кредита в банке указывают на необходимость иметь личные связи. Такой ответ респондентов можно интерпретировать и так, что для остальных представителей малого бизнеса необходимость иметь личные связи в банке не воспринимается как проблема.

вания существенно ниже (11%). Правда, необходимо отметить, что некоторое влияние на рост малого предпринимательства в последние семь лет оказал бурно развивавшийся рынок потребительского кредитования. Мелкие предприниматели нередко использовали относительно более доступные потребительские кредиты в предпринимательских целях. Но значимость такого канала доступа к финансовым ресурсам не слишком велика (13%). Для сравнения: в странах Европейского Союза доля банковского финансирования формирования капитала малых предприятий составляет 79%, средства частных инвесторов – лишь 8%, в России же доля банковского кредита – 21%, доля средств частных инвесторов – 23%.

Вслед за Дж. Акерлофом можно констатировать наличие эффекта отрицательного отбора на российском рынке банковского кредитования субъектов малого бизнеса.

11.2. Институциональные особенности малого предпринимательства

Есть веские основания утверждать, что **челночество** как специфическая форма самостоятельной хозяйственной деятельности **возникло в русле («колее») давних российских традиций крестьянского отхода, продолжая линию мешочничества, шабашничества, фарцовки**. Для обоснования этого, как нам представляется, важнейшего тезиса сделаем некоторое отступление.

В условиях резких изменений в период «шоковых» реформ рыночные агенты стихийно вырабатывали различные приспособительные механизмы (институты), смягчающие негативные эффекты. Так, хорошо известно, что в нашей стране практически не было массовой безработицы в её классическом понимании. Поведение рыночных агентов в России во многом оказалось неожиданным для проектировщиков реформ. В отличие от стран Центральной и Восточной Европы в России падение общей занятости составило в 1990-х гг. лишь 12–14%, что несопоставимо с масштабами сокращения ВВП, которые только по официальным оценкам, достигали на пике 40%¹¹⁴. На фоне падения производства российские предприятия не торопились сокращать персонал, а предпочитали **придерживать** избыточную рабочую силу, переводя ее на сокращенное рабочее время, отправляя в вынужденные отпуска, задерживая зарплату и т.п.

¹¹⁴ Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: мы не как все // Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений. Москва. ОГИ. 2003. С. 20.

Одна из причин этого явления состояла в том, что предприятия содержали внушительную по своим масштабам социальную сферу. Западные эксперты считали наличие развитой социальной сферы на советских предприятиях «следствием патологии нерыночной системы»¹¹⁵. Но эта «патология» была частью неявного контракта. Лояльность трудового коллектива по отношению к администрации «обменивалась» на доступ к разнообразным гарантиям и льготам – от материальной помощи и медицинского обслуживания до льготного питания и снабжения дефицитными товарами¹¹⁶. Доля социальных расходов (медицинское обслуживание, льготное питание, снабжение дефицитными товарами и т.п.) в общих затратах предприятий на рабочую силу достигала в 1994–1996 гг. 10–15%, что было эквивалентно 20–25% денежной оплаты труда¹¹⁷. Поэтому работники даже при длительных задержках заработной платы предпочитали сохранять доступ к социальным благам. Советское предприятие было своего

¹¹⁵ Роуз Р. Сравнительный анализ массового восприятия процессов перехода стран Восточной Европы и бывшего СССР к демократическому обществу / Роуз Р., Харпфер Кр. // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения. 1996. № 4. С 13–19.

¹¹⁶ Реформируемые в условиях приватизации предприятия дотировали рабочие столовые, работающие на их территории, содержали подсобные хозяйства, продукцию которых продавали работникам по льготным ценам, а то и распределяли бесплатно. Рабочие наделялись земельными участками, им оказывалась помощь в обустройстве этих участков. Весьма внушительной была и находящаяся на содержании предприятий медицинская сфера. Поликлинику или медсанчасть имели в начале 1990-х гг. 55,6% предприятий, медицинский стационар – 11,3%, дом отдыха, санаторий или профилакторий имели 42,3% предприятий. Даже в середине 1990-х гг. (1996), по подсчетам отечественных исследователей, около 20% предприятий осуществляли дополнительное (помимо предусмотренного законом) медицинское страхование работников, почти 70% предприятий оплачивали своим работникам путевки в санатории, 45,8% предприятий – амбулаторное и стационарное обслуживание. К началу реформ 1990-х гг. около 80% предприятий имели свои детские сады. Капелюшников Р. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. [Электронный ресурс] <http://www.libertarium.ru/libertarium/10779-372k>; Кара-Мурза С.Г. Советская цивилизация [Электронный ресурс] http://www.kara-murza.ru/books/sc_b/sc_b_content.htm.

¹¹⁷ См: Информационный статистический бюллетень. М. Госкомстат 1996. Октябрь. № 12. С. 19; Статистический бюллетень. М. Госкомстат. 1998. Январь. № 10, С. 66.

рода общиной, где значение трудового коллектива была чрезвычайно высоким¹¹⁸.

Высвобождая рабочее время, руководители предприятий давали рядовому работнику возможность зарабатывать в неформальной сфере, как на самом предприятии¹¹⁹ (неофициальная заработная плата, по оценкам Госкомстата России, достигала 40% от официальной), так и в других сферах.

В период радикальных рыночных реформ российский малый бизнес, как свидетельствуют многочисленные социологические исследования, во многом формировался как способ адаптации к новым условиям – резкому падению уровня производства и уровня жизни. **Малые предприятия активно вовлекали в хозяйственную деятельность временно свободную рабочую силу, активно участвуя в формировании и закреплении российской модели рынка труда.** Особенности трудовых отношений начального периода рыночных реформ в РФ усилили действовавшие еще в СССР традиционные неформальные практики хозяйственного поведения населения, во многом сформировав институциональный уклад малого бизнеса. Неформальные адаптационные практики становились все более устойчивыми, воспринимались экономическими агентами как норма, достаточно быстро приобретали все характеристики социально-экономического института.

Неполная занятость на крупных предприятиях порождала вторичную занятость взрослого населения в значительной части в сфере малого предпринимательства.

¹¹⁸ «Моя гипотеза состоит в том, что к началу шоковой терапии на предприятиях сложилась система отношений и интересов, характерная для особого типа кооперативных фирм. Фактически предприятия перестали быть государственными и рассматривались трудовыми коллективами как неотъемлемая собственность, получение дохода от которой обеспечивалось членством в трудовом коллективе. Увольнение работника выглядело отчасти как посягательство на права собственника, нарушение кодекса товарищества и создание опасного для всех прецедента. Менеджеры ощущали свою зависимость от коллектива и вели себя как его представители»¹¹⁸. (Полтерович В.М. Экономическая реформа 1992 г.: битва правительства с трудовыми коллективами // Экономика и математические методы. 1993. Т. 29. № 4).

¹¹⁹ В середине 1990-х гг. теневая часть рабочего времени составляла приблизительно 12–15% от всего объема рабочего времени (Косалс Л.Я. Теневая экономика как особенность российского капитализма // Вопросы экономики. 1998. № 10).

Таблица 11.7

**Доля лиц, имевших вторичную занятость
(в % от численности взрослого населения)**

Данные:	1993 осень	1994 осень	1995 весна	1995 осень	1996 весна	1996 осень	1997 осень
По данным ВЦИОМ	16,8	18,6	14,6	16,6	16,6	13,5	14,9

Источники: Симагин Ю. Об оценке масштабов дополнительной занятости населения // Вопросы экономики. 1998. №1. С. 100; Статистический бюллетень. М. Госкомстат. Ноябрь 1998. № 9. С. 64; Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1998. № 1. С. 63.

Если принять во внимание тот факт, что в 1990-е гг. наиболее массовым видом российского мелкого предпринимательства был челночный бизнес, где действовали и юридические лица, и зарегистрированные предприниматели, и неинституционализированные предприниматели¹²⁰, то сопоставление данных по вторичной занятости (см. табл. 11.7) и по занятости в челночной торговле вряд ли нуждается в дополнительных комментариях. Налицо существенное пересечение двух множеств.

Это был **типичный для российской традиции отход**. Практически все его признаки наличествуют в челночестве. Это – **смена деятельности** (переток из промышленности в торговлю рабочей силы, использовавшей **высвобождающееся рабочее время, вынужденные отпуска при неформальном попустительстве общин – постсоветских предприятий**).

¹²⁰ В 1990-х гг. доступные предпринимателям институциональные формы ведения бизнеса не вполне отражали реальное положение дел. Количество юридических лиц далеко не совпадало с количеством предприятий как бизнес-единиц. Как свидетельствуют многочисленные опросы, предприниматели создавали несколько мелких фирм, опасаясь налоговых и других властей, учредителями значительного числа малых предприятий были другие малые предприятия. Однако это не значит, что численность занятых увеличивалась пропорционально росту таких предприятий, поскольку значительная доля работников числилась во всех предприятиях, принадлежащих одному предпринимателю или группе предпринимателей. Ведь создание юридического лица в российском малом бизнесе подчас имело целью «образовать нечто вроде фасада или, лучше сказать, маски, обращенной к <...> государственным организациям» (См.: Широнин В.М. Изучение ситуации в секторе малого и среднего бизнеса. М.: Институт социально-экономического анализа и развития предпринимательства, 2001. С. 100).

Это – **ярко выраженный сезонный характер**¹²¹. Это – вне всяких сомнений **в основном семейный характер бизнеса**. Это – **ярко выраженная артельная организация**¹²².

Институциональная специфика российского рынка труда сделала свое дело. На этом рынке было очень мало в полном смысле слова **свободной рабочей силы**, что, как известно, является неперенным условием развития капиталистических отношений¹²³. Челночная торговля – институт традиционный, не капиталистический, а докапиталистический, «эксплолярный».

Безусловно, нельзя свести весь российский малый бизнес 1990-х гг. к челночеству. Однако нельзя не признать, что влияние этого вида малого предпринимательства существенно сказалось на институциональной структуре малого сектора в целом.

Большинство российских малых предприятий и в 1990-е гг., и сегодня можно считать микропредприятиями. Во всём массиве малых предприятий доля тех, что обеспечивают занятость менее 10 чел., составляет подавляющее большинство – 80%. Лишь 7% малых предприятий имеют более 50 работников. Среднее число работающих в режиме полной занятости на одном МП в 2000-х гг. – приблизительно 8 человек, а с учётом частично занятых – 9–10 чел.

Сопоставление данных по отраслевой структуре малого бизнеса и распределению занятости в этом секторе позволяет сделать весьма важное наблюдение: предприятия производственной и строительной сфер создают почти в 2 раза больше рабочих мест в расчете на одно предприятие по сравнению с предприятиями торговли и примерно в 1,5 раза больше средней численности занятых на одно предприятие по всем отраслям.

Малый бизнес больше представлен в отраслях, где технологии достаточно простые. Алгоритмы бизнес-процессов на малых предприятиях в основном «состоят из коротких цепочек действий» и в производстве, и в

¹²¹ По сведениям туроператоров, более 50% туристов, выезжающих за рубеж с целью закупки товаров, приходится на весенне-осенний период. Наименьшая доля «челночных» поездок приходится на зимний период (15,9%).

¹²² «Челноки» отправлялись за товаром за границу, как правило, группами по 15–20 человек, в складчину (артелью) откупаясь от проводников, носильщиков, рэкёта, таможенников, в складчину (артелью) фраховали большегрузные автомобили. (Яковлев А.А. Российские «челноки» – от предпринимателей поневоле к интеграции в рыночное хозяйство Мир России. 2007. №2. С. 81–106).

¹²³ «...Владелец денег лишь в том случае может превратить свои деньги в капитал, если найдёт на товарном рынке свободного рабочего...» (Маркс К. Капитал. Т.1. М.: Госполитиздат, 1995. С. 179).

сбыте, во внутренней системе взаимоотношений, во взаимодействиях с внешними партнерами.

Очевидно, однако, что уровень сложности технологий в производственной сфере выше, чем в сфере торговли и общественного питания. И если производственные предприятия создают больше рабочих мест, то напрашивается гипотеза о зависимости, которая выражается следующим утверждением: **чем сложнее технологии (в том числе производственные) на малом предприятии, тем большее количество рабочих мест оно создаёт.** При этом здесь под технологией понимается совокупность стандартных операций, повторяющихся алгоритмов действия¹²⁴. Поэтому институциональная структура предприятия, по-видимому, соответствует его производственным и сбытовым технологиям, т.е. является элементом его технологии в широком смысле слова.

Н. Клягин, используя выводы из количественной теории информации К.Э.Шеннона, выдвинул гипотезу о фундаментальном количественном соответствии степени сложности технологии по отношению к численности практикующего ее человеческого коллектива. Отсюда следует, что изменение численности человеческих коллективов должно сопровождаться изменением степени сложности практикуемой ими технологии. Исследователь вводит понятие «*демографо-технологической зависимости*»¹²⁵. Н. Клягин считает, что отношение степени сложности технологий к количеству использующих их людей – величина в истории человечества статистически постоянная, а поэтому значимая.¹²⁶

¹²⁴ Такое понимание технологии Н. Клягина (*Клягин Н.* Происхождение цивилизации (http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/kljag/i...), перекликается с трактовкой институтов, принадлежащей Д. Норт. По Д. Норту, институты – это правила, механизмы, обеспечивающие их выполнение, и нормы поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми. (*Норт Д.* Институты и экономический рост: историческое введение // THESIS. Т. 1. Вып. 2. М., 1993. С. 73). В определенном смысле институты – это технологии взаимодействия.

¹²⁵ *Клягин Н.* Человек в истории (<http://www.philosophy.ru/iphtras/library/wklagchel>).

¹²⁶ Соображениям Н.В. Клягина созвучна выдвинутая А. П. Назаретяном гипотеза о фундаментальном соответствии технологического потенциала социума и его культурно-институционального строя (закон техно-гуманитарного баланса) (См.: *Назаретян А.П.* Цивилизационные кризисы в контексте Универсальной истории: Синергетика, психология и футурология. М.: ПЕР СЭ, 2001). Мысль о соотносённости в историческом процессе демографических и технологических характеристик социума близка и С.А. Нефёдову (*Нефёдов С.А.* Метод демографических циклов // Уральский исторический вестник. № 7. Екатеринбург. 2001. С. 93–107.)

Но и на микроуровне, на уровне малых предприятий, можно наблюдать **эффект** аналогичной «**демографо-технологической зависимости**»: численность персонала малого предприятия коррелирует со степенью сложности его технологий и, следовательно, степенью его институциональной сложности.

В связи с этим интересно понимание технологии В. Найшулем: «Рассматривая действующую экономику, полезно считать технологиями не только производственные процессы, но и самих людей, участвующих в хозяйственной деятельности и в воспроизводстве рабочей силы. Человек... представляет из себя технологию, весьма эластичную по отношению как к входным ресурсам (имеется возможность замены одних предметов потребления на другие), так и к возможным применениям его в производстве..., степень универсальности труда в сильной степени определяется физическими и интеллектуальными данными работника, характером полученного им образования»¹²⁷.

Здесь необходимо заметить, что **степень универсальности труда** может повышаться в результате снижения уровня сложности применяемых на том или ином предприятии технологий. **При относительно низком уровне технологической сложности человеческий капитал может быть в достаточной мере универсален** в рамках того или иного предприятия. В этом случае доля трудового фактора в выпуске повышается. Как правило, крупномасштабные, сложные производственные технологии требуют и высокого уровня специализации трудовых ресурсов, что снижает значение их универсальности, а значит, требует усложнения институциональной структуры для повышения степени согласованности их действий.

Институциональная сложность предприятия поэтому проявляется в уровне его внутренней стратификации, что неизбежно в целях управляемости и согласованности порождает иерархические отношения. Иерархические отношения (порядок подчинения низших объектов высшим) возникают, когда в системе имеют место элементы различной значимости. Но тогда это противоречит принципу универсальности навыков и умений работников. Универсальность предполагает, что уровень сложности технологий позволяет большинству работников успешно с ними справляться. Это означает, что для целей выпуска продукции большинство работников относительно равноценны. Отсюда понятно, почему **субъекты малого**

¹²⁷ Константинов В., Найшуль В. Технология планового управления. М.: ЦЭ-МИ АН СССР, 1986.

бизнеса слабо внутренне стратифицированы, практически не имеют сложных иерархических структур.¹²⁸

В свете вышеизложенного можно предположить, что существует связь между институциональной структурой малых предприятий и представленностью малого бизнеса в различных отраслях экономики. Это, по всей вероятности, связано и с тем, что отбор кадров в малый бизнес осуществлялся в первую очередь не по человеческому капиталу (квалификации), а по принципу принадлежности к близкому кругу лиц¹²⁹. В близком окружении предпринимателя вовсе не обязательно преобладают лица с высокой квалификацией и узкой специализацией. Преобладание такого человеческого капитала статистически скорее исключение, чем правило. Этим может быть обусловлено преобладание предприятий, использующих технологии относительно невысокого уровня сложности. А поскольку существует положительная зависимость между сложностью технологий и

¹²⁸ Исследователи отмечают, что из-за небольшой численности персонала руководители малых фирм, участвующие в социологических опросах, даже затруднялись провести градацию занятых у них работников. Опыт и стаж работы не имеют особого значения для возникновения внутрифирменных различий. По мнению большинства руководителей, ко всем работникам, независимо от времени прихода на фирму, отношение со стороны руководства ровное. Директора стараются особенно никого не выделять, опасаясь, что излишняя дифференциация может привести к оттоку персонала. При этом важно, что на многих малых предприятиях слабо выражена ротация персонала. Многие работают «практически со дня основания бизнеса». Поэтому и «неравенство» по признаку стажа работы и даже по признаку власти выражено очень незначительно (*Бухвальд Е.М., Чепуренко А.Ю., Обыдённова Т.Б.* Стартовые малые предприятия в российских регионах после кризиса 1998 г.: занятость, трудовые отношения и взаимодействие с локальными рынками труда (http://www.nisse.ru/analitics.html?id=mp_after_crisis#5).

¹²⁹ Исследователи высказывают мысль о низкой значимости «институциональных механизмов подбора рабочей силы» у малых предпринимателей. Это вообще характерно для российского рынка труда, но, что касается малых предприятий, то по данным исследований, подавляющая часть субъектов малого бизнеса набирают работников из ближайшего окружения (бывших коллег, родственников, друзей) либо при посредничестве и рекомендациях ближайшего окружения. «Система подбора персонала на российских малых предприятиях характеризуется гипертрофированностью роли личных связей и отношений...» (*Обыдённова Т.* Малый бизнес и проблемы занятости // *Малый бизнес в СНГ и Восточной Европе: трудности роста (середина–вторая половина 90-х гг.)*. Библиотечка малого предпринимательства. Выпуск 3. М.: РНИСиНП, 1997; *Изучение ситуации в секторе малого и среднего бизнеса. Институт социально-экономического анализа и развития предпринимательства. М., 2001. С. 26.*)

их стоимостью, то институциональным укладом, определяющим взаимодействия людей близкого круга, может быть объяснена и низкая капиталоемкость мелких предприятий.

Отсюда производны **неформальные трудовые отношения**, доминирующие в малом бизнесе, **незарегистрированная занятость**. При этом неформальные соглашения не уступают формальным трудовым контрактам по вероятности соблюдения условий. При устном найме условия договора соблюдаются не реже, чем при найме формальном¹³⁰. **Российская малая фирма в 1990-е гг. представляла собой преимущественно неформальное институциональное соглашение.**

По данным опросов известно, что в России крупные и средние предприниматели чаще, чем малые, жалуются на неотрегулированность отношений собственности¹³¹. Мелкие предприниматели в неотрегулированности отношений собственности просто не видят особой проблемы. **Низкий уровень спецификации прав собственности в малом бизнесе**, по видимому, также связан с неформальностью институционального соглашения.

И ещё одна чрезвычайно важная институциональная характеристика малых предприятий: предприниматели привлекают рабочую силу в основном сделную работу. **Вознаграждение подавляющего числа занятых на малом предприятии напрямую зависит от их вклада в конечный результат деятельности фирмы.** Главный (или единственный) критерий, который лежит в основе установления вознаграждения работников – выручка. **Неформальный контракт типа издольщины был наиболее распространенной формой отношений между владельцами и работниками малых предприятий.**

Таким образом, **ключевые институциональные характеристики российского малого предпринимательства, тесно связанные друг с другом, следующие:**

- гипертрофированность роли личных связей и отношений при подборе персонала;
- неформальные трудовые отношения (отсутствие контракта о найме);

¹³⁰ Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство в России: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7. С. 3–15.

¹³¹ Радаев В. Проблемы малого бизнеса в сравнительных оценках предпринимателей и представителей структур поддержки предпринимательства // Малый бизнес в СНГ и Восточной Европе... С. 186.

- высокая степень универсализации человеческого капитала работников малых предприятий (низкая степень профессиональной специализации);
- низкая степень внутренней стратификации и сложности институциональной структуры;
- низкая степень сложности используемых производственных технологий;
- низкий уровень спецификации прав собственности;
- преобладание негарантированной сдельной оплаты труда, пропорциональной доле работника в конечном результате деятельности предприятия.

Можно сказать, что в совокупности эти характеристики составляют **модель социально-экономического уклада (институциональную модель)** российского малого предприятия.

11.3. «Категории капиталистического хозяйства» и социально-экономический уклад малого предприятия

В современной политической экономике стало принято осмысливать все экономические явления исключительно в образах капиталистической экономики... Все другие (некапиталистические) типы хозяйственной жизни считались либо незначительными, либо вымирающими, во всяком случае, считалось, что влияния на фундаментальные взаимосвязи современной экономики они не оказывают и поэтому в теоретическом плане интереса не представляют... С помощью одних лишь категорий капиталистического хозяйства мы будем не в состоянии экономически осмыслить действительность, поскольку очень большая часть хозяйственной жизни... основана не на капиталистических, а на совершенно иных принципах.

А.В. Чаянов¹³²

11.3.1. Труд и заработная плата

Как уже отмечалось, вознаграждение за труд в малых фирмах носит преимущественно сдельный характер, зависит от вклада того или иного работника в конечный результат деятельности предприятия. Ключевой характеристикой такого способа оплаты труда является её **негарантированность**. Сотрудник малого предприятия может не быть учредителем малой фирмы, но независимо от этого он является не нанятым по контрак-

¹³² Чаянов А.В. К вопросу теории некапиталистических систем хозяйства // Чаянов А.В. Крестьянское хозяйство. Избранные труды. М.: Экономика 1989. С. 114.

ту «фактором производства», а своего рода партнёром, участвующим в конечном результате экономической деятельности фирмы. Зависимость вознаграждения за труд от конечного результата деятельности предприятия, от доли работника в этом конечном результате представляет собой нечто отличное от «выплаты фактору производства» на основе складывающейся на рынке цены труда (арендной платы¹³³), как это происходит на капиталистическом предприятии, где выплата заработной платы гарантирована формальным контрактом.

Функциональная зависимость размера заработной платы W_k работника капиталистического предприятия может быть представлена в следующем виде

$$W_k = f(W_p, L, k, \bar{\gamma}) \quad (1)$$

где W_p – уровень заработной платы, сложившийся на рынке, L – количество затраченного труда (рабочего времени), k – человеческий капитал (квалификация, умения, навыки), $\bar{\gamma}$ – другие определяющие параметры.

На малом же предприятии мы наблюдаем не столько передачу работником капиталисту за плату монополии на использование рабочей силы, сколько трудовой вклад в общее дело с негарантированным результатом. Это не столько способ найма рабочей силы, сколько одна из форм партнерства.

На большинстве малых предприятий просто не существует отношений найма рабочей силы. Поэтому применять к анализу малого предприятия экономическую категорию «заработная плата» не корректно. А это, в свою очередь, означает, очень важную для понимания экономики малого предприятия вещь: доходы работников малой фирмы не являются расходами предприятия.

И другой чрезвычайно важный момент: поскольку доходы большинства работников малого бизнеса не гарантированы, то каждый из них в той или иной мере разделяет риски предпринимательской деятельности. При таком институциональном соглашении рядовой работник малого

¹³³ «Сделка между собственником рабочей силы и капиталистом является... арендой, ведь рабочая сила всегда сохраняется в личной собственности работника, который только на определенное время передает монополию ее использования тому или иному функционирующему капиталу» (Гребнев Л.С. Философия экономики (старые истины и новое мышление. М., 1991 (new.hse.ru/sites/infospace/podrazd/facul/facul_econ/kma/DocLib3/Materials/Grebnev/philosophy%20econ.doc)).

предприятия может не участвовать в убытках – это, как правило, «прерогатива» хозяина бизнеса, но он в полной мере разделяет риск напрасной траты сил и времени, поскольку за время, потраченное в процессе экономической деятельности, ему не платят или платят незначительно. Это позволяет высказать тезис о нерасчленённости в малом бизнесе трудовой и предпринимательской деятельности. Доход работника малого предприятия «не поддается объективному расчленению¹³⁴».

Вознаграждение за труд конкретного работника малого предприятия выражается следующим образом:

$$W_m = f(I, P, k, L, \bar{\gamma}), \quad (2)$$

где I – выручка предприятия, P – риск, L – количество затраченного труда (рабочего времени), k – человеческий капитал (квалификация, умения, навыки), $\bar{\gamma}$ – другие определяющие параметры.

Для упрощения будем считать, что человеческий капитал и другие параметры мало различаются. Тогда

$$W_m = f(I, P, L), \quad (3)$$

$$W_k = f(W_p, L). \quad (4)$$

Из уравнений (3) и (4) видно, что **вознаграждение за труд на малом предприятии и на капиталистическом зависят от разных переменных.**

Представим функцию (3) следующей зависимостью:

$$W_m = AI^{a_1} L^{a_2} P^{a_3}, \text{ где } a_1 > 0, a_2 > 0, a_3 < 0^{135}. \quad (5)$$

Преобразуем выражение (5) относительно L и получим:

$$L = aI^{c_1} W_m^{c_2} P^{c_3}, \text{ где } c_1 < 0, c_2 > 0, c_3 > 0. \quad (6)$$

После логарифмирования получим:

$$L = b_0 - b_1 I + b_2 W_m + b_3 P, \text{ где } b_i > 0. \quad (7)$$

¹³⁴ Чаянов А.В. Указ. соч.

¹³⁵ Выражение (5) отражает такой вид контракта, когда, например, предприниматель–«челнок» привлекает продавца на рынке, заработок которого (W_m) пропорционален объему его личных продаж. Хозяин товара и продавец заключают неформальный контракт, по которому первый вкладывает в общее дело капитал, воплощенный в товаре, второй – труд. Предприниматель при благоприятных условиях получает выручку за свой товар, но и несёт риск не продать товар в противоположной ситуации. Продавец в первом случае получает вознаграждение за свой труд и несёт риск не получить его во втором случае. Вознаграждение хозяина товара в этой ситуации так же зависит от качества и количества труда продавца. Этот тип контракта практически идентичен древнему институту «морской ссуды».

Из выражения (6) следует, что количество труда на малых предприятиях положительно связано с риском, т.е. при увеличении риска и неизменности остальных параметров требуется большее количество труда. И еще одно следствие: при увеличении выручки и/или снижении риска потребность в трудовом факторе уменьшается, а значит, в благоприятной ситуации без изменения типа контракта малое предприятие не предъявляет дополнительного спроса на труд, и рост малого сектора может выражаться в росте количества предприятий, а не в их укрупнении¹³⁶.

В пользу такого утверждения свидетельствуют, например, некоторые результаты исследования В.Г. Басаревой, проведенного с помощью эконометрических методов. Исследование, в частности, показало, что чем больше риск инвестора в том или ином регионе России (по индексу инвестиционного риска агентства Эксперт-РА), «тем больше спрос на труд в сегменте малого предпринимательства». Этому «странному» феномену даны следующие объяснения: во-первых, ставится под сомнение «правильность» индекса инвестиционного риска, во-вторых, выдвигается гипотеза о том, что «в регионы с высоким показателем инвестиционного риска не идут солидные внешние инвесторы, создается низкоконкурентная среда, где остается ниша» для малого предпринимательства¹³⁷. Такие объяснения представляются малопродуктивными прежде всего потому, что приводящий их автор имеет целью объяснить «спрос на труд».

В рамках неоклассической парадигмы, на основе которой построено исследование В.Г. Басаревой, изменение «спроса на труд» должно сопровождаться изменением заработной платы – платы за наём рабочей силы. По этой логике тот факт, что «спрос на труд» при неблагоприятном изменении «индекса инвестиционного риска» по результатам исследования В.Г. Басаревой повышается, не укладывается в теоретические построения. Действительно, какой смысл увеличивать расходы на оплату труда при неблагоприятной конъюнктуре?

Но если принять другую логику, что при повышении риска малое предприятие стремится увеличить количество партнёров, принимающих на себя риск, то многое становится на свои места. При увеличении количества участвующих в риске персон малое предприятие получает возможность функционировать. Ведь при возрастании риска и пропорциональном увеличении количества принимающих риск среднее значение риска в рас-

¹³⁶ Указанная модель не учитывает капиталовооруженность труда. Роль капитала в институциональной структуре малого предприятия будет рассмотрена ниже.

¹³⁷ Басарева В.Г. Институциональные особенности развития малого бизнеса в регионах России (www.eerc.ru/details/download.aspx?file_id=3626).

чёте на одного участника не увеличивается по сравнению с исходным состоянием. При этом не происходит увеличения расходов предприятия, поскольку не существует отношений найма. Хотя доход в расчёте на одного работника может и снижаться, в условиях неблагоприятной конъюнктуры предприятие стремится не к увеличению эффективности, а к самосохранению, к воспроизводству, к сохранению уровня полезности для каждого партнёра.

Если принять допущение о рациональности участников малого бизнеса, то в этих условиях предприятие будет стремиться к увеличению количества партнёров до тех пор, пока на его карте безразличия полезность, выраженная отношением «доход/риск», не достигнет предельной точки при имеющихся бюджетных ограничениях.

Капиталистическое предприятие в аналогичных условиях стремится снизить издержки и обязательства (потенциальные издержки). Поэтому оно среди прочих мер снижает уровень занятости, проводит сокращение персонала, расторгает формальные контракты найма рабочей силы. Уменьшая обязательства и издержки, капиталистическое предприятие стремится к сохранению дохода на капитал (прибыли). Чем с меньшими издержками сопряжено сокращение персонала, тем легче владельцы предприятия на это идут. В условиях неблагоприятной конъюнктуры такое действие имеет тот же смысл при наличествующей производительности труда, что и расширение занятости в благоприятных условиях. То, что в капиталистическом предприятии служит затратами на рабочую силу, в малой фирме отсутствует (доход работника не является расходом предприятия). Поэтому сокращение персонала при ухудшении «индекса инвестиционного риска» не даёт никаких дополнительных преимуществ, ничего не добавляет для адаптации к изменяющимся условиям.

Как видно, в неблагоприятных условиях малая фирма и крупное капиталистическое предприятие ведут себя по-разному. Практически идентичный эффект отметил А.В. Чаянов, анализируя различия в поведении при неблагоприятной конъюнктуре семейного крестьянского хозяйства с одной стороны, и капиталистического – с другой.

11.3.2. Прибыль и капитал

В своей широко известной работе «Риск, неопределённость, прибыль»¹³⁸ Ф.Х. Найт, продолжая традицию английского экономиста Мори-

¹³⁸ См.: *Найт Ф.Х.* Риск, неопределённость и прибыль. М.: Дело, 2003.

са Добба¹³⁹, утверждает, что прибыль связана с неопределённостью. Прибыль по Найту – это доход от рискованного предприятия, это премия за действия в условиях неопределённости, за неподдающийся измерению риск, который невозможно передать страховщику. Прибыль поэтому не является доходом какого-либо фактора и обязана своим существованием лишь неопределённости в отношении будущего. Концепция Найта довольно часто подвергается критике¹⁴⁰, другие экономисты предпочитают рассматривать прибыль в позитивном смысле. В частности, Найт не склонен рассматривать прибыль как функцию капитала. А ведь именно **своим капиталом рискует предприниматель, экранируя от рисков в условиях неопределённости собственников факторов, которые включаются им в процесс производства на условиях платности.** Предприниматель нанимает рабочую силу, привлекает внешнее финансирование (кредиты банков, эмиссия заёмных ценных бумаг), вступает в арендные отношения с собственниками производственных фондов (оборудования), приобретает необходимое сырьё на условиях товарного или коммерческого кредита и т.д. Но при этом собственники этих факторов имеют весьма опосредованное отношение к рискам экономической деятельности этого предпринимателя. Они в известном смысле меняют все возможные риски экономической деятельности на риск несостоятельности предпринимателя.

Поэтому **собственный экономический капитал предпринимателя может быть интерпретирован как** потенциальное, дополнительное к текущим выплатам вознаграждение владельцам факторов, которое придётся выплатить при неблагоприятных событиях (банкротство) вместе с передачей им всех активов или выручки от их продажи. По экономическим капиталом здесь понимаются такие формы капитала в его объективированном (вещном) состоянии, как денежный капитал (финансовые средства), производственный капитал (средства производства), товарный капитал (готовые продукты)¹⁴¹. Но это, так сказать, активная часть баланса. Сущность же экономического капитала отражена в пассивах – собственные средства предприятия.

Именно собственным капиталом предприниматель гарантирует в условиях неопределённости вознаграждение факторам производства. Этот

¹³⁹ Dobb M. Capital Enterprise and Social Progress. London, 1925.

¹⁴⁰ Селигмен Б. Фрэнк Найт и абстракционизм (http://gallery.economicus.ru/cgi-ise/gallery/frame_rightn.pl?type=in&links=/in/knight/lectures/knight_11.txt&img=lectures_small.jpg&name=knight#186).

¹⁴¹ Радаев В.В. Понятие капитала, формы капитала и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 4. С. 20–32.

капитал – своеобразный задаток, обеспечивающий его предельные обязательства. Остальные риски при этом не устраняются полностью наличием у капиталиста собственного капитала. Этот капитал гарантирует только наиболее вероятный риск.

С другой стороны, **собственный капитал предпринимателя может быть приравнен к опциону на выкуп предпринимателем активов предприятия по номинальной цене в случае роста их стоимости.** В пользу этого утверждения говорит и тот факт, что опционная модель сегодня широко используется при оценке предприятий¹⁴².

В свете вышесказанного институциональное соглашение между капиталистом и владельцами факторов может быть представлено как форвардный (срочный) контракт, обеспеченный собственным капиталом предпринимателя, по которому поставка приобретаемого или продаваемого по нему блага происходит не немедленно, а через некоторый срок или в течение этого срока. При этом цена этого блага фиксируется на момент заключения контракта и остается неизменной в течение всего периода действия договора. Форвардные контракты устраняют неопределенность в отношении будущих обменов¹⁴³. Именно благодаря институту срочных сделок появляется возможность осуществлять долгосрочные вложения, поскольку неопределенность в отношении будущего является серьезным препятствием для инвестиций¹⁴⁴.

Необходимо отметить, что **важнейшим свойством капитала предпринимателя, делающим его инструментом гарантирования контрактов, выступает его отчуждаемость, ликвидность, способность менять собственника.** При таком подходе **собственный капитал – это рискованный инструмент, дающий право капиталисту на присвоение эконо-**

¹⁴²См.: Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов. М.: Олимп-Бизнес, 1997. Гл. 20–21; Grinblatt M., Titman S. Financial Markets and Corporate Strategy // McGraw Hill. 2000. Chapter 7, 8; Copeland T., Weston J. Financial Theory and Corporate Policy. Addison-Wesley. 1998. Chapter 8, 9; Black F., Scholes M. The Pricing of Options and Corporate Liabilities // Journal of Political Economy. 1973. May-June, P. 637–659; Кривец В.В. Опционная модель оценки стоимости предприятий // Вестник ТГЭУ. 2006. № 4. С. 58–62.

¹⁴³Розмаинский И.В. На пути к общей теории нерациональности поведения хозяйствующих субъектов (<http://www.management.edu.ru/db/msg/48911.html>); Davidson P. Money and the real world. London, Macmillan, 1972; Carvalho F. Mr. Keynes and the Post Keynesians. Principles of macroeconomics for a monetary production economy. Aldershot, Edward Elgar, 1992.

¹⁴⁴Juniper J. A genealogy of short-termism in capital markets (<http://business.unisa.edu.au/cobar/workingpapers/cobar/2000-03.pdf>).

мической ренты, положительной разницы между текущей рыночной стоимостью активов и их номинальной (контрактной) стоимостью. Эта положительная разница и есть прибыль. **Поэтому прибыль** (остаточный доход после вычета всех выплат факторам производства, в том числе и фактору «труд», на основе рыночного ценообразования) **есть функция собственного капитала** предпринимателя.

Прибыль не всегда может быть очищена от вознаграждения предпринимателя за выполнение управленческого труда, поскольку владелец капитала и управленец могут совпадать в одном лице. Но если это касается только управленца, а остальной персонал предприятия связан с предпринимателем отношениями найма, то такое положение предпринимателя принципиально не изменяет зависимости прибыли от капитала в экономическом строе фирмы. В этом случае зависимость просто несколько снижается. Положение меняется, если функции предпринимателя (удержание риска) исполняет в той или иной мере большая часть сотрудников, как это имеет место на малом предприятии. В этом случае доходы, получаемые сотрудниками малой фирмы, являющиеся результатом их участия в риске и одновременно результатом трудового участия в общем деле, аналитически не могут быть очищены от зарплат, поскольку этот доход является и вознаграждением за труд. Следовательно, **в экономико-институциональной структуре такого предприятия нельзя выделить ничего, что строго соответствовало бы категории «прибыль»**. Нельзя сказать, что **конечный результат деятельности такого предприятия (прибыль) является функцией только экономического капитала**. А коль скоро это так, коль скоро труд и капитал не расчленены, коль скоро в нерасчленённом единстве выступают прибыль и заработная плата (неделимый доход), то **говорить, что такое предприятие суть предприятие капиталистическое, т.е. базирующееся на экономическом капитале, не представляется возможным**.

11.3.3. Социальный капитал и его роль в малом бизнесе

Поскольку прибыль капиталистического предприятия является, как было показано ранее, функцией собственного капитала предпринимателя, то **под эффективностью предпринимательской деятельности следует понимать рентабельность собственного капитала**. Этот показатель положительно зависит от рентабельности активов предприятия (рентабельности всех задействованных факторов) и отрицательно зависит от доли собственного капитала во всём примененном капитале (включая заимствованный). Ведь, чем большая часть добавленной стоимости производится

заимствованными капиталистом по фиксированным ценам факторами, тем большая доля добавленной стоимости (за вычетом этих цен) останется в его распоряжении, или, что то же самое, чем больше левередж (рычаг), тем эффективнее работает собственный капитал.

Баланс **капиталистического предприятия** может быть представлен в следующем виде:

$$A=Q_1+Q_2+K_{\Gamma}, \quad (8)$$

где A – активы, O_1 – обязательства внешние (перед внешними кредиторами), O_2 – обязательства внутренние (по заработной плате), K_{Γ} – гарантийный (собственный) капитал.

Внешние обязательства (O_1) можно представить как:

$$Q_1=\lambda K_{\Gamma}, \quad (9)$$

где λ – индекс левериджа.

Поставив выражение (9) в формулу (8), после преобразований получим

$$K_{\Gamma}=\frac{A-O_2}{1+\lambda}. \quad (10)$$

Из выражения (10) следует, что уровень левериджа обратно пропорционален гарантийному капиталу.

Поэтому выставляемая собственниками факторов **цена опциона на активы предприятия есть требование к размеру собственного капитала предпринимателя**. Эта цена зависит, в частности, от оценки рисков и от склонности собственников факторов к риску.

Применительно к малому предприятию, в экономическом укладе которого отсутствуют затраты на заработную плату, выражение (10) будет иметь вид:

$$K_M=\frac{A}{1+\lambda_M}, \quad (11)$$

где K_M – капитал малого предприятия, λ_M – левереджа малого предприятия.

Отсюда следует, что $K_M > K_{\Gamma}$ при $\lambda = \lambda_M$.

Получается, что собственный капитал малого предприятия в относительном измерении всегда превышает экономический гарантийный капитал капиталистического предприятия:

равенство

$$K_M = K_G$$

достигается при

$$\lambda_M > \lambda$$

Этот вывод, на первый взгляд, противоречит эмпирически наблюдаемому. Но анализ институциональной структуры малого предприятия всё расставляет на свои места.

Дело в том, что **уровень достаточности собственного капитала предпринимателя, складывающийся на рынке, может быть проинтерпретирован как величина, обратная показателю информационной асимметрии.**

Основоположник информационной экономической теории, лауреат Нобелевской премии по экономике 2001 г. за анализ рынков с асимметричной информацией Джордж Акерлоф полагает, что для снижения информационной асимметрии, провоцирующей отрицательный отбор качества товаров и, как следствие, исчезновение рынков, нужно развивать институты гарантии и заботиться о репутации (например, при помощи брендов, фирменных магазинов, франчайзинга и защиты контрактов)¹⁴⁵.

Так вот, **собственный капитал капиталиста в частности и является институтом таких гарантий.** Размер капитала в экономическом смысле несёт информацию о способности капиталистического предпринимателя гарантировать форвардные контракты.

Но есть ещё одна важная составляющая. **В понятие фундаментальной неопределенности входит, в том числе и вероятность оппортунистического поведения капиталиста.** Ведь именно на него, прежде всего, принимают риск собственники факторов. Для заключения форвардного соглашения важна его репутация. В этом контексте **репутация – это индекс доверия собственников факторов к капиталисту, индекс соответствия ожидаемого поведения предпринимателя принятым правилам и нормам, информационный сигнал о вероятности (риске) оппортунистического поведения.** Чем выше репутация капиталиста, тем выше

¹⁴⁵ Интервью с Джорджем Акерлофом // Экономическая социология. 2002. Том 3. № 4. 2002.

доверие к нему, тем меньший собственный гарантийный капитал требуют собственники факторов.

В этом ключе можно утверждать, что от степени доверия зависит предельный размер левереджа предприятия. **Уровень доверия может быть выражен как разница между размером активов предприятия и размером его собственного капитала. Доверие при таком подходе выступает как вполне измеримая микроэкономическая категория.**

Можно сказать, что доверие и собственный экономический капитал предпринимателя находятся в отношении взаимной дополняемости (комплементарности). Собственный капитал восполняет недостаток доверия, недостаток капитала может быть восполнен высокой степенью доверия.

Институт гарантий можно представить в виде функции Кобба-Дугласа:

$$K_G = K_{\mathcal{E}}^a K_C^b, \text{ при } a + b = 1, \quad (12)$$

где K_G – гарантийный капитал, $K_{\mathcal{E}}$ – экономический капитал, K_C – доверие. Приведенное выражение говорит о сравнимости и заменимости видов капитала.

Отсюда следует, что доверие, коль скоро оно обладает способностью замещать экономический капитал, конвертироваться в него, само обладает свойствами капитала, а, следовательно, и является капиталом особого рода – социальным капиталом¹⁴⁶.

Доверие и экономический капитал, следовательно, находятся по отношению друг к другу примерно в таких же отношениях, как рынок и фирма в теории Р. Коуза и его последователей¹⁴⁷. В этом смысле можно

¹⁴⁶ Понятие «социальный капитал» введено в широкий оборот в 80-е гг. XX века Д.Коулмэном, который определял этим термином потенциал взаимного доверия и взаимопомощи, формируемый в межличностных отношениях. Социальный капитал – это совокупность обязательств и ожиданий, информационных каналов и социальные нормы (Coleman, J.S. Social capital in the creation of human capital // American Journal of Sociology, 1988. N. 94. P. 95–120). Социальный капитал содержится в социальных сетях и, по существу, представляет собой доверие, создающее условия для координации и кооперации ради взаимной выгоды. Способность к накоплению социального капитала является особенностью той сети отношений, которую выстраивает индивид. Поэтому социальный капитал есть продукт включенности человека в социальную структуру (Portes A. Social capital: Its origins and application in modern sociology // Annual Review of Sociology. Vol. 24. 1998. P. 1–24).

¹⁴⁷ Если рынок и фирма (организация) суть институты (инструменты) координации действий экономических субъектов, которые выбираются этими субъектами

говорить, что любая экономическая система стремится к некоторому равновесию (или устойчивому неравновесию) доверия (социального капитала) и экономического капитала.

Поэтому теоретически вполне возможна ситуация, когда подтверждённый соответствием реального поведения предпринимателя ожидаемому уровень доверия настолько высок, что никакого отчуждаемого экономического гарантийного капитала не требуется.¹⁴⁸

Многочисленные социологические исследования отмечают низкий уровень межличностного доверия у россиян, который мало изменился за два последних десятилетия¹⁴⁹.

В условиях неравномерного распределения экономического капитала недостаток доверия в обществе в целом восполняется возрастающим значением взаимного доверия, солидарности, сплоченности – социального капитала – в ближайшем окружении людей, о чём свидетельствуют многочисленные социологические исследования¹⁵⁰. В такой ситуации социальный капитал действует «на короткой дистанции».

в зависимости от сопряженных с каждым из этих институтов уровней издержек, то и доверие, и рисковый капитал предпринимателя являются институтами снижения риска, неопределённости, которая оказывает существенное влияние на уровень издержек. Поэтому и доверие, и рисковый капитал предпринимателя являются институтами, призванными нивелировать информационную асимметрию.

¹⁴⁸ В этом случае размывается граница между «до-верием» и верой как выражением абсолютной полноты информации, что во многом объясняет роль религии в становлении рыночных отношений.

¹⁴⁹ По мнению подавляющего большинства российских граждан (70%), «в отношениях с людьми следует быть осторожным» (*Татарко А.Н.* Психологическая структура социального капитала: теоретический анализ и эмпирическое исследование [Электронный ресурс] <http://d1.hse.ru/data/426/332/1234/H.doc>; *Семёнова А.* Кредит доверия исчерпан // Новые известия. – 2008. 12 мая. [Электронный ресурс] <http://www.newizv.ru/news/2008-05-12/89679/>)

¹⁵⁰ Опрос населения «Межличностное доверие и взаимопомощь в российском обществе». База данных Фонда «Общественное мнение». Опрос населения в 100 населенных пунктах 46 областей, краев и республик России. Интервью по месту жительства 26–27 апреля 2008 г. 1500 респондентов. Статистическая погрешность не превышает 3,6%. [Электронный ресурс] <http://bd.fom.ru/report/map/d081723>; *Кетман Г.* Межличностное доверие В России // Социальная реальность. 2006. №4. С.7–24.

¹⁵⁰ Предпринимательский потенциал российского общества: анализ и рекомендации по содействию вовлечению населения в малый бизнес. http://www.smb.ru/analitics.html?id=papro_airsvnmmb

Это положение имеет ряд следствий, проясняющих институциональную структуру российского малого предприятия.

На основе социального капитала предпринимателей, наличия у них разветвленных личных связей и отношений, как показывают социологические опросы, **формируется финансовая база мелкого бизнеса** (причем на условиях, более благоприятных, чем в формальном банковском секторе). С другой стороны, «короткой дистанцией» действия социального капитала объясняется низкая доступность банковских кредитов, важнейшим условием получения которых является наличие у заемщика собственного отчуждаемого экономического капитала.

Опросы предпринимателей показывают, что в подавляющем большинстве случаев ссуды предоставляются друзьям и на беспроцентной основе¹⁵¹. Этот факт чрезвычайно показателен. Ссудный процент в рамках социальных сетей исторически (а, по-видимому, и логически) недопустим¹⁵².

При недостатке финансовых ресурсов в социальных сетях, и, получив отказ в банке, мелкие предприниматели обращаются к ростовщикам. На этот неформальный рынок, как свидетельствуют источники, можно попасть в основном при помощи социальных сетей – через родственников и знакомых. «Черные» маклеры выдают кредиты быстро – за 2–5 дней и без лишних слов, из документов требуются только паспорт и расписка в получении денег¹⁵³. Контракты с ростовщиками поддерживаются неформальным информантом. Дороговизна ростовщического процента компенсируется отсутствием требования к собственному капиталу (дисконт при оценке залога), простотой и быстротой оформления отношений.

Кроме того, мелкий предприниматель действительно может заплатить высокий процент, поскольку у него бизнес преимущественно трудоёмкий,

¹⁵¹ Источник: Предпринимательский потенциал российского общества: анализ и рекомендации по содействию вовлечению населения в малый бизнес. (http://www.smb.ru/analytics.html?id=ppro_airstvnmmb).

¹⁵² Вспомним институт морской ссуды или исламский кредит.

¹⁵³ Ростовщики, как правило, берут не менее 5% в месяц, то есть от 60% в год, это значительно выше среднерыночной (декларируемой) ставки кредитования для малого бизнеса (от 15% до 20% годовых). Ростовщики обычно выдают ссуды в размере от 100 долл. до 10 тыс. долл. под 10% в месяц, то есть под 120% в год. Они и сами привлекают денежные средства под 7% в месяц (маржа, таким образом, составляет 3%). На «черном» рынке клиентов не проверяют: новичкам выдаются сначала незначительные суммы на короткий срок (*Груздева М.* Деньги под честное слово // *Финансы.* № 22. 12 июня 2006 г.).

но расходы на трудовой фактор в основном отсутствуют. Если для капиталиста высокий процент «съедает» прибыль и бизнес теряет смысл, то у малого бизнеса, где нет категории «чистая прибыль», «съесть» нечего. В случае, если и при высоком проценте эффективность трудового фактора возрастает, то и у дорогих заёмных средства появляется прямой экономический смысл. Этот вывод заставляет вновь обратиться к выводам А.В. Чаянова о крестьянском хозяйстве, которое в состоянии выплачивать экономическому заёмному капиталу (земля) вознаграждение, намного превышающее сложившуюся на капиталистическом рынке цену. Поэтому высокий ростовщический процент в благоприятных условиях – не помеха для мелкого предпринимательского хозяйства.

Не случайно именно ростовщичество было доминирующим кредитным институтом средневековья, когда доля капиталистических субъектов была ничтожно мала. Современный ростовщик успешно конкурирует с банком во многом ещё и потому, что институционально он близок мелкому некапиталистическому предпринимателю, т.е. придерживается понятных последнему правил и норм поведения, хотя и не является элементом тех социальных сетей, в которые входит предприниматель. При этом, как уже отмечалось, ради снижения уровня информационной асимметрии ростовщик следует рекомендациям социальных сетей, т. е. друзей и знакомых предпринимателя.

Конечно, нельзя сказать, что малый бизнес абсолютно не имеет доступа к банковскому финансированию. Но если такой доступ и возможен, то преимущественно тогда, когда мелкие предприниматели и банкиры оказываются в пределах одних социальных сетей. Роль личных контактов и рекомендаций во взаимодействии малого бизнеса и банков трудно переоценить. «Как показали данные опросов бизнесменов, только те, у кого были хоть какие-то контакты в банках, могли рассчитывать на срочное, эффективное или внеочередное прохождение банковских операций. Привилегированные условия при выдаче кредитов и кредиты вообще предоставлялись тем, за кого могли поручиться работники банка или другие влиятельные лица. В отсутствии отработанных формальных критериев и процедур – кредитной истории, эффективной системы страхования и возможности реализации банками залога – личное доверие становится необходимым гарантом выдачи кредита. С другой стороны, в условиях привычного недоверия к официальным источникам и недостаточности информации в принципе личные каналы по-прежнему, если не в большей степени, сохраняют свою значимость. ...Малые банки с клиентурой порядка тысячи человек, как правило, формируют ее на неформальной осно-

ве. Отчасти такое положение вещей закономерно в условиях, где личное доверие и неформальные связи помогают преодолевать сложность ситуаций, большие риски и общую криминогенность. С другой стороны, это создало и создает почву для злоупотреблений, которые до сих пор помнятся как бум невозвратных кредитов в 1992–1993 гг.»¹⁵⁴.

Одним из основных свойств социального капитала является неотчуждаемость. Этим обусловлен низкий уровень спецификации прав собственности в малом бизнесе.

Деятельность малых предприятий с необходимостью направлена на воспроизводство социального капитала – как неформальных правил и норм (связей), так и элементов системы (персонала). С этим связана низкая ротация персонала на малых предприятиях. Хозяева мелких фирм, вопреки мнению большинства исследователей, не могут произвольно сокращать или увеличивать персонал в зависимости от конъюнктуры рынка в ущерб социальным связям, что, как уже было показано, и не требуется для экономического воспроизводства малого бизнеса. Субъекты малого бизнеса стремятся максимально задействовать имеющийся в их распоряжении трудовой ресурс, а не привлекать заменяющие его технологии. Этим объясняется тот факт, что малый бизнес в основном представлен в тех отраслях, где на счёт фактора «труд» относится максимально возможная доля добавленной стоимости. Чем менее технологично (сложно) производство, тем более оно привлекательно для малого бизнеса не только в силу качества человеческого капитала (качества рабочей силы), но и в силу того, что оно не девальвирует социальный капитал, не разрушает социальные сети. По причине основополагающей роли социального капитала в укладе малых предприятий наличествует уже упоминавшаяся «демографо-технологическая зависимость».

Отсюда и гипертрофированность роли личных связей и отношений в малом бизнесе, препятствующая формализации. Между членами социальных сетей нет принципиальной необходимости в установлении формализованных отношений. **Социальная сеть** по определению неформальна. Она **выступает гарантом неформальных контрактов**. Неформальные нормы по существу являются условиями, «пунктами» неформальных контрактов. Неформальные контракты между членами социальных сетей поддерживаются «рассеянными санкциями», в том числе и добровольными самоограничениями сторон, препятствующими оппортунистическому по-

¹⁵⁴ Леденева А.В. Личные связи и неформальные сообщества: трансформация блага в постсоветском обществе // Мир России. 1997. № 2. С. 97.

ведению. Поскольку издержки функционирования социальной сети «рассеяны» между её членами, постольку размер таких издержек в расчёте на одного члена очень невелик. Напротив, **формализация отношений сопряжена с дополнительными издержками** (например затратами на изучение законов, на наем юристов, судебные издержки и т.п.).

Не будет большим преувеличением сказать, что российский малый бизнес вырос из неформальных социальных сетей, роль которых в повседневной экономической жизни в СССР была колоссальной¹⁵⁵. В силу этих причин неформальность стала ключевой институциональной характеристикой малого бизнеса.

¹⁵⁵ Многие исследователи придерживаются мнения, что первая волна российских предпринимателей, которая появилась в период 1988–1991 гг., во многом обязана «блату», специфическому явлению советской и российской действительности, свидетельствующему, насколько велика на протяжении всей советской истории была роль неформальных связей. «Как источник нового предпринимательства, блат имел двойное значение. Во-первых, знакомства и связи предоставляли доступ к общественным ресурсам, которые вовлекались в частный бизнес на льготных условиях; во-вторых, практические навыки установления и поддержания контактов, изобретательность в обхождении бюрократических препятствий и улаживании проблемных ситуаций, уже имеющиеся контакты и заделы доверия, стали абсолютно незаменимы в сложном процессе становления рыночной сферы». (Леденева А.В. Указ.соч. С. 96). «Советская командная экономика обладала сильной внутренней логикой и своеобразным языком, что делало советскую систему не просто иной, но абсолютно инаковой цивилизацией. Ее обычаи казались странными, но становились понятными в соответствующем контексте. Два поколения русских было возвращено в той логике и том языке, на которых строилась и вся экономика. Вот почему так трудно преодолеть это наследие и построить нечто новое». (Yergin D.T. Russia 2010 / London: Nicholas Bradley Publishing. 1994. P. 113–114).