

УДК 316

**СОВРЕМЕННЫЙ РАБОТНИК МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА  
КАК СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

© 2016 г.

**Ю.Ю. Чилипенко, О.С. Осипова**

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Нижегородский филиал

YuChil@rambler.ru

*Статья поступила в редакцию 30.09.2015**Статья принята к печати 18.01.2016*

Основной целью данного исследования стало изучение работника малого и среднего бизнеса как субъекта современных социально-трудовых отношений. В качестве объекта эмпирического исследования, проведенного методом анкетирования, выступили 502 работника предприятий малого и среднего бизнеса г. Нижнего Новгорода. Изучались такие характеристики: ресурсы и ценности работников, специфика их взаимодействий с другими субъектами рынка труда, главным образом с работодателями. Результаты показывают, что работники являются достаточно уязвимой группой, ориентированной в первую очередь на достижение финансовой стабильности и благополучия. В роли субъекта рынка труда рядовые сотрудники малого и среднего бизнеса проявляют автономность в решении любых трудовых вопросов, активно взаимодействуют, в основном в границах организации – текущего места работы.

*Ключевые слова:* социально-трудовые отношения, малый и средний бизнес, работодатель, работник, посредники.

Сегодня малый и средний бизнес – это самый молодой, самый гибкий, самый разнообразный и достаточно многочисленный сектор современной российской экономики, решающий важные социально-экономические задачи, в том числе и в сфере социально-трудовых отношений. Согласно статистике, в России в 2013 г. насчитывалось 2063.1 тыс. малых и 13.7 тыс. средних предприятий, что составило 42.8% от общей численности всех российских предприятий, на которых было занято 18.6% от всего занятого населения (16.3% и 2.3% соответственно). При этом в составе занятых на малых предприятиях 41% заняты на микропредприятиях (численностью от 1 до 15 человек) [1].

Однако сегодня сфера социально-трудовых отношений именно в малом и среднем бизнесе представляется недостаточно изученной. Причин этому несколько: проблема доступа к данным и информации, так как сами предприниматели и работники нередко скрывают достоверные данные по разным причинам, быстрая смена условий их деятельности и существования, а главное – огромное разнообразие исследуемых ситуаций и практик взаимодействий. Это неудивительно в свете стремительных перемен в социальной жизни российского общества в последние десятилетия. Социально-трудовые отношения существенным образом трансформи-

ровались, так же как и сами взаимодействующие субъекты. Изменился ресурсный потенциал многих субъектов, а также и ценностные ориентиры участников социально-трудовых отношений. В этой связи особый интерес представляет основной субъект этих отношений – современный работник. Каков социальный портрет современного работника малого и среднего бизнеса? Какие ценности определяют его поведение? Какими ресурсами он располагает? Как он ощущает себя на современном рынке труда и как взаимодействует с другими его субъектами? В нашем исследовании мы постарались найти ответы на эти вопросы.

Так как социально-трудовые отношения представляют собой отношения социальные, которые в свою очередь складываются из повторяющихся социальных взаимодействий их субъектов, мы и выбрали в качестве категориальной основы изучения социально-трудовых отношений категорию «социальное взаимодействие».

Подробно рассмотрев ее в наших предыдущих исследованиях [2], на основании анализа многочисленных классических и зарубежных теорий и концепций социального взаимодействия, мы смогли выделить несколько основных характеристик, опираясь на которые и построили наше эмпирическое исследование. Мы выделили две группы характеристик: 1) относящиеся

Таблица 1

**Субъекты социально-трудовых отношений, оказывающие наибольшее влияние на трудовую жизнь работников малого и среднего бизнеса**

<b>Субъект социально-трудовых отношений</b>	<b>Выбор в числе наиболее значимых, %</b>
Непосредственный руководитель	71.9
Сами работники и их коллеги	46.4
Главы компании, собственники	32.7
Семья, родственники, друзья, знакомые	31.3
Отдел кадров / служба управления персоналом	12.0
Профессиональные сообщества/объединения	9.0
Налоговая служба	4.4
Службы занятости	3.8
Никто не оказывает влияния	3.6
Профсоюзы	3.2
Кадровые агентства	2.6
Пенсионные и страховые фонды	2.4

к субъекту взаимодействия и 2) относящиеся непосредственно к самому взаимодействию.

В данной работе будут рассмотрены состав, ценности и ресурсы субъекта «работник», а также условия и барьеры его взаимодействия с другими субъектами рынка труда.

*Объектом* нашего эмпирического исследования явились сотрудники малых (включая микро-) и средних предприятий Нижнего Новгорода.

*Метод и выборка.* Выборка исследования двухступенчатая.

*Первая ступень – неслучайная, квотная.* Квоты устанавливались по размеру и сфере деятельности предприятий, на которых заняты респонденты, на основании данных Росстата по малому и среднему бизнесу за 2013 г. [3].

Выделены 3 категории для численности предприятий (в соответствии с классификацией Росстата): микропредприятия (1–15 чел.) – 175 респондентов (35%), малые предприятия (16–100 чел.) – 260 респондентов (52%) и средние предприятия (101–250 чел.) – 67 респондентов (13%), а также 4 категории для сфер деятельности (путем объединения нескольких категорий Росстата в одну):

1) услуги (предоставление любого рода услуг, например перевозка, косметология, образование, IT и коммуникация и пр.) – 170 респондентов (34%);

2) торговля (все виды оптовой и розничной торговли) – 153 респондента (30%);

3) производство (обрабатывающая промышленность, производство всех видов продукции: пищевая промышленность, машиностроение, полиграфия, химическая промышленность и т.д.) – 114 респондентов (23%);

4) строительство – 65 респондентов (13%).

*Вторая ступень – гнездовая.* Придя в искомым организацию, интервьюер опрашивал *всех*

наёмных сотрудников, даже если при этом количество по квоте превышалось.

В результате мы получили такой социально-демографический портрет наших респондентов.

Пол: мужчин – 47%, женщин – 53%.

Возраст: 16–24 года – 33.6%, 25–34 года – 31%, 35–44 года – 18.4%, 45–54 года – 13.6%, старше 54 – 3.4%.

Таким образом, по половому признаку респонденты распределены примерно поровну, с небольшим (6%) перевесом женского пола. Распределение по возрасту сдвинуто в сторону более молодых респондентов. Отметим, что это одна из наиболее уязвимых групп экономически активного населения.

### Результаты опроса

*Основные направления взаимодействий рассматриваемого субъекта*

В первую очередь, мы решили выяснить, какие именно субъекты социально-трудовой сферы оказывают наибольшее влияние на трудовую жизнь современных работников малого и среднего бизнеса, какие субъекты и направления взаимодействий наиболее значимы. С этой целью респондентам в анкете был предложен вопрос, содержащий список потенциальных взаимодействий, и предлагалось указать на положительную либо негативную роль в трудовой жизни респондента каждого из этих субъектов либо отвергнуть какое бы то ни было воздействие того или иного из них. Результаты представлены в табл. 1.

Как следует из таблицы, среди субъектов максимального влияния – главы компаний, непосредственные руководители, сами работники и их трудовой коллектив, а также неформальные участники трудовых отношений в лице

Таблица 2

## Распределение ответов на вопрос о жизненных приоритетах

Жизненные приоритеты	Количество выбравших, %
Семья	72.5
Высокий доход	62.2
Перспективы будущего	47.8
Самореализация	45.4
Справедливость	33.1
Удовольствия	31.9
Безопасность	30.5
Творчество	23.1
Благополучие сегодня	21.9
Карьера	21.1
Независимость	17.3
Порядок, законность	17.1
Признание	16.9
Труд	8
Власть	5.6
Амбиции	5.4
Традиции	5

семьи, родственников, друзей и знакомых. За редким исключением, они вносят позитивный вклад, по оценкам работников, в их трудовую жизнь.

Работники малого и среднего бизнеса констатируют по поводу своей трудовой жизни преимущественно внутри организации. В абсолютном большинстве случаев заметно участие коллег и непосредственных руководителей в их трудовой жизни. Для большинства это влияние оценивается позитивно. Лишь около 10% опрошенных указывают на более или менее негативное влияние на собственную трудовую жизнь со стороны коллег и около 15% – со стороны непосредственных руководителей; крайние негативные оценки – менее 5%. В заметном числе случаев к важнейшим фигурам причисляется отдел кадров. Реже всего работники ощущают какое бы то ни было влияние на свою трудовую жизнь со стороны кадровых агентств, служб занятости и профсоюзов.

В целом, замечается общая тенденция к положительным оценкам роли субъектов социально-трудовых отношений в трудовой жизни работника, если только он отмечен среди значимых. Исключение составляет субъект «государственные службы». Кроме госслужб сравнительно значимое количество негативных оценок собирает влияние на трудовую жизнь работника со стороны профсоюзов, примерно столько же опрошенных негативно отзываются о роли служб занятости, кадровых агентств и отдела кадров. То есть посредники чаще вызывают негативные впечатления, чем непосредственно

участвующие в трудовых отношениях силы – работники и их коллеги, главы компаний, управленческие кадры.

С одной стороны, тесные контакты на рабочем месте можно интерпретировать как способность к интеграции внутри компании и как потенциал усиления субъектности работников в части создания благоприятной рабочей обстановки и как условия для консолидации с другими наёмными работниками – управленческим и исполнительскими звеньями. С другой стороны, в этом усматривается изолированность работников от внешних, не связанных с конкретными компаниями и работодателями, субъектов, которые могут обеспечивать защиту прав работников (государственные службы, профсоюзы, отчасти – профессиональные сообщества) и его свобод в плане поведения на рынке труда (кадровые агентства, центры занятости и др.).

*Ценности и ресурсы**Ценности*

Рассматривая данные характеристики субъекта, мы обратим внимание, в первую очередь, на жизненные ценности работников и место работы в системе этих ценностей. Для понимания мотивационной составляющей наёмных сотрудников, занятых в малом и среднем бизнесе, был поставлен вопрос об их жизненных приоритетах с ограничением числа возможных выборов до пяти для выявления иерархически более значимых (табл. 2).

Предложенный набор ценностей базируется на пунктах, выделенных Г. Хофстеде [4]. Это классический пример исследования ценностей, который традиционно используют для анализа

корпоративных культур, то есть все они связаны с трудовой жизнью.

В большинстве случаев среди жизненных приоритетов выделена семья, семейные же обстоятельства могут стать причиной смены места работы, что обозначается большинством опрошенных.

Более чем в половине случаев необходимым в жизни признается высокий доход. Это важнейший мотивационный фактор, что в дальнейшем в исследовании подтверждено при анализе наиболее значимых факторов для принятия решений относительно сотрудничества работников с той или иной организацией – размер заработной платы является ключевым фактором для принятия сотрудником данного решения. Как один из ключевых факторов размер заработной платы является ожидаемым. Однако заставляет обратить на этот вопрос особое внимание степень его превосходства над любыми другими факторами.

Эта же тенденция просматривается в сериях вопросов о ключевых факторах при принятии положительного и отрицательного решений о выборе места работы: установления либо блокирования и разрыва контакта с работодателем (табл. 3).

Доход является и важнейшей характеристикой экономического ресурса работника, оказывающей первостепенное влияние на социальное поведение субъекта, в том числе и на рынке труда.

В ходе анализа ответов наших респондентов отмечается стратегическая ориентированность работников – в числе часто называемых ценностей «перспективы будущего» и «самореализация». Труд, традиции, а также стремление к власти и реализации амбиций находим среди наименее значимых ценностных ориентиров. Карьерные достижения ценятся реже, чем творчество и самореализация. В целом, в данном случае можно предположить больший ориентир на самооценку, чем на оценку со стороны окружения.

#### *Ресурсы*

Ресурсы работника мы рассмотрим, несколько упростив классификацию, предложенную З.Х. Саралиевой и Е.В. Митягиной в исследовании ресурсности рабочих [5], и проанализировав следующие ресурсы работника: квалификационный, экономический, социальный, биологический. Не менее важным является вопрос не только наличия, но и отсутствия или нехватки разного рода ресурсов.

*Экономический ресурс.* Распределение доходов исследуемой группы показывает, что только четвертая часть позволяет себе траты на путе-

шествия и развлечения, около 20% – на современные электронные и технические устройства. При этом больше трети выплачивают кредиты различного содержания. Около 30% делают стратегические накопления. Изучая данную группу посредством анализа данных базы RLMS [6], мы выяснили, что в 2013 г. доходы работников малых и средних предприятий распределились следующим образом: почти 80% рассматриваемой категории населения имеют доходы 15–25 тыс. рублей и ниже. При этом большинство субъективно определяют свой финансовый статус как средний (60%). Однако объем прожиточного минимума за первый квартал 2014 г. для трудоспособного населения составил 8283 рубля на человека. Теоретически это граница бедности, фактически она может быть определена и выше, в зависимости от размера списка товаров и услуг, которые можно определить как необходимые для достойного образа жизни. В то же время статус специалиста с высшим или средним специальным образованием (статус «специалист») и постоянным местом работы предполагает приближенность к уровню жизни некоего среднего класса, нормативному образу жизни, транслируемому массмедиа. Средним положением в социальной структуре субъективно и характеризуют себя опрошенные. Однако обратим внимание, что приведенная выше цифра – расчёт на одного человека, примерно такая же сумма необходима на каждого иждивенца в семье. Поэтому можно предположить, что финансовое положение рассматриваемой категории граждан, в основном, очень напряженное и, объективно, вряд ли приближено к среднему классу.

В подтверждение вывода о высшем значении размера заработной платы в трудовых взаимоотношениях распределяются ответы на вопрос о роли работы в жизни наёмных сотрудников. Единственным пунктом, в котором соглашаются подавляющее большинство опрошенных, стал пункт «Средство зарабатывания денег» (86.5%). Взаимоотношения имеют тенденцию редуцироваться до денежных. Условия и барьеры для взаимодействия с компаниями так же показывают существенный перевес пункта о размере заработной платы. В этом контексте разнообразие средств и методов нематериальной мотивации практически неприменимо для воздействия на сотрудников. Считаем это следствием недостаточности зарабатываемых средств для ведения образа жизни, на который субъективно ориентируются работники малого и среднего бизнеса.

Вопрос о том, кроется ли причина такого положения наёмных работников в искусственном

удерживании уровня зарплат на рынке труда со стороны собственников или в том, что малый и средний бизнес сегодня не в состоянии предоставить сотрудникам заработную плату, соответствующую востребованному образу жизни, требует дополнительного изучения в дальнейшем.

*Социальный ресурс.* Возможность воспользоваться полезными связями дополняет характеристику ресурсности человека. Таких полезных связей, актуальных и ожидающих случая для применения, может быть много, и этому должны быть посвящены отдельные изыскания. В данном исследовании ставился вопрос о наличии/отсутствии такого социального ресурса. Предполагаем, что при этой самой общей формулировке вопроса люди отвечали о самых очевидных для них связях, знакомствах «первой» руки. Утвердительные и отрицательные ответы распределились примерно поровну, с небольшим перевесом к отрицательным.

Другой частью изучения социальной активности и, соответственно, потенциала социальных связей был вопрос о членстве в группах разного характера (помимо обязательной для подавляющего большинства принадлежности к семейной и дружеской малым группам), в том числе о присутствии в социальных сетях – как простейшей форме инициации и поддержания социальных контактов. Почти 70% опрошенных включены в социальные сети «ВКонтакте», Facebook и пр. 7% состоят в профессиональных интернет-сообществах. Различного рода клубы по интересам (использовалась свободная формулировка для выявления членства в любого рода объединениях) объединяют около 13% сотрудников задействованных в опросе предприятий. Около 8% состоят в различного рода неполитических общественных объединениях и организациях, около 2% указывают на членство в политических партиях и движениях. Членами неформальных объединений либо представителями субкультур назвали себя почти 7% участников опроса. 27% опрошенных не относят себя к числу членов каких-либо, даже минимально формализованных, объединений.

*Квалификационный ресурс.* Половина нижегородских респондентов – работников малого и среднего бизнеса имеет высшее образование, чуть более 20% – среднее специальное, незаконченное высшее образование – около 15%. Частота других вариантов незначительная – 6 и менее процентов: среднее, два и более высших, среднее неполное. Реже всего – в нашей выборке в 4 случаях – персонал исполнительского звена имеет учёную степень.

*Биологический ресурс.* Характеристики ресурса здоровья были запрошены у респондентов в двух блоках. Первый блок касался того, насколько часто респонденты заболевают и насколько часто они обращаются за врачебной помощью. Наибольшая часть рассматриваемой группы – 46% – характеризует собственное состояние здоровья как хорошее (болеют лишь изредка), около трети оценивают своё здоровье как отличное (и посещают врачей только для профилактических осмотров либо не посещают вовсе). На хронические заболевания жалуются около 20% респондентов, в общем оценивая своё состояние удовлетворительно. Как плохое характеризуют своё физическое состояние лишь 3% опрошенных. Второй блок, касающийся оценки ресурса здоровья, предполагает оценку респондентами того, считают ли они недостаточным свой ресурс здоровья. На недостаток ресурса здоровья указывают 25% сотрудников малого и среднего бизнеса.

*Нехватка (недостаток) ресурсов.* Важным моментом при оценке ресурсности работников является и их оценка недостатка (нехватки) ресурсов. Мы просили респондентов оценить, нехватку каких ресурсов они ощущают. Наиболее сильно актуализирована нехватка финансовых ресурсов. Интерес вызывает такой ресурс, как «время». Его нехватку отмечает каждый второй сотрудник малого и среднего бизнеса. Больше возможностей в задействовании полезных связей хотели бы иметь почти 40% работников. Эти три пункта лидируют в данном рейтинге.

*Условия и барьеры взаимодействия с другими субъектами трудовых отношений*

Анализ факторов, значимых при принятии решения о сотрудничестве с организацией (об устройстве на работу в конкретную организацию), показывает, что каждый второй сотрудник принимает во внимание удобство графика работы. В ряде случаев этот фактор оказывается значимее размера оплаты труда. Все остальные факторы гораздо реже оказываются значимыми. На основании информации о заметной роли коллектива и непосредственного руководителя в трудовой жизни работников можно было бы предположить, что информация о них (для вступления во взаимодействие) либо личное впечатление (для поддержания взаимодействия) должны играть одну из ключевых ролей при принятии решения о выборе или сохранении места работы. Ответы респондентов демонстрируют умеренное либо низкое значение этих факторов (таблица 3). Менее 10% опрошенных указывают на то, что репутация непосредственного руководителя, так же как и личное впечат-

Таблица 3

**Факторы принятия положительного и отрицательного решений о выборе места работы**

Что может повлиять на Ваше решение работать в компании, %		Что может повлиять на Ваше решение покинуть компанию, %	
Профиль работы компании	33.7	Профиль работы компании	19.3
Имидж компании	27.1	Негативные отзывы о компании	42.6
Положительные отзывы о главе компании	10.8	Негативные отзывы о главе компании	8.8
Положительные отзывы о будущем непосредственном руководителе	9.6	Негативные отзывы о будущем непосредственном руководителе	12.5
Положительные отзывы о коллективе	18.5	Негативные отзывы о коллективе	12.7
Личное положительное впечатление о главе компании	7.8	Личное негативное впечатление о главе компании	12.5
Личное положительное впечатление о руководителях компании	9.4	Личное негативное впечатление о руководителях компании	12.5
Личное положительное впечатление о коллективе	13.3	Личное негативное впечатление о коллективе	23.1
Привлекательная зарплата	76.3	Низкая зарплата	75.5
Привлекательный график работы	49.4	Неудобный график труда	51.0
Привлекательный соц. пакет	19.5	Отсутствие социальных гарантий	26.1
Близость к месту жительства	27.9	Территориальное расположение компании	18.3
Форма занятости	8.8	Форма занятости	7.2
Мне все равно, буду работать там, куда берут	3.4	В любом случае буду работать, если возьмут	3.0

ление о нём, может повлиять на решение работать в компании. Более значимой оказывается репутация коллектива и личное впечатление о нем: негативное личное впечатление может стать критически значимым аргументом для 23.1% работников, а негативные отзывы могут оказаться критично значимыми для 12.7%. Положительные отзывы о коллективе и личное впечатление являются весомыми аргументами в пользу сотрудничества с компанией в 18.5 и в 13.3% случаев соответственно. В 42.6% случаев могут оказать влияние негативные отзывы о компании.

Фактор уровня зарплаты заметно выделяется среди других. Меньшую, но существенную значимость имеют факторы удобства графика и имидж компании – негативные и позитивные отзывы о ней. Причем негативные отзывы ожидаемо более значимы, чаще имеют критичное значение для принятия решения о сотрудничестве с той или иной компанией. Относительно значимыми преимуществами являются близость к месту жительства, привлекательный социальный пакет и положительные отзывы о коллективе. Критическими недостатками почти в четверти случаев могут стать отсутствие социальных гарантий, личное негативное впечатление о коллективе. Наименьшее значение имеет информация о главах компаний и о непосредственных руководителях. Судя по всему, важнейшей информацией в этом ключе становится способность руководства обеспечить удобный график и, главное, достойную оплату труда.

Несмотря на отмеченную респондентами важность удобного графика работы, приоритетным режимом в основном является полный рабочий день. Возможно потому, что для большинства должностей другие формы занятости сопряжены с более низким уровнем дохода. Кроме того, для большинства других форм занятости нет в достаточной мере проработанной правовой базы, что влечёт ряд трудностей при попытках их использования – как для наёмного работника, так и для работодателя. Возможно, в ряде случаев этот выбор обусловлен обстоятельствами личного и профессионального свойства. Детального изучения причин предпочтения того или иного режима труда нами пока не проводилось.

Среди других вариантов форм занятости большую популярность приобретает формат гибкого графика при фиксированном количестве часов работы (20%). Среди более новаторских режимов труда примерно по 10% выборов набирают свободное расписание при оплате труда по результатам, полная занятость в комплексе с подработкой и частичная занятость (примерно по 8%), 8% респондентов предпочли бы самозанятость (предпринимательскую деятельность). Крайне редко, с частотой в пределах 2%, работники отдают предпочтение внештатному труду, то есть форме фриланса.

Одной из задач было составить представление о степени принуждения, которое испытывает сотрудник при выполнении трудовых обязанностей. Поскольку в нашем обществе в рамках рыночных отношений не может существо-

вать буквальное принуждение, выявлялась субъективная, эмоциональная оценка работником вынужденности–добровольности в осуществлении трудовой деятельности. Для этого респондентам была представлена шкала с 10 пунктами континуума с крайними точками, намеренно сформулированными в эмоциональном стиле, где наименьший балл характеризовался «Иду как на каторгу, жду не дождусь окончания рабочего дня», а высший – «С удовольствием хожу на работу и выполняю свои обязанности». Основная масса оценок расположилась от середины шкалы к высшему баллу.

В описании взаимодействий с любым из субъектов рынка труда отдельный интерес представляет комплекс проблем, с которыми сталкивается работник в любом из этих взаимодействий. Ранее, изучая проблемы в наиболее активном, как мы видели, взаимодействии, где с одной стороны выступают рядовые наёмные сотрудники, а с другой – их непосредственные руководители, мы выделили проблемы формального и неформального характеров [7]. Данное же исследование позволяет отметить низкое число «жалоб» со стороны сотрудников. Относительно часто отмечаемые проблемы (около 20–25% указывают на них): недооценка со стороны руководителя, неясность распоряжений, негативные эффекты от разногласий в среде руководства, отсутствие ориентированности на рост и развитие сотрудников, отсутствие возможности осуществить обратную связь, сильное влияние родственных связей. Исключением служит проблема «Успехи компании не отражаются на зарплате» – на неё указывает около 40.2% опрошенных.

По десятибалльной шкале оценки характера отношений работников и непосредственных руководителей тяготеют к неформальным, дружеским. Оценивая меру влияния на профессиональные, производственные процессы, работники в 40% случаев признают приоритет за главой компании и почти каждый второй считает, что наиболее значимую роль в этом играют их непосредственные руководители. При этом приоритет влияния на настроения в компании признаётся за рядовыми сотрудниками (более 40% так отвечают на соответствующий вопрос) и более чем в трети случаев – за руководителями среднего звена.

#### *Посредники*

*Кадровые агентства.* Как уже было отмечено, изучаемая группа не активна во взаимодействии с посредниками. Так, имеют опыт обращения в кадровые агентства 20% её представителей, а приоритетным способом поиска работы

этот путь является лишь для 8% работников. Среди барьеров на пути инициации взаимодействия с кадровым агентством наиболее часто называются: низкое доверие к ним (17%) и решение проблемы поиска работы через знакомства «первой руки» (18% отметили, что не ощущают необходимости обращения в агентства по этой причине, то есть это взаимодействие замещается взаимодействием по каналам индивидуальных социальных связей, которые, по всей видимости, имеют и больший кредит доверия со стороны соискателя). Условием для обращения в кадровое агентство чаще всего называют длительную неспособность самостоятельно трудоустроиться – почти 40% опрошенных. При этом 36% указывают, что ни при каких обстоятельствах не хотят обращаться за услугами этого посредника.

*Центры занятости.* Опыт обращения в центры занятости имеют 22.7% работников. В этом вопросе снова находим указание на то, что основанием обращения в них является несостоятельность других, более популярных способов. Треть опрошенных указывают на принципиальное нежелание обращаться в центры занятости. Основными целями для обращения называют изучение имеющихся вакансий и получение направления на работу. Получение статуса безработного называют среди возможных поводов обратиться в центры занятости лишь 16.5% наших респондентов.

*Государственные службы (Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и т.п.).* В большинстве случаев наёмные работники не поддерживают активного взаимодействия по поводу трудовых отношений с государственными службами. Подавляющее большинство процедур по их вопросам в этих службах осуществляют работодатели. Влияние государства на трудовую жизнь, по субъективным оценкам группы, незначительное. По десятибалльной шкале оценок степени такого влияния преобладают низкие баллы – от 1 до 5. В этом диапазоне находятся более 65% ответов. Очереди и большое количество бумаг называются в числе главных барьеров, ограничивающих возможности данного взаимодействия.

*Профсоюзы.* По нашим данным, более 90% опрошенных не являются членами профсоюзов. Это неудивительно, так как хорошо известно, что профсоюзы как формализованная структура присутствуют сегодня лишь на некоторых крупных предприятиях, преимущественно производственных. Причем и в этой среде профсоюзы фактически являются представителями интересов работодателя и функционируют как

инфраструктура для управления персоналом. В среде малого и среднего бизнеса такие структуры практически отсутствуют. Существенных преимуществ членства в профсоюзах работники малых и средних предприятий не видят. Негативные же стороны членства в объединениях ассоциируются с нежелательной для работников общественной нагрузкой (36%) и профсоюзными взносами (21%). Более 20% отмечают, что не видят смысла членства в профсоюзах, потому что привыкли индивидуально решать свои проблемы в трудовой жизни.

### Выводы

Использование в качестве основы для эмпирического анализа категории «социальное взаимодействие» стало источником оригинального авторского подхода к исследованию характеристик основных субъектов социально-трудовых отношений: работника и работодателя, а также их взаимодействий с другими субъектами, что дало возможность на основе авторского инструментария получить уникальный набор эмпирических данных и сделать ряд значимых выводов относительно состояния социально-трудовых отношений в малом и среднем бизнесе в Нижегородской области.

В целом, практически все ценности нижегородских наемных работников малого и среднего бизнеса (вероятно, как и по всей стране) лежат в индивидуальной плоскости. Современных работников мало волнуют вопросы социальной значимости работы. Для большинства опрошенных работа представляет собой инструментальную ценность, прежде всего являясь средством зарабатывания денег.

В контексте ресурсообеспеченности наибольшее беспокойство вызывает экономический ресурс. Именно его недостаток ощущают современные работники малого и среднего бизнеса наиболее остро. Второй по значимости недостающий ресурс – временной. Его нехватку отмечает каждый второй сотрудник малых и средних предприятий Нижнего Новгорода. Очевидно, в этой связи такой фактор, как удобство графика работы, становится значимым при принятии работниками решений на рынке труда.

Относительно стратегий поведения, по полученным данным, отмечается значительная самостоятельность работников малого и сред-

него бизнеса в поле трудовых отношений, привычка полагаться лишь на себя и на доступные социальные контакты. Во многих ответах акцентируется решение работниками всего спектра вопросов самостоятельно либо при задействовании личных связей – семейных и дружеских. Трудовая сфера, трудовое пространство и контакты этих работников зачастую ограничены собственной организацией, коллективом и непосредственным руководством, при отсутствии какой-либо значимости для них государства и различного рода посредников в социально-трудовой сфере. Подобная изолированность и ограниченность взаимодействий наряду с условиями работы и оплаты труда делают эту категорию одной из наиболее социально уязвимых среди всех наемных работников.

Результаты проведенного исследования могут быть рассмотрены как один из этапов изучения общей системы социально-трудовых отношений в малом и среднем бизнесе и вносят вклад в изучение современных социально-трудовых отношений в России в целом.

### Список литературы

1. Российский статистический ежегодник 2014: Стат.сб./Росстат. М., 2014. 693 с.
2. Чилипенко Ю.Ю. Социальное взаимодействие на рынке труда: теоретико-методологические основы изучения // Вестник ННГУ. 2012. № 1. С. 370–375.
3. Малое и среднее предпринимательство в России. 2014: Стат.сб./Росстат. М., 2014.
4. Хофстеде Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристики культур // Язык, коммуникация и социальная среда. 2014. № 12. URL: <http://lse2010.narod.ru/olderfiles/LSE2014pdf/LSE2014Hofstede.pdf> (дата обращения: 11.06.2015).
5. Митягина Е.В., Саралиева З.Х. Ресурсность рабочих в условиях российской модернизации // Современное общество и труд: Сборник статей. СПб., 2014. С. 304–311.
6. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ, проводимый НИУ-ВШЭ и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН (RLMS). URL: <http://www.hse.ru/rflms> (дата обращения: 20.05.2015).
7. Гапонова О.С., Чилипенко Ю.Ю. Неформальное взаимодействие в сфере социально-трудовых отношений в современных российских организациях // Власть. 2015. № 2. С. 61–66.



**MODERN EMPLOYEE IN SMALL AND MEDIUM-SIZE BUSINESSES  
AS AN ACTOR OF SOCIAL-LABOR RELATIONS**

*Yu.Yu. Chilipenok, O.S. Osipova*

National Research University Higher School of Economics, Nizhni Novgorod Branch

The main purpose of the research was to study an employee in small and medium-sized businesses as an active actor of modern social-labor relations. The data array included 502 employees in Nizhni Novgorod. The research was focused on their goals and values and on the characteristics of their interaction with other actors of social-labor relations, especially with employers. Our findings show that this group of employees is fairly vulnerable and is concentrated primarily on achieving financial stability and well-being. It is stated that ordinary employees of small and medium-sized businesses demonstrate self-sufficiency in dealing with any labor issues, while their active interaction mostly takes place inside their current places of employment.

*Keywords:* social-labor relations, small and medium-sized business, employee, employer, intermediary.