

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-7-45

УДК 316

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

Чилипенюк Ю.Ю.

Цель. *Основной целью данного исследования стало изучение российского работника малого и среднего бизнеса как субъекта современных социально-трудовых отношений в контексте имеющихся у него ресурсов.*

Методология. *Исследование проводилось на материалах Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS) последней доступной на момент исследования 22-й волны (индивидуальный блок). Методом пятиступенчатой фильтрации было выявлено 1629 подходящих для целей исследования наблюдений.*

Результаты. *Опираясь на ресурсный подход к анализу социально-трудовых отношений, был определен перечень основных ресурсов, наличие или отсутствие которых способно оказать влияние на поведение работника как субъекта рынка труда: квалификационный, экономический, биологический, информационно-инновационный и социальный.*

По результатам исследования делается вывод о низком уровне наличия у современных работников малого и среднего бизнеса ресурса квалификационного и экономического, на «нормальном», среднем уровне – ресурсов социального и инновационного, и на уровне ближе к высокому – ресурса биологического (ресурса здоровья).

Область применения результатов. *Результаты данного исследования могут быть интересны не только исследователям, занимающимся социологией труда и трудовыми отношениями, но и практическому бизнесу, так как знание и понимание ресурсообеспеченности работников даст возможность работодателям принимать более взвешенные кадровые решения, а также представителям государственных органов, занимающихся вопросами труда, занятости и в целом социальной политики.*

Ключевые слова: *социально-трудовые отношения; малый и средний бизнес; работник; ресурсы.*

**MODERN WORKER OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES
AS A SUBJECT OF SOCIO-LABOUR RELATIONS:
RESOURCES**

Chilipenok Yu.Yu.

Purpose. *The main purpose of this research was to study the Russian worker of small and medium-sized businesses as the subject of modern labour relations in the context of available resources.*

Methodology. *The study was conducted on the materials of the Russian monitoring of the economic situation and public health (RLMS) the latest available at the time of the study wave 22 (individual unit). Five filtering method revealed 1629 suitable for research purposes observations.*

Results. *Relying on the resource-based approach to the analysis of labour relations, was a list of core resources, the presence or absence of which could have an impact on the employee's behavior as a subject of the labour market: qualification, economic, biological, innovation and social.*

Modern employees of small and medium-sized businesses have low level of qualification and economic resources, anormal level of social and innovation resources, and a high level of biological resource (health resource).

Practical implications. *The results of this study may be of interest not only to researchers involved in the sociology of labour and labour relations, but also the practical business because knowledge and understanding of the role of resource potential of employees will provide an opportunity for employers to take more effective staffing decisions, as well as representatives of the State concerned in labour, employment and social policy problems.*

Keywords: *labour relations; small and medium- sized business; employee; resources.*

Сегодня малый и средний бизнес в России 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% соответ-

ственно). При этом в составе занятых на малых предприятиях 41% заняты на микропредприятиях (численностью от 1 до 15 человек) [1, с. 10].

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 трансформировались, так же как и сами взаимодействующие субъекты. Изменился и ресурсный потенциал многих из них. Так как наличие, а чаще отсутствие, разного рода ресурсов являются основной причиной, по которой современные субъекты социально-трудовых отношений вступают во взаимодействия друг с другом, мы решили выяснить, какими ресурсами располагает современный работник малого и среднего бизнеса.

Ресурсный подход к анализу социально-трудовых отношений

Ресурсный подход к анализу социально-трудовых отношений сегодня активно обсуждается в отечественной и зарубежной научной литературе. М. Пул отмечает, что 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 [2, 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» [3, с. 267].

Основы ресурсного подхода заложены в трудах многих классиков: К. Маркса, где собственность на средства производства является главным ресурсом, определяющим характер и содержание социально-трудовых отношений; М. Вебера, определившего важность не только экономического, а также символического и властного ресурсов [4, с. 131], П. Бурдьё с его экономическим, культурным, социальным и символическим капиталом [5, с. 519], Дж. Коулмана, уделившего особое внимание социальному капиталу [6, с. 121-139].

П. Сорокин утверждал, что «в реальной общественной жизни наиболее могущественное влияние на своих членов и на других людей оказывают группы в зависимости от следующих свойств: количества собственных абонентов, степени распространенности, солидарности, организованности власти и размеров технического аппарата воздействия на поведение людей, в виде денег, печати, оружия, транспорта, знаний и навыков» [7, с. 395].

Современные отечественные исследователи сегодня предлагают достаточное количество классификаций ресурсов/ капиталов, которые применимы к анализу субъектов социально-трудовых отношений. Как правило, выделяют экономический, квалификационный (профессиональный), социальный, властный (административный), символический, физиологический (биологический, демографический), культурный, личностный, политический ресурсы. [8, 9, 10].

С.Г. Климова добавляет и еще один важный ресурс – институциональный. «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» [11, с. 95].

Ядов В.А. считает, что «имеет место некая универсальная категория – ресурсоемкость социальных субъектов» [12, с. 314]. Радаев В.В. отмечает два основных свойства капитала/ресурса – их ограниченность и свойство к накоплению [13, с. 121].

С.В. Одяков предлагает два основания для классификации ресурсов субъектов социально-трудовых отношений: по объему ресурсов (в порядке убывания – предприниматели, самозанятые и работающие по найму) и по структуре ресурсов (основные – наемные работники и работодатели и неосновные акторы – государство, кооперативы, предприятия, находящиеся в собственности работников, семейные и частные, без использования наемного труда, предприятия, профсоюзы». [3, с. 291].

Таким образом, использование ресурсного подхода открывает нам особую сторону анализа социально-трудовых отношений, в ходе которого рассматривается специфика взаимодействия акторов, определенная количеством и качеством имеющихся у субъектов ресурсов, что обуславливает стратегии их поведения, роль и статус в данном взаимодействии и в обществе в целом.

Объектом нашего эмпирического исследования явились сотрудники малых (включая микро) и средних предприятий России по материалам базы данных RLMS – Российского мониторинга 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) [14].

Метод и выборка

Для анализа актуальных сведений использовалась база данных по самой поздней доступной волне опросов. На момент проведения исследования это была база 22-й волны опроса, проведенного в 2013 году. 2013 год характеризовался относительной экономической стабильностью в стране, поэтому предполагается, что имеющиеся данные отражают типичную ситуацию в РФ. Взяты данные по индивидуальному (репрезентативному) опросу граждан. Характеристики выборки и принципы сбора данных подробно прописаны на сайте RLMS [14].

Для отбора требуемых наблюдений использовалась пятиступенчатая фильтрация. Общий объём исходной выборки составляет 16087 человек.

На первом этапе отобраны только те наблюдения, которые удовлетворяют условию отношения респондента к какой бы то ни было организации в качестве сотрудника. В результате база данных ограничилась 7 016 наблюдениями.

Далее использовался фильтр по отнесению этих организаций к малым и средним по принципу численности сотрудников. В базе данных осталось 3 522 респондента, работающих на предприятиях, численность сотрудников которых не превышает 250 человек. Причем, 3 071 человек из них заняты в малых, включая микро предприятиях численностью до 100 человек.

Третьим условием отбора была частная форма собственности предприятия, на котором занят сотрудник. После этого этапа в базе данных осталось 1752 наблюдения, подходящих под цели нашего исследования. Кроме того, необходимо было отобрать работающих исключительно в российских предприятиях, каковых также оказалось 1752.

Итоговым фильтром были исключены владельцы предприятий (собственники, предприниматели), и искомая база данных составила 1629 наблюдений.

Таким образом, наши респонденты оказались представлены следующим образом:

Мужчин оказалось 47,8%, а женщин – 52,2%. Это несколько отличается от данных в среднем по стране, где среди занятого населения мужчин – 51%, а женщин 49% [15, с. 108]. Вероятно, преобладание в малом и среднем бизнесе среди сфер деятельности оптовой торговли и сферы услуг и определяют это расхождение.

Наибольшее количество респондентов (29,1%) представляют возрастную категорию 25-34 года, чуть меньше работников в возрасте от 35 до 44 лет (26,5%), 22% представляют возрастную группу 45-54 года, 14,2 % – от 55 до 64 лет, 5,3% в возрасте от 14 до 24 лет и 3% ре-

спондентов старше 65 лет, что в целом соответствует данным о возрасте занятого населения по стране в целом с небольшими отклонениями [15, с. 109]. Таким образом, можно говорить о преобладании молодых (в возрасте до 35 лет) работников в малом и среднем бизнесе.

По данным ответов RLMS на вопрос о самом высоком уровне образования, по которому получен аттестат, диплом или свидетельство получилась следующая картина:

25,5% респондентов имеют диплом специалиста о высшем образовании, (добавим к этому 0,8% работников имеющих диплом магистра, 0,4%, имеющих диплом бакалавра, 0,2% аспирантов и ординаторов, а также 0,1% работников, имеющих ученую степень) и получим 27% респондентов, имеющих высшее образование. 25,5% имеют среднее специальное образование. 18,2% окончили ПТУ, получив среднее образование, 11,2% закончили полную среднюю школу, 7,6% имеют только диплом об окончании различных профессиональных курсов, 6,4% закончили ПТУ, ФЗУ, ФЗО без среднего образования и 3,9% – неполную среднюю школу. Это отличает наемных работников малого и среднего бизнеса от работников с целом по стране в худшую сторону в части наличия высшего образования. По данным Росстата в целом по стране среди занятого населения 31,7% имеют высшее профессиональное образование [15, с. 109].

Большинство наших респондентов (45,1%) состоят в зарегистрированном браке, 25,9% в браке никогда не состояли, 15,4% разведены, 7,4% состоят в повторном зарегистрированном браке, 4,9% овдовели, 0,9% респондентов зарегистрированы, но не проживают вместе, остальные 0,5% не смогли определиться со своим семейным положением.

Среди огромного спектра названных респондентами должностей и профессий выделим наиболее часто упоминаемые. Больше всего (12,2%) наших респондентов определили себя как продавцы – консультанты в магазинах и 3,6% – прочие работники продаж (итого – 15,8%); 3,9% – бухгалтеры и счетоводы плюс 1,7% бухгалтеров высокой квалификации дают в итоге 5,6%); 3,1% отнесли себя к телохранителям; 3,0% – водители грузовых авто, фур и платформ; 2,6% – повара; 2,3% – уборщики в офисах, отелях и других учреждениях; 1,9% – водители легковых автомобилей; 1,8% – клерки по погрузкам, отправкам и взвешиваниям продукции; 1,5% – механики и слесари по автодвигателям; 1,4% – грузчики, и столько же сварщиков и газорезчиков, а также различных агентов; 1,2% – контролеры в магазинах, столько же водителей, машинистов и операторов мобильных установок; 1,1% – швеи, портные, скорняки и шляпники в ателье, столько же – штукатуров. Остальные должности составляют 1% и менее. Этот набор должностей является показателем того, что работники малого и среднего бизнеса занимают в большинстве своем должности невысокого уровня.

Сферы деятельности предприятий, на которых работают наши респонденты, они определили следующим образом:

Таблица 1

**Распределение респондентов по сферам деятельности предприятий,
 на которых они заняты (в %)**

| Сфера деятельности предприятия | % |
|---|----------|
| Торговля, бытовое обслуживание | 39,2 |
| Строительство | 10,1 |
| Легкая, пищевая | 9 |
| Транспорт, связь | 8,3 |
| Сельское хозяйство | 5,3 |
| Жилищно-коммунальное хозяйство | 4,2 |
| Здравоохранение | 2,9 |
| Наука, культура | 2,1 |
| Гражданское машиностроение | 2,1 |
| Финансы | 2,0 |
| Услуги населению | 1,8 |
| Армия, МВД, органы безопасности | 1,7 |
| Нефтегазовая промышленность | 1,7 |
| Другая отрасль тяжелой промышленности | 1,6 |
| Энергетическая промышленность | 1,3 |
| Образование | 1,0 |
| Операции с недвижимостью | 0,9 |
| Спорт, туризм, развлечения | 0,7 |
| IT, информационные технологии | 0,6 |
| Органы управления | 0,5 |
| Юриспруденция | 0,4 |
| Военно-промышленный комплекс | 0,2 |
| Церковь | 0,2 |
| Деревообрабатывающая промышленность, лесное хозяйство | 0,2 |
| Организация общественного питания | 0,2 |
| Химическая промышленность | 0,1 |
| Экология, защита окружающей среды | 0,1 |

Остальные 1,6% не смогли ответить на вопрос о сфере деятельности их предприятия.

Официально оформлены на данном месте работы по словам самих респондентов – 86,4 %, не оформлены официально – 13,5%.

Методика и результаты

Исходные переменные, позволяющие сформировать необходимые для исследования сводные переменные по каждому из ресурсов, перекодировались в порядковые переменные с трехмерной шкалой:

- 1 – низкий уровень обладания ресурсом;
- 2 – нормальный уровень обладания ресурсом;
- 3 – высокий уровень обладания ресурсом.

Для итоговой оценки обладания тем или иным ресурсом брался средний показатель по соответствующему комплекту используемых переменных.

Переменная 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 (вопрос опросника RJ72.18A);
- самостоятельное расположение респондентами самих себя на воображаемой профессиональной 9-ти-ступенчатой лестнице от «начинающий ученик» до «профессионал высокого класса» (вопрос RJ69.1);
- количество часов, посвященных повышению профессиональной квалификации за последний год (вопрос RJ72.11).

В результате были определены три группы обладателей квалификационного ресурса разного уровня.

Группа 1 – обладатели низкого уровня квалификационного ресурса. Уровень образования ниже среднего специального. Представители группы оценивают свою квалификацию ниже 7 баллов по описанной шкале. Повышения квалификации не проходили в течение последнего времени.

Группа 2 – обладатели нормального уровня квалификационного ресурса. Уровень образования – профессиональное образование: среднее специальное или высшее профессиональное образование. Представители группы оценивают свою квалификацию в реализуемой трудовой деятельности на 7-8 баллов (интервал определен на основе модального среднего). За норму принято постоянное повышение квалификации на краткосрочных курсах – от минимального значения (2-х часов) до 100 часов.

Группа 3 – обладатели высокого уровня профессионального ресурса. Образование преимущественно высшее. Самооценка квалификации на высшем уровне, 9 баллов по описанной выше шкале. Повышение квалификации осуществлялось двумя и более краткосрочными программами либо более длительными образовательными программами повышения квалификации в течении последнего года.

Уровень образования уже описан нами в характеристиках респондентов. Что же касается самооценки, то здесь лидирует низкая оценка собственных квалификации и мастерства (45 %). Почти такое же число опрошенных дают себе средние оценки. Около 13% опрошенных оценивают свою квалификацию высшими баллами. Влияет ли на такую самооценку достаточность имеющегося уровня образования для выполнения профессиональных задач, либо опыт работы в большей степени, нежели образование, сказывается на квалификационном ресурсе, либо дело в самонадеянности оценивающих свою квалификацию высшими баллами, либо другие обстоятельства – вопрос дальнейших изучений.

Относительно повышения квалификации 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 %).

Таким образом, при суммировании переменных видим, что по совокупности переменных около 60% респондентов относятся к первой низкоресурсной группе, около 35% – ко второй, с «нормальным», средним квалификационным ресурсом, и лишь около 5% сотрудников можно отнести к третьей группе (обладателей высокого квалификационного ресурса) сотрудников предприятий малого и среднего бизнеса. Число обладателей высшего уровня квалификационного ресурса в целом ниже, чем при рассмотрении двух первых переменных по отдельности. То есть, обладатели очень высокого уровня образования низко оценивают свою квалификацию и мастерство, а оценивающие свое мастерство высоко, видимо, имеют не высокий, в нашей квалификации, уровень образования. То есть, эти переменные прямо не коррелируют.

Переменная Экономический ресурс

Переменная описывает финансовое (материальное) положение респондентов. В ней собраны данные по исходным переменным, описывающим:

- количество денег, в рублях, полученных респондентами в качестве зарплаты и премий за предшествующий опросу месяц работы; (вопросы RJ10, RJ10.2, RJ40, RJ57);
- самостоятельное расположение респондентами себя на воображаемой 9-ти-ступенчатой лестнице, где нижняя ступень – «нищие», а высшая ступень – «богачи» (вопрос RJ62);

- самостоятельная оценка удовлетворенности респондентами своим материальным положением по шкале с качественными оценками (вопрос RJ66.1).

По первой переменной не проводилось разбиения групп с различным уровнем дохода на группы высокого, нормального и низкого уровня обладания финансовым ресурсом. Была сформирована интервальная шкала. По двух остальных переменным была определена Группа 2, характеризующая «нормальный» уровень обладания экономическим ресурсом. На описанной воображаемой лестнице «бедный-богатый» респонденты, отнесенные к этой группе, располагают себя на ступенях 4-6 (середина лестницы, равноудаленная от крайних значений). При оценке удовлетворенности собственным материальным положением выбирают ответы «Скорее удовлетворены» и «И да, и нет».

Почти 80% рассматриваемой категории респондентов имеют доходы 15-25 тыс. рублей и ниже. При этом большинство (60%) субъективно определяют свой финансовый статус как средний (ступени 4-6). Однако объем прожиточного минимума 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, 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 масс-медиа. 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 приближенно к среднему классу.

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.

По данному пункту не выводился средний параметр, более информативно рассмотрение объективных данных и субъективных оценок и самоопределения. Обратим внимание на совокупность данных: чуть больше 30% респондентов ставят себя на низшую ступень по параметру материального достатка и около 60% не удовлетворены своим финансовым положением.

В целом, это подчеркивает низкую ресурсность работников малого и среднего бизнеса по признаку материального достатка и указывает на социальное напряжение, так как оба параметра оцениваются респондентами на основе сравнения себя с другими людьми.

Вопрос о том, кроется ли причина такого положения наёмных работников в намеренном удерживании уровня зарплат на рынке труда 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 дополнительного изучения в дальнейшем.

Переменная Социальный ресурс

Под социальным ресурсом будем понимать возможность применения социального капитала – получения благ путем использования личного авторитета и связей с другими людьми, способными оказать полезные одолжения. По имеющейся базе данных имеется возможность оценить один из этих аспектов, а именно – самооценку обладания властью и самооценку личного авторитета (уважение со стороны других).

Вопросы звучали следующим образом:

Представьте себе лестницу, из 9 ступеней, где на нижней ступени стоят совсем бесправные, а на высшей – те, у кого большая власть. На какой из девяти ступеней находите сегодня Вы лично? (вопрос RJ63)

Еще одна лестница из 9 ступеней, где на нижней ступени находятся люди, которых совсем не уважают, а на высшей – те, кого очень уважают. На какой из девяти ступеней находите сегодня Вы лично? (вопрос RJ64)

По полученным данным, существует заметная разница между ощущением власти, которое смещено к низким оценкам, и личного авторитета, которое смещено к высшим оценкам. Власть и уважение фактически противопоставляются друг другу. Опрошенные 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.

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

Относительно социального ресурса Власть – низкий уровень обладания им отметили около 40% респондентов, около 50% определили его как нормальный и только 8% отмечают уровень его наличие у себя как высокий.

Низкий уровень наличия социального ресурса Уважение отметили около 2% респондентов, нормальный – 38%, а высокий около 58% респондентов.

На основании этих данных можно определить уровень наличия у работников малого и среднего бизнеса социального ресурса на «нормальном», среднем уровне.

Переменная Информационный ресурс

Для оценки информационного ресурса респондентов были взяты переменные, описывающие (за последние 12 месяцев, предшествовавших опросу):

- использование персонального компьютера в любых целях (вопрос RJ72.161);
- использование ПК для работы или учебы (вопрос RJ72160);
- использование Интернета для любых целей (вопрос RJ123);
- личное владение техническими устройствами (телефон, планшет, ноутбук, смартфон) (вопрос № 122. (360));
- применение приложений (доступ в интернет) на устройствах планшет и смартфон (вопрос № 119. (359));
- использование банковских карт для операций по счету и для совершения покупок (вопрос RJ199).

Все переменные были перекодированы так, чтобы положительный ответ формировал 1 балл для респондентов, а другие ответы (отрицательный, затрудняюсь ответить, отсутствие ответа) расценивались как отсутствие, нулевой балл по переменной. После этого все переменные были просуммированы и сведены в единую переменную. Минимальная сумма – 0 баллов, максимальная – 19 баллов. Можно говорить о большом количестве респондентов, обладающих низким информационным ресурсом. В то же время, некое среднее обладание информационным ресурсом приближено к форме нормального распределения.

Шкала была укрупнена до трех оценок: респонденты, набравшие менее 6 баллов, отнесены к группе никого уровня информационного ресурса; набравшие от 6 до 12 баллов – к группе нормального уровня информационного ресурса; набравшие 13-19 баллов расценены как обладатели высокого уровня информационного ресурса.

Каждый второй респондент отнесен к нормальному уровню обладания информационным ресурсом. Каждый третий – к низкому, и пятая часть обладает высоким уровнем информационного ресурса. Более 70% пользуются компьютером, но лишь половина от их числа пользуются компьютером для учебы или для работы. Более 80 % обращаются к всемирной сети Internet: для развлечений, общения с другими людьми, получения информации и расширения кругозора, повышения культурного уровня, чтения новостей и ознакомления со справочными матери-

алами. Вдвое меньшее число, лишь 40% используют Internet для совершения покупок, получения товаров и услуг. Почти 40% используют мобильные устройства для выхода в он-лайн.

Абсолютное большинство, более 90% представителей изучаемой группы имеют личный мобильный телефон. Чуть более 10% имеют личный планшет.

Более половины опрошенных, около 60%, не имеют в свободном личном распоряжении компьютер, лэптоп или нетбук. Лишь 20% имеют своё персональное устройство и еще столько же имеют его в совместном пользовании с другими членами семьи. Пользуются собственным смартфоном, коммуникатором или ай-фоном 17% опрошенных.

Более половины являются активными пользователями банковскими картами. Около трети используют карты только для снятия наличных.

Таким образом, в целом можно определить инновационный ресурс работников малого и среднего бизнеса на «нормальном», среднем уровне. Видимо, это можно соотнести с тем фактом, что большинство работников малого и среднего бизнеса – молодые люди, которые наиболее активно пользуются современными технологическими достижениями.

Переменная Ресурс здоровья (Биологический ресурс)

Для вычисления переменной были взяты переменные, описывающие:

- качественная оценка респондентами собственного здоровья: за нормальный уровень приняты характеристики «хорошее» и «среднее, не хорошее, но и не плохое» (вопрос RM3);
- информация о среднем количестве посещений врачей за год. За норму принято посещение врачей 1-3 раза в год (вопрос RL5.0);

Предполагается, что такое количество посещений может быть оправдано легкими сезонными нарушениями здоровья, а также профилактическими обследованиями. Обладатели выявленных хронических заболеваний, либо большого количества разнообразных недомоганий, видимо, взаимодействуют с врачами чаще, 4 и более раз в год. Такой показатель категоризирует респондентов как обладателей низким уровнем ресурса здоровья. Посещение врачей менее 1 раза в год расценено как обладание высоким уровнем ресурса здоровья. Например, плановая, предусмотренная медицинскими учреждениями, обязательная диспансеризация проводится раз в три года. Вероятно, при отсутствии беспокойств в отношении здоровья и при отсутствии острых патологий более частое обращение к врачам может не потребоваться.

На основании самооценки и информации о посещении врачей делается вывод об отношении респондентов к одной из трех групп по шкале от низкого до высокого уровня обладания ресурсом здоровья.

По полученным данным, сотрудники российского малого и среднего бизнеса обладают достаточно высоким уровнем ресурса здоровья по сравнению с другими рассмотренными ресурсами. Данные основаны не на медицинских наблюдениях, поэтому корректно будет сделать вывод не о крепком здоровье, а скорее о том, что здоровье не подводит опрошенных в их трудовой жизни. Абсолютное большинство оценивают свое здоровье как нормальное, более трети не испытывают необходимости посещать врачей. Одной из причин такого положения, вероятно, также можно считать преимущественную молодость респондентов.

Таким образом, по данным RLMS в целом рассматриваемые ресурсы работников малого и среднего бизнеса можно систематизировать следующим образом по уровню обладания ими: низкий уровень демонстрируют квалификационный и экономический ресурсы; нормальный, средний уровень – ресурсы социальные и инновационный, ближе к высокому уровню – ресурс здоровья.

Список литературы

1. Малое и среднее предпринимательство в России / Статистический сборник – Росстат. – М., 2014. 86 с.
2. М. Пул Индустриальные и трудовые отношения в кн. Управление человеческими ресурсами в кн. Управление человеческими ресурсами / Под. ред. М. Пула, М. Уорена – Спб.: Питер, 2002. 1200 с. С. 1053-1079.
3. Одяков С.В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений // Научно-теоретический журнал «Научные проблемы гуманитарных исследований». № 9, 2011. С. 266-273.
4. Вебер, М. Избранные произведения.– М., Прогресс, 1990. 804 с.
5. Бурдые П. Формы капитала // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. – М.: РОССПЭП, 2004. 674 с.
6. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность 2001. № 3. С. 121-139.
7. Сорокин П.А. Система социологии. – М: Астрель, 2008. 1008 с.

8. Заславская, Т.Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // *Общественные науки и современность*. № 3, 2005. С. 5-16.
9. Тихонова Н.Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // *Социологические исследования*. № 9. 2006. С. 28-40.
10. Митягина Е.В., Саралиева З.Х. Ресурсность рабочих в условиях российской модернизации // *Современное общество и труд: сборник статей*. – Спб., 2014. С. 304-311.
11. Климова, С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников // *Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества*. // материалы всероссийской научно-практической конференции. – Санкт-Петербург, 2008. 676 с. С. 94-99.
12. 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?* – М., 2001.
13. Радаев В.В. *Экономическая социология*. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. 602 с.
14. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. – Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>
15. Российский статистический ежегодник. 2014. Стат. сб. – М.: Росстат. 693 с.

References

1. Maloe i srednee predprinimatel'stvo v Rossii. *Statisticheskiiy sbornik* [Small and medium business in Russia. Statistical compendium]. – Moscow: Rosstat Publ., 2014. 86 p.
2. Pul M. *Industrial'nye i trudovye otnosheniya* [Industrial and labor relations] v kn. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human resource management]. – St. Petersburg: Piter Publ., 2002. Pp. 1053-1079.
3. Odyakov S.V. Metodologicheskie problemy resursnogo podkhoda v issledovanii sotsial'no-trudovykh otnosheniy [Methodological issues resource approach in the study of labour relations]. *Nauchno-teoreticheskiiy zhurnal «Nauchnye problemy gumanitarnykh issledovaniy»*. 2011. Is. 9. Pp. 266-273.
4. Veber M. *Izbrannyye proizvedeniya*. [Selected works]. – Moscow: Progress Publ., 1990. 804 p.

5. Burd'e P. *Formy kapitala* [Forms of capital] v kn. Zapadnaya ekonomicheskaya sotsiologiya: khrestomatiya sovremennoy klassiki. [Western economic sociology: a collection of modern classics]. – Moscow: ROSSPEP Publ., 2004. 674 p.
6. Koulman Dzh. Kapital sotsial'nyy i chelovecheskiy [The social and human capital]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. 2001. Is. 3. Pp. 121-139.
7. Sorokin P.A. *Sistema sotsiologii* [System of sociology]. – Moscow: Astrel' Publ., 2008. 1008 p.
8. Zaslavskaya T.N. Chelovecheskiy potentsial v sovremenном transformatsionnom protsesse. [Human potential in today's transformational process]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. 2005. Is. 3. Pp. 5-16.
9. Tikhonova N.E. Resursnyy podkhod kak novaya teoreticheskaya paradigma v stratifikatsionnykh issledovaniyakh [The resource-based approach as a new theoretical paradigm in stratifikatsionnykh studies]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2006. Is. 9. Pp. 28-40.
10. Mityagina E.V., Saralievа Z.Kh. Resursnost' rabochikh v usloviyakh rossiyskoy moder-nizatsii [Resource potential of the workers in conditions of Russian modernization]. *Sovremennoe obshchestvo i trud: sbornik statey*. – Spb., 2014. Pp. 304-311.
11. Klimova S.G. Usloviya i priznaki sub'ektivnosti naemnykh rabotnikov [Conditions and characteristics of subjectivity of employees] *Materialy vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Sotsial'nye problemy truda v usloviyakh perekhoda k innovatsionnomu razvitiyu obshchestva»*. [Materials of all-Russian scientific-practical conference «Social problems of labour in conditions of transition to the innovative development of society»]. – St. Petersburg, 2008. Pp. 94-99.
12. Yadov V.A. Sotsial'nyy resurs individov i grupp kak ikh kapital: vozmozhnost' primeneniya universal'noy metodologii issledovaniya real'nogo rassloeniya v rossiyskom obshchestve [Social resource of individuals and groups as their capital: the ability to apply research methodology real stratification of Russian society]. *Kto i kuda stremitsya vesti Rossiyu?* – Moscow, 2001.
13. Radaev V.V. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic sociology]. – Moscow: HSE Publ., 2008. 602 p.
14. *Rossiyskiy monitoring jekonomicheskogo polozhenija i zdorov'ja naselenija NIU-VShJe (RLMS-HSE)* [Russian monitoring of the economic situation and public health (RLMS-HSE)], provodimyj Nacional'nym issledovatel'skim universitetom «Vysshaja shkola jekonomiki» i ZAO «Demoskop» pri uchastii Centra narodonaselenija Universiteta Severnoj Karoliny v Chapel Hille i Instituta sotsiologii RAN. – Sajty obsledovanija RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> i <http://www.hse.ru/rlms>
15. *Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik* [The Russian statistical Yearbook]. – Moscow: Rosstat Publ., 2014. 693 p.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Чилипенок Юлия Юрьевна, доцент, зав. кафедрой общего и стратегического менеджмента, кандидат социологических наук

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» – Нижний Новгород

ул. Родионова, д. 136, г. Нижний Новгород, Нижегородская область, 603093, Российская Федерация

e-mail: YuChil@rambler.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 8920-0908

DATA ABOUT THE AUTHOR

Chilipenok Yulia Yuriyevna, associate professor, chair at the Department of General and Strategic Management, candidate of social sciences

National Research University Higher School of Economics (HSE) – Nizhny Novgorod

136, Rodionova street, Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod Region, 603093, Russian Federation

e-mail: YuChil@rambler.ru