
РЕСУРСЫ РАБОТНИКОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА И ИХ САМОЧУВСТВИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА

Ю.Ю. Чилипенко, О.С. Осипова

Кафедра общего и стратегического менеджмента
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
ул. Родионова, 136, Нижний Новгород, Россия, 603093

В статье представлены результаты исследования, основной целью которого было описание работника малого и среднего бизнеса как субъекта современных российских социально-трудовых отношений с точки зрения его обеспеченности ресурсами. Теоретической основой исследования явился ресурсный подход. Основные ресурсы работников предприятий малого и среднего бизнеса, их поведение на рынке труда в зависимости от ресурсообеспеченности анализируются по данным базы Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Самочувствие на рынке труда описано через страх потерять работу, уверенность в способностях и желание найти новую работу. На основании эмпирического материала были выделены средние, нормальные показатели обладания выделенным набором ресурсов и показаны особенности положения субъекта социально-трудовых отношений в свете обладания определенными уровнями обеспеченности тем или иным ресурсом. Авторы отмечают низкую экономическую обеспеченность сотрудников малого и среднего бизнеса, вследствие чего финансовый фактор оказывает решающее влияние на поведение данной категории работников на рынке труда. Сделаны выводы о значении информационно-инновационного ресурса, а также ресурса здоровья работника для осознания его собственного независимого положения на рынке труда и готовности к осуществлению трудовой мобильности.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, малый и средний бизнес, работник, ресурсный подход, ресурсообеспеченность, рынок труда.

Трансформации, произошедшие в российском обществе в последние десятилетия, привели к существенным изменениям и в сфере социально-трудовых отношений. Изменился не только состав субъектов, но и сами основы, способы, формы и принципы социально-трудового взаимодействия, возникли новые модели социально-трудовых отношений. Следствием этих трансформаций явилось изменение ресурсности субъектов. Одни лишились определенных ресурсов, другие приобрели, некоторые трансформировались, перераспределились, появились новые виды ресурсов и риски, связанные с их нехваткой.

Все это особенно ярко нашло свое проявление в сфере малого и среднего бизнеса как самого молодого, гибкого и многообразного сектора российской экономики. Именно здесь произошла одна из самых значимых трансформаций субъектности последних лет, когда вчерашний советский работник стал современным предпринимателем — работодателем малого и среднего бизнеса. Работодатель традиционно считается «сильным» субъектом по сравнению с работником, что опять же определяется имеющимися у него ресурсами. Несмотря на все изменения, решающим ресурсом практически для любого предприятия и любого бизнеса является ресурс человеческий. Для развития своего дела и получения прибыли работодатель вынужден вступать в трудовые отношения с работниками, чтобы вос-

пользоваться ресурсами последних. Качество и количество имеющихся у работников ресурсов формируют стратегии их поведения на рынке труда и определяют их социальное самочувствие.

РЕСУРСНЫЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Ресурсный подход к анализу социально-трудовых отношений достаточно широко обсуждается как зарубежными, так и российскими учеными. Важно учитывать распределение сил акторов при определении траекторий их развития. Способны или не способны данные акторы достичь своих целей, зависит от процесса взаимодействия, разбросанности и размещения различных ресурсов [7. С. 1060]. По мнению С.В. Одякова, ресурсный подход при изучении социально-трудовых отношений продуктивен сразу в двух направлениях. «Во-первых, он выступает как парадигма анализа динамики социально-трудовых отношений с позиций объема и структуры ресурсов акторов этих отношений. Во-вторых, при рассмотрении социальных отношений, в том числе и социально-трудовых, необходимо учитывать равенство/неравенство акторов с точки зрения распределения ресурсов, возникающее как следствие или результат трудовой деятельности» [6. С. 267].

Современные отечественные исследователи предлагают различные классификации ресурсов/капиталов, которые применимы к анализу субъектов социально-трудовых отношений. Как правило, выделяют экономический, квалификационный (профессиональный), социальный, властный (административный), символический, физиологический (биологический, демографический), культурный и личностный ресурсы. С.Г. Климова добавляет и еще один важный ресурс — институциональный, являющийся решающим при определении субъектности: «возможность субъекта конструировать правила и систематически взаимодействовать на их основании со своими контрагентами зависит от того, какими институциональными ресурсами располагает коллективный агент, в какой мере статус данного социального субъекта оказывается институционализированным» [4. С. 95]. В.А. Ядов считает, что «имеет место некая универсальная категория — ресурсоемкость социальных субъектов» [11. С. 314]. В.В. Радаев отмечает два основных свойства капитала/ресурса — их ограниченность и свойство к накоплению [8. С. 121].

Обратимся к классификации ресурсов работников, предложенной Е.В. Митягиной [5].

1. *Квалификационный*, который определяется характером труда, уровнем общего и профессионального образования, уровнем квалификации, стажем работы в данной должности, удовлетворенностью соответствия уровня квалификации выполняемой работе.

2. *Информационно-инновационный* — это степень осведомленности о деятельности предприятия, о предоставляемых услугах, способность к освоению нового и новаторской деятельности.

3. *Властный*, который выражается в способности участвовать в обсуждении и принятии решений на предприятии, перспективы служебного роста, способность отстаивать свои интересы, интересы своей группы.

4. *Экономический*, определяющийся размером и источником доходов, наличием собственности, особенностями потребления, удовлетворенностью материальным положением, способностью это положение улучшить.

5. *Социальный ресурс* — это включенность в формальные и неформальные сети, возможности мобильности.

6. *Личностный ресурс* — индивидуализм, лидерские качества, достигательные установки, креативность, инициативность, дисциплинированность, ответственность, гибкость и адаптивность, самоидентификация.

7. *Биологический ресурс* — уровень здоровья, пол, возраст.

8. *Ценностный* — смысложизненные ценности и ценность труда.

Мы несколько упростим содержание этой классификации, изучая квалификационный, экономический, социальный (включив в него и властный), биологический (предполагая только ресурс здоровья) и информационно-инновационный ресурсы. Кроме того, выделим еще и временной ресурс.

ВЫБОРКА

Для анализа использовалась база данных RLMS (Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения) по самой поздней волне опросов. К апрелю 2015 г. самой поздней из доступных была база опроса 2013 г. (22 волны).

Данные репрезентируют типичную, некризисную, ситуацию для российского рынка труда, которая успела сложиться за предыдущие годы относительной экономической стабильности. Взяты данные по индивидуальному опросу граждан РФ. Характеристики выборки и принципы сбора данных подробно прописаны на сайте RLMS (1).

Для отбора требуемых наблюдений использовалась пятиступенчатая фильтрация. Объем исходной выборки в базе составляет 16 087 наблюдений, описывающих респондентов из различных регионов России. На первом этапе нашего анализа были отобраны наблюдения по принципу положительного ответа на вопрос о собственном трудоустройстве. В результате база данных ограничилась 7016 наблюдениями. Далее были отобраны наблюдения по респондентам, трудоустроенных в малых и средних предприятиях. Классификация проведена по принципу численности сотрудников. В базе данных оказалось 3522 респондента, работающих на предприятиях, численность сотрудников в которых не превышает 250 человек. Причем 3071 из них заняты в малых предприятиях (до 100 человек), что соответствует среднему распределению численности занятых в малых и средних компаниях по РФ (по данным Росстата за 2014 г. в численности малых предприятий — 89% составляют микропредприятия) [9].

Третьим условием отбора была частная форма собственности предприятия (негосударственная). После этого этапа в базе данных осталось 1752 наблюдения. Далее необходимо было отобрать работающих исключительно в российских предприятиях. Их тоже оказалось 1752. Итоговым фильтром были исключены владельцы предприятий (собственники, предприниматели), и искомая база данных составила 1629 наблюдений.

ОПИСАНИЕ ПЕРЕМЕННЫХ И АНАЛИЗ ДАННЫХ

База RLMS, являясь базой данных комплексного мониторинга, содержит большое количество переменных. Часть из них использовалась в анализе в исходном виде, часть подверглись вторичной обработке. Исходные переменные, позволяющие сформировать необходимые для исследования сводные индикаторы по каждому из ресурсов, перекодировались в порядковые переменные с трехмерной шкалой: 1 — низкий уровень обладания ресурсом; 2 — нормальный (средний) уровень, 3 — высокий уровень обладания ресурсом. Для итоговой оценки обладания тем или иным ресурсом брался средний показатель по соответствующему комплексу используемых переменных.

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ РЕСУРС

Для анализа квалификационного ресурса, которым обладают работники современного малого и среднего бизнеса по данным RLMS, использовались исходные переменные, описывающие: самый высокий уровень имеющегося образования; самостоятельное расположение респондентами самих себя на воображаемой профессиональной 9-ступенчатой лестнице от «*начинающий ученик*» до «*профессионал высокого класса*». Предполагалось использовать еще одну переменную — сведения о количестве часов, потраченных на повышение квалификации за прошедший год. В ходе анализа данных было обнаружено, что лишь незначительная часть людей изучаемой группы проходили какое бы то ни было обучение за предшествовавший опросу год — 4%. В итоге суммарная переменная, описывающая квалификационный ресурс, содержит переменные, описывающие уровень образования и профессиональную самооценку.

Группа 1 — обладатели низкого уровня квалификационного ресурса. Уровень образования ниже среднего специального. Представители группы оценивают свою квалификацию ниже 7-ми баллов по описанной шкале.

Группа 2 — обладатели нормального уровня квалификационного ресурса. Уровень образования — среднее специальное и высшее специальное образование. Представители группы оценивают свою квалификацию в реализуемой трудовой деятельности на 7—8 из восьми баллов (интервал определен на основе модального среднего).

Группа 3 — обладатели высокого уровня профессионального ресурса. Образование выше, чем у группы 1. Самооценка квалификации на высшем уровне 9 баллов по описанной выше шкале.

При анализе данного параметра отмечается исключительно малое количество обладателей высокого уровня квалификационного ресурса. В первую очередь, это обусловлено крайне низким числом тех, кто проходил хотя бы минимальное повышение квалификации за предшествовавший опросу год. Около половины сотрудников малого и среднего бизнеса имеют среднее или высшее специальное образование, почти столько же — имеют уровень образования ниже среднего специального. Примерно 2% сотрудников российского малого и среднего бизнеса имеют 2 и более высших образований либо ученую степень. В самооценках лидирует низкая оценка собственных квалификации и мастерства (42%). Почти такое

число респондентов дают себе средние оценки. Около 12% опрошенных работников малого и среднего бизнеса оценивают свою квалификацию высшими баллами. Что влияет на высокую самооценку достаточности имеющегося уровня образования для выполнения профессиональных задач, остается за пределами данного исследования. По совокупности уровня образования и самооценки около 60% сотрудников малых и средних предприятий имеют низкий квалификационный ресурс.

РЕСУРС ЗДОРОВЬЯ

Для анализа биологического ресурса работников малого и среднего бизнеса по данным базы RLMS были взяты следующие переменные: качественная оценка респондентами собственного здоровья: за нормальный уровень приняты характеристики «хорошее» и «среднее, не хорошее, но и не плохое»; информация о среднем количестве посещений врачей за год. За норму принято посещение врачей 1—3 раза в год. Посещение врачей менее 1 раза в год расценено как обладание высоким уровнем ресурса здоровья, 4 и более раз в год — низким.

Анализ данных показывает, что большинство работников российского малого и среднего бизнеса обладают достаточно высоким уровнем ресурса здоровья (рис. 1). Абсолютное большинство оценивают свое здоровье как нормальное, более трети не испытывают необходимости посещать врачей.

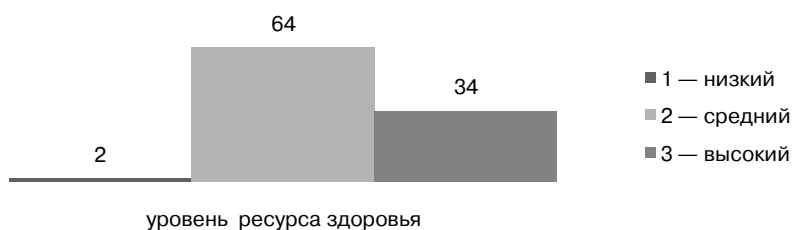


Рис. 1. Уровень ресурса здоровья работников малого и среднего бизнеса (по данным RLMS, %)

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РЕСУРС

По базе данных RLMS переменная, описывающая финансовое (материальное) положение респондентов, была оценена по совокупности следующих исходных данных: количества денег, в рублях, полученных респондентами в качестве зарплаты и в качестве любого рода премий и доплат за предшествующий опросу месяц работы; самостоятельного расположения респондентами себя на воображаемой 9-тиступенчатой лестнице, где нижняя ступень — «нищие», а высшая ступень — «богачи»; самостоятельной оценки удовлетворенности респондентами своим материальным положением по шкале с качественными оценками.

Первые две переменные были просуммированы, и выведена общая переменная дохода респондентов от осуществления трудовой деятельности по основному месту работы. В данном случае не проводилось разбивка групп с различным уровнем дохода на группы высокого, нормального и низкого уровня обладания финан-

совым ресурсом. Представляется крайне сложным найти основание для выделения «нормального» уровня, поэтому была сформирована интервальная шкала.

Нормальный уровень обладания экономическим ресурсом: 1) на описанной воображаемой лестнице респонденты, отнесенные к этой группе, располагают себя на ступенях 4—6 (середина лестницы, равноудаленная от крайних значений); 2) при оценке удовлетворенности собственным материальным положением выбирают ответы «Скорее удовлетворены» и «И да, и нет».

Почти 80% рассматриваемой категории жителей России имеют доходы 15—25 тыс. рублей и ниже. При этом большинство субъективно определяют свой финансовый статус как средний (60%). Однако прожиточный минимум за первый квартал 2014 г. для трудоспособного населения составил 8283 рублей на человека. Теоретически это граница бедности, фактически она может быть определена и выше, в зависимости от размера списка товаров и услуг и их качества, которые можно определить как необходимые для достойного образа жизни.

В то же время статус специалиста с высшим или средним специальным образованием и постоянным местом работы предполагает приближенность к стилю жизни некоего среднего класса, нормативному образу, транслируемому масс-медиа. Средним положением в социальной структуре субъективно и характеризуют себя опрошенные работники.

Обратим внимание, что приведенная выше цифра — расчет на одного человека, примерно такая же сумма необходима на каждого иждивенца в семье. Можно предположить, что финансовое положение рассматриваемой категории граждан в основном напряженное.

Более половины респондентов не удовлетворены текущей ситуацией, но и с такой же частотой отмечают, что это среднее положение на общем фоне — не хуже и не лучше, чем у других (рис. 2 и 3).

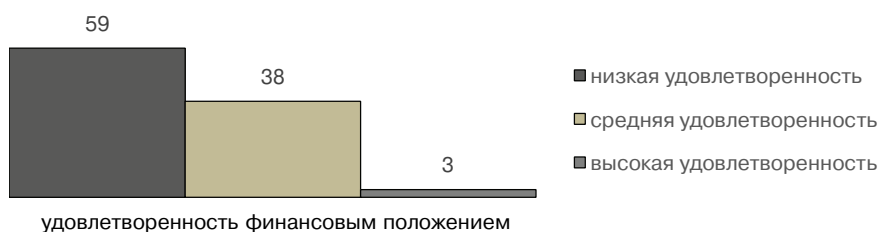


Рис. 2. Оценка удовлетворенности собственным финансовым положением, %

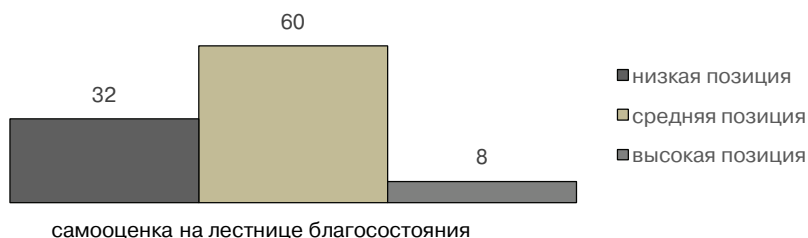


Рис. 3. Самооценка на лестнице материального достатка, %

По экономическому ресурсу не выводился средний параметр, более информативно рассмотрение объективных данных и субъективных оценок и самоопределения. Треть респондентов ставят себя на низшую ступень по параметру материального достатка и почти 60% не удовлетворены своим финансовым положением. Во-первых, это указывает на социальное напряжение: оба параметра оцениваются на основе сравнения себя с другими людьми. Во-вторых, подчеркивается низкая ресурсность группы по признаку материального достатка. Вопрос о том, кроется ли причина такого положения наемных работников в намеренном удержании уровня зарплат со стороны собственников или в том, что малый и средний бизнес сегодня действительно не в состоянии предоставить сотрудникам заработную плату, соответствующую востребованному образу жизни, требует в дальнейшем дополнительного изучения.

СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС

Под социальным ресурсом понимается возможность применения социального капитала — получения благ путем использования личного авторитета и связей с другими людьми, способными оказать полезные одолжения. Имеющаяся база данных дает возможность оценить один из этих аспектов, а именно — самооценку обладания властью и самооценку личного авторитета (уважения со стороны других).

Для разделения респондентов на три группы шкалы были укрупнены до трех оценок 1—3; 4—6 и 7—9 баллов. Анализировать среднее значение представляется затруднительным из-за малого количества включенных переменных при контрасте оценок в ответах на эти два вопроса.

Существует заметная разница между ощущением власти, которое смещено к низким оценкам, и личного авторитета, которое смещено к высшим оценкам (рис. 4 и 5).

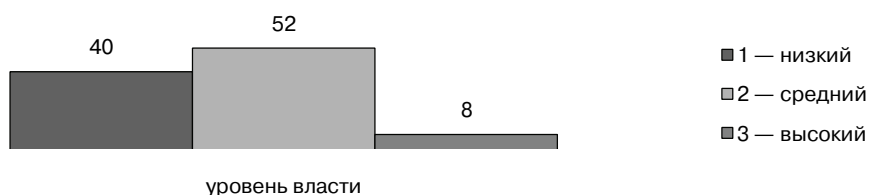


Рис. 4. Самооценка работниками малого и среднего бизнеса уровня власти, %

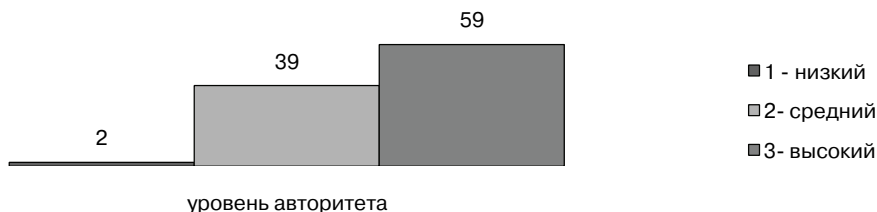


Рис. 5. Самооценка работниками малого и среднего бизнеса уровня авторитета (уважения), %

Власть и уважение фактически противопоставляются друг другу. Работники не ассоциируют свою социальную позицию с властными возможностями, однако признают, что получают уважение со стороны окружающих. Очевидно, власть в целом ассоциируется с политическим и экономическим влиянием. Можем предположить, что авторитет, уважение со стороны окружающих, как правило, является результатом экспертного основания власти, социальной компетентности и выстраивания удовлетворительных социальных отношений.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЕСУРС

Для оценки информационного ресурса были взяты переменные, описывающие: использование персонального компьютера (ПК) в любых целях; использование ПК для работы или учебы; использование Интернета для любых целей (все цели в опросе сформулированы в 10 пунктах); личное владение техническими устройствами (телефон, планшет, ноутбук, смартфон); применение приложений (доступ в Интернет) на устройствах планшет и смартфон; использование банковских карт для операций по счету и для совершения покупок.

Все переменные были перекодированы так, чтобы положительный ответ формировал 1 балл для респондентов, а другие ответы (отрицательный, з/о, отсутствие ответа) расценивались как отсутствие, нулевой балл по переменной. После этого все переменные были просуммированы и сведены в переменную «информационный ресурс». Минимальная сумма — 0 баллов, максимальная — 19 баллов. Шкала была укрупнена до трех оценок, в соответствие с количеством описываемых групп: набравшие до 6 баллов, 6—12 и 13—19 баллов. Показатели средних значений подтверждают, что выделенный диапазон, принятый за «нормальный», соответствует типичному, среднему показателю.

Можно говорить о большом количестве респондентов, обладающих низким информационным ресурсом. В то же время некое среднее обладание информационным ресурсом приближено к форме нормального распределения (рис. 6).

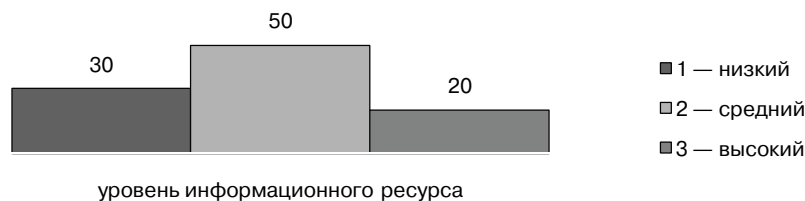


Рис. 6. Уровень информационного ресурса работников малого и среднего бизнеса, %

Каждый второй респондент отнесен к обладателю нормального уровня информационного ресурса. Каждый третий — к низкому, и пятая часть опрошенных работников обладает высоким уровнем. Более 70% пользуются компьютером, но лишь половина от их числа пользуются компьютером для учебы или работы. Более 80% обращаются к Интернет: для развлечений, общения с другими людьми,

получения информации и расширения кругозора, повышения культурного уровня, чтения новостей и знакомства со справочными материалами. Вдвое меньшее число, лишь 40%, используют Интернет для совершения покупок, получения товаров и услуг. Почти 40% используют мобильные устройства для выхода в онлайн.

Абсолютное большинство, более 90% представителей изучаемой группы, имеют личный мобильный телефон. Чуть более 10% имеют личный планшет. Более половины опрошенных работников (около 60%) не имеют в свободном личном распоряжении компьютер, лэптоп или нетбук. Лишь 20% имеют свое персональное устройство и еще столько же имеют его в совместном пользовании с другими членами семьи. Пользуются собственным смартфоном, коммуникатором или айфоном 17% опрошенных работников малого и среднего бизнеса. Более половины являются активными пользователями банковских карт и около трети используют их только для снятия наличных.

ВРЕМЕННОЙ РЕСУРС

База данных RLMS позволяет оценить временную занятость респондентов. Оценивались переменные, предоставляющие данные о количестве: часов, в течение которых респондент осуществлял трудовую деятельность на рабочем месте по основному месту работы в течение последних 30 дней перед опросом; часов, которые респондент потратил на работу по основному месту работы в течение последних 30 дней перед опросом, находясь дома, внеурочных; выходных дней респондента за 30 дней, предшествовавших опросу; дней оплачиваемого отпуска за последний прошедший год.

За нормальную продолжительность дня взят интервал $8 \pm 0,5$ часов в день (в среднем). Продолжительность рабочей недели — 20—24 дня. Продолжительность отпуска — 25—30 дней за 12 месяцев.

Первые две переменные — время, затраченное на рабочем месте и дома на трудовую деятельность по основному месту работы, было просуммировано. Это позволило оценить время, которое респондент тратит на выполнение трудовой деятельности. Чем выше этот показатель, тем меньшим количеством времени респондент свободно распоряжается по своему усмотрению (отдых и восстановление, развлечения, самообразование, информационная активность, установление социальных контактов и т.п.). Две другие переменные лишь перекодированы для использования интервальной шкалы:

1 — обладатели низкого уровня временного ресурса: большое количество времени их жизни занято непосредственно основной работой;

2 — обладатели нормального уровня временного ресурса: работают около 8-ми часов в день, имеют необходимое количество выходных и отпускных дней;

3 — обладатели высокого уровня временного ресурса: у них относительно много свободного от основной работы времени.

Основываясь на суммарных данных, можно сделать вывод, что средняя ситуация для малого и среднего бизнеса — это нормальная трудовая загруженность сотрудников, приблизительно соответствующая трудовому законодательству. Распределение незначительно смещено к пониженному показателю (рис. 8).

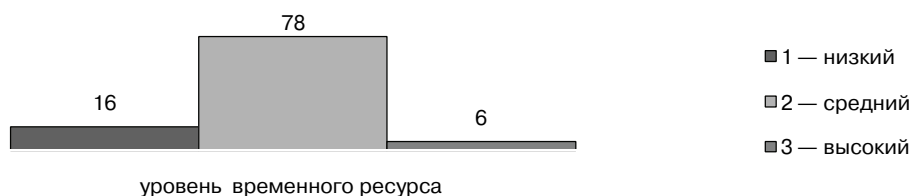


Рис. 8. Уровень временного ресурса работников малого и среднего бизнеса, %

Рассматривая переменные по отдельности, видим, что в большинстве случаев работникам малого и среднего бизнеса гарантированы положенные законодательством выходные дни. В то же время отпуск в полном объеме имеют менее 10% опрошенных, а у 41% респондентов за последний год продолжительность отпуска была меньше нормы, либо отпуск отсутствовал. Ежедневной работе, на рабочем месте и дома, треть изученной группы посвящала большее количество часов, чем стандартный рабочий день, то есть в повседневности у существенной доли опрошенных наблюдается дисбаланс между трудовой (по основному месту работы) и личной жизнью, низкий уровень возможности распоряжаться временем по своему усмотрению.

В целом ресурсы работников малого и среднего бизнеса можно систематизировать следующим образом по уровню обеспеченности ими: низкий уровень демонстрируют квалификационный и экономический ресурсы; нормальный, средний уровень — ресурсы социальный, информационно-инновационный и временной, ближе к высокому уровню — ресурс здоровья.

САМОЧУВСТВИЕ РАБОТНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ РЕСУРСАМИ

Как мы уже отмечали, положение работника на рынке труда определяется свободой в принятии решений, в независимости и возможности реализовывать выгодные для себя стратегии поведения, что и обеспечивается наличием определенных ресурсов. Эта взаимосвязь анализируется через распределение ответов на вопросы о страхе потерять работу, об уверенности в способности найти работу в случае увольнения и желании найти другую работу.

СТРАХ ПОТЕРЯТЬ РАБОТУ И ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ РЕСУРСАМИ

Более половины работников малых и средних предприятий России в различной степени озабочены тем, что могут потерять работу. Умеренное беспокойство выражено третью опрошенных (табл. 1).

Таблица 1
«Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?», %

Варианты	%
Очень беспокоит	24
Немного беспокоит	33
И да, и нет	13
Не очень беспокоит	17
Совсем не беспокоит	13

Уровень информационного ресурса в большей мере влияет на наличие/отсутствие такого страха. С повышением информационной компетентности прослеживается снижение выраженной обеспокоенности (табл. 2).

Таблица 2

Страх потерять работу в зависимости от обладания информационным ресурсом, %

Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?	Обладание информационным ресурсом			Всего
	низкий уровень информационного ресурса	нормальный уровень информационного ресурса	высокий уровень информационного ресурса	
Очень беспокоит	28,5	23,8	18,6	24,2
Немного беспокоит	31,3	35,0	31,3	33,1
И да, и нет	12,0	12,9	13,0	12,7
Не очень беспокоит	15,7	16,4	20,7	17,0
Совсем не беспокоит	11,8	11,5	16,4	12,6
З/О	0,2	0,1		0,1

В группах, выделенных по уровню квалификационного ресурса, отмечается та же тенденция снижения беспокойства с возрастанием ресурсности. Относительно низкий уровень страха потерять работу объединяет группы обладания нормального и высокого уровней ресурса здоровья (табл. 3).

Таблица 3

Страх потерять работу в зависимости от обладания ресурсом здоровья, %

Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?	Обладание ресурсом здоровья			Всего
	низкий ресурс здоровья	нормальный ресурс здоровья	высокий ресурс здоровья	
Очень беспокоит	23,1	25,8	21,5	24,3
Немного беспокоит	15,4	33,0	33,8	33,1
И да, и нет	38,5	12,4	12,5	12,7
Не очень беспокоит	15,4	16,5	17,9	17,0
Совсем не беспокоит	7,7	12,0	13,7	12,5
З/О		0,1	0,2	0,1

Группа с низким ресурсом здоровья отличается неожиданно частым нейтральным ответом на вопрос о страхе потерять работу. Ответ, сформулированный «и да [беспокоит], и нет [не беспокоит]», выбрали 38,5% из них.

Таблица 4

Страх потерять работу в зависимости от обладания властным ресурсом, %

Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?	Обладание властным ресурсом			Всего
	низкий уровень социального ресурса	нормальный уровень социального ресурса	высокий уровень социального ресурса	
Очень беспокоит	28,0	21,3	22,7	24,1
Немного беспокоит	30,2	35,7	30,9	33,1
И да, и нет	12,4	13,3	11,8	12,8
Не очень беспокоит	16,2	17,9	14,5	17,0
Совсем не беспокоит	12,6	11,6	19,1	12,5
З/О	0,3		0,9	0,2

Уровень обладания властным ресурсом (табл. 4) не дает существенных различий в степени беспокойства о возможной потере работы: во всех трех группах сильное и умеренное беспокойство проявляет более 50% респондентов с незначительным убыванием страха при возрастании уровня власти. Высокий уровень властного ресурса связан с наибольшей долей (более 19%) тех, кто совсем не обеспокоен потенциальной потерей текущего места занятости. Эти же тенденции сохраняются при анализе групп, выделенных по принципу самооценки степени уважения со стороны окружающих.

Группы различного уровня временного ресурса не демонстрируют существенных различий в страхе потери рабочего места.

В большинстве случаев самые высокие коэффициенты сопряженности принадлежат параметрам обладания высоким уровнем экономического ресурса с другими рассматриваемыми параметрами. Это подчеркивает значение именно экономического аспекта трудовой жизни работников малого и среднего бизнеса. Более 63% тех, кто не удовлетворен своим финансовым положением, испытывают сильный и умеренный страх потери работы. Для других групп эта цифра едва превышает 50%. Наиболее твердое спокойствие проявляет группа высокой удовлетворенности финансовым положением: почти четверть из них совсем не проявляют такого беспокойства (табл. 5)

Таблица 5

Страх потерять работу в зависимости от финансового самочувствия, %

Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?	Удовлетворенность финансовым положением			Всего
	низкая оценка финансового положения	средняя оценка финансового положения	высокая оценка финансового положения	
Очень беспокоит	30,2	15,6	21,6	24,4
Немного беспокоит	32,7	33,4	29,7	32,9
И да, и нет	10,3	17,2	2,7	12,8
Не очень беспокоит	14,5	20,6	21,6	17,0
Совсем не беспокоит	12,0	12,7	24,3	12,5
З/О	0,1	0,2		0,1

Общие тенденции схожи и для групп, выделенных на основании расположения себя на лестнице достатка. В группах размера дохода выделяются соседние группы с доходами 56—65 и 66—75 тыс. рублей. В первой — самый высокий уровень критично выраженного беспокойства потери работы при самом низком проценте совсем не обеспокоенных этим. Во второй, где доходы минимально превышают доходы предыдущей группы, картина противоположная: самый высокий процент полностью спокойных за свое трудовое будущее и один из самых низких показателей крайней обеспокоенности.

УВЕРЕННОСТЬ В СПОСОБНОСТИ НАЙТИ ДРУГУЮ РАБОТУ В СЛУЧАЕ УВОЛЬНЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ РЕСУРСАМИ

В среднем среди работников малого и среднего бизнеса присутствует тенденция уверенности в своей способности найти новое место работы в случае внезапной потери нынешнего: полностью уверенных больше, чем полностью неуверенных (17% против 12%), а «скорее уверенных» больше, чем «не очень уверенных» (32% против 22%) (табл. 6).

Уверенность в способности найти новую работу в зависимости от обладания информационным ресурсом, %

Представьте себе не очень приятную картину: предприятие, где Вы работаете, по каким-то причинам закроется, и все работники будут уволены. Насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?	Обладание информационным ресурсом			Всего
	низкий уровень информ. ресурса	нормальный уровень информ. ресурса	высокий уровень информ. ресурса	
Полностью уверены	11,0	17,4	27,2	17,4
Скорее уверены	25,3	33,5	36,2	31,5
И да, и нет	16,3	15,7	14,6	15,6
Не очень уверены	25,9	21,3	15,2	21,5
Совсем не уверены	19,7	10,8	5,3	12,4
З/О	1,8	1,4	1,5	1,5

Обладатели высокого уровня информационного ресурса демонстрируют заметно более выраженный оптимизм. Неопределенные и пессимистичные ожидания в ситуации потери текущей работы ниже средних. В сторону пессимистических оценок заметно сдвинуто распределение ответов в группе низкого информационного ресурса.

Группа нормального квалификационного ресурса ожидаемо демонстрирует несколько больший оптимизм, чем группа низкого квалификационного ресурса в ситуации необходимости найти работу.

Уверенность в способности найти новую работу мало различается в зависимости от уровня ресурса здоровья. Лишь у малочисленной группы низкого уровня обладания ресурсом низки оптимистичные оценки и заметно высоки самые пессимистичные (23% совсем не уверенных в своей способности найти новую работу против средних 12,5%).

Уважение со стороны окружающих меньше коррелирует с уверенностью на рынке труда, чем ощущение власти. Власть, вероятно, воспринимается как более стабильный социальный капитал для трудовой сферы. В целом, обладатели высокого уровня социального ресурса по обоим критериям больше уверены в своих возможностях при резкой смене обстоятельств.

Среди удовлетворенных собственным финансовым положением более чем 43% полностью уверены (это в 2 раза превышает средний показатель) и 32% скорее уверены, что смогут найти работу не хуже текущей в случае необходимости (табл. 7).

Если в группах средней и высокой удовлетворенности собственным финансовым положением преобладают оптимистичные настроения, то в группе низкой оценки финансовой удовлетворенности оптимисты и пессимисты распределяются почти пополам. Группы, образованные оценками респондентов своего положения на финансовой лестнице, практически повторяют распределение групп, выделенных по оценке удовлетворенности финансовым положением. Существенные отличия наблюдаются в группе расположивших себя высоко на финансовой лестнице по сравнению с группой высокой удовлетворенности: распределение более равномерное (например, полностью уверенных в способности найти новое рабочее место, не уступающее предыдущему, 28% против 43%).

Уверенность в способности найти новую работу в зависимости от финансового самочувствия, %

Представьте себе не очень приятную картину: предприятие, где Вы работаете, по каким-то причинам закроется, и все работники будут уволены. Насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на котором работаете сейчас?	Удовлетворенность финансовым положением			Всего
	низкая оценка финансового положения	средняя оценка финансового положения	высокая оценка финансового положения	
Полностью уверены	15,7	18,3	43,2	17,4
Скорее уверены	27,3	37,5	32,4	31,3
И да, и нет	16,1	15,8	2,7	15,7
Не очень уверены	24,4	17,8	5,4	21,4
Совсем не уверены	15,0	9,2	10,8	12,7
З/О	1,5	1,4	5,4	1,5

При анализе групп, выделенных на основании размера дохода, выделяется группа самого высокого уровня дохода — здесь самая высокая доля (57%) полностью уверенных в том, что в случае необходимости найдут работу, не уступающую нынешней. Совсем не уверенных в такой возможности больше всего (19% и 18%) в группах самого низкого дохода и дохода в размерах 8—14 тыс. рублей в месяц. Исключительно в этих группах пессимизм в целом преобладает над оптимизмом. Начиная с обладателей доходов 15 тыс. рублей в месяц респонденты в 50 и более процентов случаев в той или иной степени уверены в своих силах на рынке труда.

Работники с высоким временным ресурсом показывают распределение, вытянутое к полюсам: с одной стороны, в этой группе самые большие доли оптимистично настроенных работников, полностью и скорее уверенных в способности найти работу в случае внезапной потери текущей. С другой стороны, именно в этой группе превышена относительно среднего доля наиболее пессимистично настроенных («совсем не уверен»). Группа низкого временного ресурса содержит наибольшую долю респондентов (на 8% больше, чем в среднем распределении), которые выбрали неопределенный ответ («и да, и нет»).

ЖЕЛАНИЕ НАЙТИ ДРУГУЮ РАБОТУ И ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ РЕСУРСАМИ

По данным базы RLMS, в России в среднем 20% сотрудников малых и средних предприятий хотели бы найти другую работу, 75% не высказывают такого желания.

Обладание временным ресурсом не сказывается заметным образом на поисковый настрой работников. Зато обладание информационным ресурсом коррелирует с желанием найти другую работу: в группе обладателей высоким уровнем информационной активности повышен процент сообщающих о таком желании (отклонение от среднего составляет 6%) и на 10% от общего по распределению по выборке снижен процент отрицающих желание найти другую работу (табл. 8).

Таблица 8

Желание найти новую работу в зависимости от обладания информационным ресурсом, %

Хотели бы Вы найти (другую) работу?	Обладание информационным ресурсом			Всего
	низкий уровень информационного ресурса	нормальный уровень информационного ресурса	высокий уровень информационного ресурса	
Да	14,7	20,3	25,7	19,6
Нет	80,9	73,7	69,7	75,1
З/О	4,4	6,0	4,3	5,2

Еще один фактор, влияющий на желание перейти на другое место работы, — это фактор здоровья: среди сотрудников с низкими показателями здоровья увеличена частота утвердительных ответов (30% против 20% среднего по выборке).

Значимую корреляцию показывает соотношение желаний перейти на другую работу и нынешняя обеспеченность материальным ресурсом (по объективной оценке размера дохода). Так, реже всего такое желание демонстрирует группа со средним, в нашей шкале — «нормальным» — материальным обеспечением, в этой группе статистика ответов на этот вопрос смещена от среднего почти на 10% (соотношение 11% к 87%). На 13% больше желающих поменять место занятости в группе низкого уровня обладания материальным ресурсом. При выделении групп разного уровня материальной обеспеченности, основанном на самооценке, соотношение ответов приближено к среднему по всей выборке, однако демонстрируются те же особенности распределения, что и в группах, выделенных на основе объективной оценки материального положения.

Таким образом, анализ позволяет выявить ряд взаимозависимостей, характеризующих связь ресурсообеспеченности работников и их поведения на рынке труда. В целом, субъектность работников малого и среднего бизнеса выражена достаточно слабо, т.к. уровень обладания большинством ресурсов определяется как низкий или нормальный. Это и формирует нестабильность, уязвимость их положения как субъектов социально-трудовых отношений. Низкий уровень квалификационного и экономического ресурса не способствуют уверенности работников в своей «силе» на рынке труда и вызывают беспокойство и страх перед возможной потерей работы и невозможностью найти другую. Соответственно, чем выше уровень образования и лучше материальное положение, тем увереннее чувствуют себя работники на рынке труда и готовы искать лучшие варианты применения своих возможностей. Способствует возрастанию уверенности в себе как востребованном работнике и высокий уровень информационно-инновационного ресурса. Такие сотрудники наименее обеспокоены возможной ситуацией потери работы или невозможностью найти новую. Увеличивают количество оптимистических настроений обладатели нормального и высокого уровня ресурса здоровья.

ПРИМЕЧАНИЯ

- (1) Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ, проводимого НИУ-ВШЭ и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН (RLMS) (<http://www.hse.ru/rlms>).

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 3.
- [2] Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.
- [3] Климова С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников // Материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества». СПб., 2008.
- [4] Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3.
- [5] Митягина Е.В. Ресурсность рабочих в условиях «двойной» российской модернизации: Дис. ... д.с.н. М., 2014.
- [6] Одяков С.В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2011. № 9.
- [7] Пул М. Индустриальные и трудовые отношения // Управление человеческими ресурсами. СПб., 2002.
- [8] Радаев В.В. Экономическая социология. М., 2008.
- [9] Российский статистический ежегодник. М., 2013.
- [10] Сорокин П.А. Система социологии: в 2 т. М., 2008.
- [11] Ядов В.А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе // Кто и куда стремится вести Россию? Акторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса. М., 2001.

RESOURCES OF THE WORKERS OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS AND THEIR WELL-BEING IN THE LABOR MARKET

Yu.Yu. Chilipenok, O.S. Osipova

General and Strategic Management Chair
National Research University — Higher School of Economics
Rodionova St., 136, Nizhny Novgorod, Russia, 603093

The article presents the results of the study aimed to describe the employee of small and medium business as a subject of the contemporary Russian social and labor relations in terms of his resource endowments. From the theoretical point of view, the study was conducted within the resource-based approach: the main resources of small and medium business employees, their behavior in the labor market as depending on the resource supply were analyzed on the data of the Russian monitoring of the economic situation and the health of the population (RLMS) of the National Research University “Higher School of Economics”. The employees’ well-being in the labor market was measured by the fear to lose one’s jobs, and confidence in the ability and the desire to find a new job. Based on the empirical data the authors identify average, normal levels of resource endowments, and the features of the subject of social and labor relations in the light of particular levels of different resources supply. The authors note the low economic security of small and medium business employees as a reason for the financial factor to have a decisive influence on the behavior of this category of workers in the labor market. There also conclusions about the importance of information and innovative resource and workers’ health to realize their independent position in the labor market and get ready for the labor mobility.

Key words: socio-labor relations; small and medium business; employee; resource-based approach; availability of resources; labor market.

REFERENCES

- [1] *Bourdieu P.* Formy kapitala [Forms of capital]. *Ekonomicheskaiia sotsiologiia*. 2005. T. 6. No. 3.
- [2] *Weber M.* Izbrannye proizvedeniia [Selected Works]. M., 1990.
- [3] *Klimova S.G.* Usloviia i priznaki sub'ektnosti nayomnykh rabotnikov [Conditions and markers of employees' subjecthood]. *Sotsial'nye problemy truda v usloviakh perehoda k innovatsionnomu razvitiu obshchestva. Materialy vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. SPb., 2008.
- [4] *Coleman J.* Kapital sotsial'nyi i chelovecheskii [Social and human capital]. *Obschestvennye nauki i sovremennost'*. 2001. № 3.
- [5] *Mityagina E.V.* Resursnost' rabochikh v usloviakh "dvoinei" rossiiskoi modernizatsii: Dis. d.s.n. [Employees' Resources under 'Dual' Russian Modernization]. Nizhniy Novgorod, 2014.
- [6] *Odiakov S.V.* Metodologicheskie problemy resursnogo podhoda v issledovanii sotsial'no-trudovykh otnosheniy [Methodological challenges of the resource-based approach in the study of social and work interactions]. *Nauchnye problemy gumanitarnykh issledovaniy*. 2011. No. 9.
- [7] *Poole M.* Industrial'nye i trudovye otnosheniia [Industrial and labor relations]. *Upravlenie chelovecheskimi resursami*. SPb., 2002.
- [8] *Radaev V.V.* Ekonomicheskaiia sotsiologiia [Economic Sociology]. M., 2008.
- [9] Rossiiskiy statisticheskiy ezhegodnik [Russian Statistical Yearbook]. M., 2013.
- [10] *Sorokin P.A.* Sistema sotsiologii: v 2 t. [System of Sociology]. M., 2008.
- [11] *Yadov V.A.* Sotsial'niy resurs individov i grupp kak ikh kapital: vozmozhnost' primeneniia universal'noy modeli issledovaniia real'nogo rassloeniia v rossiyskom obschestve [Individual and collective social resource as a capital: Possibilities to apply a universal research model to study the stratification in the Russian society]. *Kto i kuda stremitsia vesti Rossiiu? Aktory makro-, mezzo- i mikrourovnei sovremennogo transformatsionnogo protsessa*. M., 2001.