

DOI 10.15593/2224-9354/2018.1.8

УДК 316.334.56

А.С. Огородов

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК СПОСОБ КАРЬЕРНОЙ МИГРАЦИИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО РЕГИОНА

Анализируются перспективы использования карьерной миграции в предпринимательство как антикризисной меры в ситуации угрозы безработицы и неполной занятости на рынке труда. Рассматриваются внешние и внутренние факторы, определяющие карьерную миграцию работников в вынужденное предпринимательство. Представлены оценки экономической и социальной эффективности использования вынужденного предпринимательства, риски реализации проекта «Начни свое дело», связанные с поведенческими стратегиями работников, находящихся под угрозой сокращений. Исследуется стимулирующее воздействие ухудшения условий труда на поведенческие стратегии работников и активизацию их предпринимательских намерений. Анализ готовности к предпринимательству показывает, что большинство людей, организующих новый бизнес в неблагоприятной жизненной ситуации («вынужденные предприниматели»), не являются предпринимателями в широком смысле: они не создают ни новые рабочие места, ни значительную добавленную стоимость. Результаты авторского социологического исследования позволяют выявить предпринимательский потенциал представителей различных социально-профессиональных групп в нынешней ситуации нестабильности на российском рынке труда, а также выделить группу, которая в большей степени отреагирует на стимулирующие государством меры по поддержке предпринимательства. Меры государственной поддержки могут быть эффективны в случае соблюдения адресного принципа их оказания: когда внимание сосредоточено на тех участниках рынка труда, которые видят в предпринимательстве реализацию своего жизненного сценария, склонны к проявлению инициативы, имеют опыт работы в сфере предпринимательства. Рассеивание государственной поддержки на людей, сочетающих предпринимательские намерения с патерналистскими ожиданиями приведет лишь к дискредитации политики карьерной миграции в предпринимательство в ситуации напряженности на рынке труда.

Ключевые слова: *стимулы к созданию бизнеса, вынужденное предпринимательство, самозанятость, эффективность стартапов, предпринимательские намерения.*

В ситуации экономической нестабильности работодатели стремятся минимизировать расходы на персонал, прибегая если не к тактике массовых увольнений, то, как минимум, к использованию сокращенной рабочей недели, неполной занятости персонала. На каком бы варианте не остановился менеджмент компании, мягком или жестком, оба они ведут к ухудшению условий труда, а следовательно, и уровня жизни сотрудников.

Канал карьерной миграции занятых по найму работников в предпринимательство традиционно рассматривается государством в качестве антикризисной меры поддержки рынка труда. Микрофинансирование начинающих

© Огородов А.С., 2018

Огородов Александр Сергеевич – соискатель кафедры теории и социологии управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Уральский институт управления – филиал, e-mail: che13641@gmail.com.

предпринимателей, реализация проекта «Начни свое дело». Поддержка предпринимательства сегодня обозначена Правительством Российской Федерации в качестве одного из 11 приоритетных федеральных проектов [1]. Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам утвержден паспорт приоритетного проекта «Малый бизнес и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» [2]. Реализация «Проекта» призвана обеспечить занятость населения за счет увеличения количества субъектов индивидуального и малого предпринимательства, использующих поддержку (открывших и (или) расширивших, и (или) продолжающих ведение собственного бизнеса), и среднесписочной численности занятых у таких субъектов. Среди ключевых направлений проекта обозначена серия обучающих и консультационных мероприятий для потенциальных, начинающих и действующих предпринимателей.

При анализе рисков реализации «Проекта» нельзя не учесть, на наш взгляд, место предпринимательских намерений среди поведенческих стратегий работников, находящихся в ситуации угрозы потери работы или резкого ухудшения условий найма [3].

Оценки стимулирующего воздействия ухудшения условий труда на поведенческие стратегии работников и активизацию предпринимательских намерений населения в работах российских [4] и западных аналитиков весьма неоднозначны.

Карьерная миграция работников в предпринимательство в ситуации сокращения рабочих мест на рынке труда трактуется как вынужденное. Добровольное и вынужденное предпринимательство характерно для разных стадий экономического развития страны. В ситуации экономического роста преобладает добровольное предпринимательство. Вынужденное предпринимательство характерно для стран с низким уровнем благосостояния и динамики экономического роста [5]. Экономический кризис, отмечается в литературе, явно выявляет тенденцию: «чем ниже уровень ВВП на душу населения, тем (при прочих равных условиях) выше доля вынужденного предпринимательства в структуре предпринимательского потенциала» [6].

Однако эффективность влияния вынужденного предпринимательства на экономику и становление института предпринимательства расценивается исследователями неоднозначно [7]. Российские авторы, анализируя роль вынужденного предпринимательства в ситуации экономического кризиса 2008–2009 годов, отмечают скорее социальный (снижение напряженности в сфере занятости), а не экономический эффект использования карьерной миграции работающего населения в предпринимательство.

Выводы западных исследователей более категоричны. Большинство людей, организующих новый бизнес в неблагоприятной жизненной ситуации («вынужденные предприниматели»), не являются предпринимателями в широ-

ком смысле: они не создают ни новые рабочие места, ни значительную добавленную стоимость. Скорее они рассматривают свой бизнес как альтернативу занятости по найму, а доходы – как заменитель заработной платы [8, с. 425]. Речь идет скорее о самозанятости, а не о развитии предпринимательства.

Еще одна закономерность, выявленная исследователями предпринимательства, развенчивает миф о том, что выгоды для экономического роста будут выше при создании новых фирм, чем при расширении существующих. Напротив, производительность фирмы увеличивается с ее возрастом. Неудивительно, чем богаче страна, тем меньше доля стартующих бизнесов [9].

Прислушаемся еще к одному доводу классиков теории предпринимательства [10]. Отвечая на вопрос, кто же в большей степени отреагирует на стимулирующие государством меры и начнет свой бизнес, исследователи констатируют: «не самые лучшие предприниматели». В частности, безработные с большей вероятностью приступят к созданию собственного бизнеса, нежели те, у кого есть работа. Им нечего терять, становясь предпринимателями. Но те, кто являются безработными, обычно демонстрируют худшие результаты при организации новой фирмы, чем те люди, кто специально ушел с работы, чтобы начать свой бизнес. Вывод напрашивается сам собой: стремление в ситуации кризиса увеличить число новых фирм привлекает большее число «плохих», непрофессиональных предпринимателей, чем «хороших» и эффективных.

Насколько режим «мини-джобс» способен разбудить предпринимательский потенциал наемного работника в нынешней ситуации нестабильности на российском рынке труда?

В рамках социологического исследования настроений экономически активного населения Свердловской области Уральским институтом управления Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ при участии автора в мае – июне 2016 года был проведен анализ предпринимательских намерений различных социальных групп. *Выборка исследования* формировалась с учетом представленности различных типов населенных пунктов Свердловской области:

- моногорода и монопоселения (монопрофильные населенные пункты): г. Нижний Тагил (400 респондентов), г. Серов (310 респондентов), г. Верхняя Пышма (100 респондентов), г. Качканар (150 респондентов);
- города и поселения с дифференцированной экономической деятельностью предприятий, расположенных на территории муниципального образования: г. Екатеринбург (1100 респондентов), г. Ирбит и Ирбитское муниципальное образование (110 респондентов), г. Березовский (130 респондентов). Итого: 2300 респондентов.

Опрос проводился по месту работы респондентов. Среди экономически активного населения: на промышленных предприятиях Свердловской области (1120 респондентов – 48,7 %), работников социальной сферы (430 респондентов –

18,7 %), органов государственной власти и местного самоуправления (310 респондентов – 13,5 %), бизнес-структур (индивидуальных предпринимателей – 150 респондентов – 6,5 % и работников бизнес-структур – 290 респондента – 12,6 %).

Ответы респондентов различных сфер деятельности на вопрос «Ожидаете ли Вы или проживающие с Вами члены семьи в ближайшие полгода увольнения?» представлены в табл. 1.

Таблица 1

Ожидание в ближайшие полгода увольнения
в социально-профессиональных группах (в процентах от числа опрошенных)

Вариант ответа	Работник промышленного предприятия	Работник социальной сферы	Государственный, муниципальный служащий	Индивидуальный предприниматель	Работник в бизнес-структуре
Это уже происходит	6,0	4,9	5,2	17,5	15,8
Это может случиться	14,4	10,4	8,7	20,4	10,9
Вряд ли случится	26,2	26,6	21,3	13,1	26,8
Не случится	23,7	35,5	31,9	25,5	28,2
Нет ответа	11,5	9,9	17,7	7,3	5,3
Затрудняюсь ответить	18,3	12,7	15,2	16,1	13
Итого	100	100	100	100	100

Повышенный уровень тревожности («Это уже происходит») обнаружен среди работников бизнес-структур и индивидуальных предпринимателей (в сфере бизнеса – порядка 16–17 % против 5–6 % в других группах). Каждый пятый индивидуальный предприниматель не уверен, что сможет сохранить свой бизнес, и каждый десятый работник бизнес-структур также сомневается, что его рабочее место будет сохранено. Наиболее защищенными чувствуют себя государственные и муниципальные служащие, а также работники социальной сферы (каждый третий в этих профессиональных группах).

Подтолкнуть работника к карьерной миграции может и ситуация скрытой безработицы. Ответы респондентов на вопрос, насколько велика вероятность в ближайшие полгода перевода на сокращенную рабочую неделю/день, представлены в табл. 2.

О практике возможного перевода на сокращенную рабочую неделю сообщают, опять же, индивидуальные предприниматели (28,5 %), близкий уровень тревожности демонстрируют работники промышленного сектора (20,8 %).

Таким образом, индивидуальные предприниматели (наряду с работниками бизнес-структур и промышленным сектором) уже сегодня в большей степени ощущают уязвимость своего положения на рынке труда.

Таблица 2

Ожидание в ближайшие полгода перевода на сокращенную рабочую неделю /день в социально-профессиональных группах (в процентах от числа опрошенных)

Вариант ответа	Работник промышленного предприятия	Работник социальной сферы	Государственный, муниципальный служащий	Индивидуальный предприниматель	Работник в бизнес-структуре
Это уже происходит	14,5	9,9	5,8	12,4	8,1
Это может случиться	20,8	6,8	8,4	28,5	16,5
Вряд ли случится	22,8	26,6	14,8	18,2	20,4
Не случится	16,8	34,8	39,7	21,2	36,3
Нет ответа	12,1	12,7	19,7	7,3	6,3
Затрудняюсь ответить	12,9	9,2	11,5	12,4	12,3
Итого	100	100	100	100	100

Что в этой ситуации могло бы мотивировать трудоспособное население Свердловской области заняться собственным бизнесом или (если вы уже имели предпринимательский опыт) начать новый бизнес? Ответы респондентов на вопрос о решающем факторе при создании собственного бизнеса представлены в табл. 3. Для экономически активных жителей Свердловской области значимым стимулом может оказаться помощь со стороны региональных или местных органов власти в поиске инвестиций (45,3 %), наличие стартового капитала – основополагающий фактор.

Таблица 3

Факторы, способствующие созданию собственного бизнеса

№ п/п	Вариант ответа	Процент опрошенных*
1	Помощь со стороны региональных или местных органов власти в поиске инвестиций	45,3
2	Консультации в разъяснении нормативных актов, затрагивающих вопросы осуществления предпринимательской деятельности	28,1
3	Поддержка местной администрации в создании бизнес-плана и исследовании потребностей населения	26,4
4	Бесплатные курсы, тренинги по созданию и развитию своего дела	24,3
5	Наличие бизнес-идей, отражающей потребности города, региона	15,0
6	Встречи (прием граждан) с представителями местной администрации	9,9
7	Затрудняюсь ответить	0
8	Ваш вариант	1

* Сумма ответов превышает 100 %, поскольку респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа.

Вторая группа факторов связана с организационной и консультационной поддержкой: «консультации в разъяснении нормативных актов, затрагивающих вопросы осуществления предпринимательской деятельности» – 28,1%; «поддержка местной администрации в создании бизнес-плана и исследовании потребностей населения» – 26,4 %; «бесплатные курсы, тренинги по созданию и развитию своего дела» – 24,3 %.

Наличие у потенциальных предпринимателей бизнес-идеи не диагностируется в числе приоритетов (только 15 %).

Остановимся на немногочисленной категории (1 %), выбравшей свой вариант ответа, конкретизирующей мотивы своего отношения к занятию предпринимательством. Можно выделить полное неприятие идеи карьерной миграции в предпринимательство: «бизнес – не мое дело»; «не рискнула бы из-за наших чиновников», «не планирую – голову не забиваю», «ни при каких условиях», «свой бизнес создать невозможно», «поздно уже, скоро на пенсию».

Другая категория готова рассмотреть возможность подобного изменения жизненного сценария, но при определенных условиях: «улучшение правовой и экономической среды», «наличие стартового капитала», «кредитов», «льготное налогообложение, лояльное отношение контролирующих органов», «наличие помещения», «поддержка (субсидии) со стороны государства на развитие бизнеса и налоговые льготы при старте», «просто не мешать». «Все зависит от капитала или связей, бесплатные курсы или консультации не помогут» – показательная мотивация.

Другие же, рассматривающие возможность перехода в предпринимательство, отмечают, что основополагающими являются личностные факторы и *внутренние установки*: «личное желание», «личностные качества», «желание заработать», «надежда на собственные силы», «решение уволиться с прежней работы», «наличие своего проекта и условий для реализации». Принципиально важно ближнее окружение: «наличие команды для создания бизнеса», «наличие команды единомышленников (партнеров)», «одобрение и помощь моих близких».

Как оценивают факторы карьерной миграции в предпринимательство представители разных профессиональных групп, показано на рисунке.

Позиции занятых по найму существенно отличаются от точки зрения индивидуальных предпринимателей. Обратим внимание, что только одна профессиональная группа – люди, вкусившие свободу ведения собственного бизнеса, осознают значимость наличия инициативы, бизнес-идеи для занятия предпринимательством. Без этого ключевого фактора никакая государственная поддержка, консультации, участие в обучающих программах практически не имеют шансов на успех. Работающие по найму работники разных сфер, анализируя возможность карьерной миграции в сферу предпринимательства, склонны не столько к проявлению инициативы, сколько к патерналистским

ожиданиям: «поддержите», «научите», «проконсультируйте», «разъясните» (приоритетные факторы в группе работников промышленных предприятий, социальной сферы, бизнеса и органов власти).

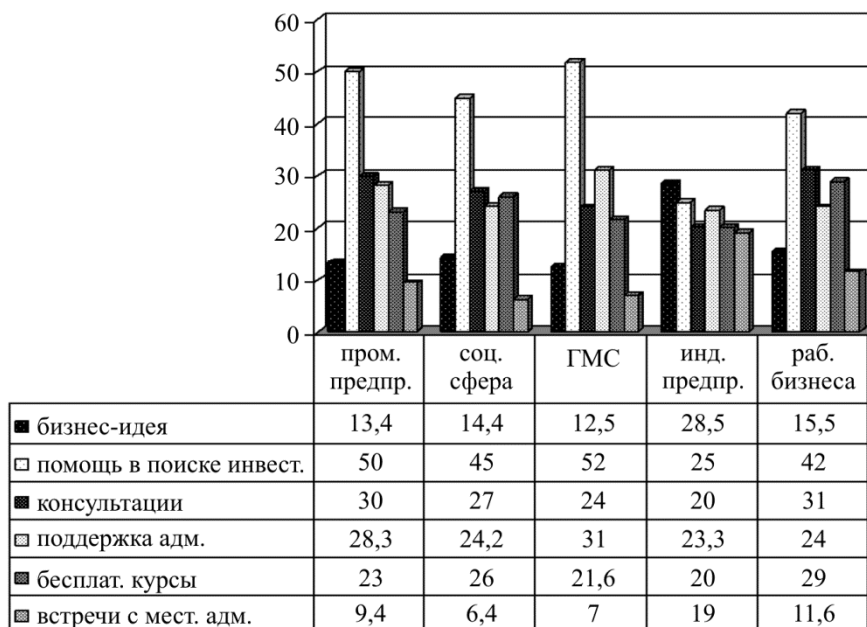


Рис. Оценка профессиональными группами факторов, способствующих созданию собственного бизнеса (% от числа опрошенных)

Результаты нашего исследования подтверждают опасения исследователей о неоднозначном влиянии нестабильной ситуации работника на рынке труда на возникновение и активизацию предпринимательских намерений. Меры государственной поддержки могут быть эффективны тогда, когда будет соблюдаться адресность ее оказания, сосредотачивая внимание на тех участниках рынка труда, которые видят в предпринимательстве реализацию своего жизненного сценария, склонны к проявлению инициативы, имеют опыт работы в сфере предпринимательства. Доказательством приоритета именно этих субъектов поддержки свидетельствует и тот факт, что индивидуальные предприниматели и работники бизнес-структур в большей степени ощущают незащищенность своего положения на рынке труда, чем другие участники трудовых отношений. Предпринимательство – это не пособие по безработице, в котором нуждаются люди, вытесненные с рынка труда. Никому не приходит в голову методом консультирования подготовить судей, летчиков или других сложных и почетных профессий. Предпринимательству обучают лучшие бизнес-школы мира. Рассеивание государственной поддержки на людей, заявляющих о предпринимательских намерениях, но

склонных к патерналистским ожиданиям, вряд ли будет способствовать развитию института предпринимательства. Рассчитывать на то, что методом широкого охвата мы вовлечем работников, находящихся под угрозой сокращения, в предпринимательскую среду может оказаться просто популистской идеей, способной привести лишь к разочарованию ее участников.

Список литературы

1. Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 15.10.2016 № 1050. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_206009/ (дата обращения: 15.01.2017).

2. Паспорт приоритетного проекта «Малый бизнес и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»: утв. Президиумом Совета при Президенте Рос. Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 21 ноября 2016 г. № 10). – URL: <http://smb.gov.ru/upload/news/17791/%D0%9F%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%20%D0%98%D0%9C%D0%9F.pdf> (дата обращения: 15.01.2017).

3. Саранчук С.Ю., Чевтаева Н.Г. Трудовое поведение работников в условиях нестабильности на рынке труда // Демографические процессы на постсоветском пространстве: VI Уральский демографический форум / Ин-т экономики УрО РАН, Ин-т истории и археологии УрО РАН. – Екатеринбург, 2015. – С. 147–152. – URL: http://kpfu.ru/staff_files/F1738854266/Sbornik_demforum__t.2_.pdf (дата обращения: 15.01.2017).

4. Ахметшина Е.Р., Ключева Т.В., Полетаева О.В. Образ жизни и социальное самочувствие свободно занятых работников: межрегиональное сравнение // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2016. – № 4. – С. 172–193.

5. Nascent Entrepreneurship and Economic Development / S. Wenckers, A. Van Stel, R. Thurik, P. Reynolds // Small Business Economics. – 2005. – № 24 (3). – P. 293–309.

6. Алимова Т.А., Ченина А.В., Чепуренко А.Ю. Экономический кризис и предпринимательская активность населения России: открывать свое дело или выходить из бизнеса? // Мир России. – 2011. – № 2. – С. 142–160.

7. Недорезова Е.С. Основные условия становления института предпринимательства в России // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2014. – № 4 (114). – С. 6–13.

8. Шейн С. Почему вовлечение населения в предпринимательство – плохая политика? // Современные классики предпринимательства. Лауреаты Международной премии за вклад в исследования предпринимательства и малого бизнеса (1996–2010) / пер. с англ. под науч. ред. А.Ю. Чепуренко. – М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2013. – С. 425.

9. Haltiwanger J., Lane J., Speltzer J. Productivity differences across employers: The roles of employer size, age, and human capital // *American Economic Review Papers and Proceedings*. – 1999. – № 89 (2). – P. 94–98.

10. Johnson P. Differences in regional firm formation rates: A decomposition analysis // *Entrepreneurship Theory and Practice*. – 2004. – № 28 (5). – P. 431–445.

References

1. Ob organizatsii proektnoi deiatel'nosti v Pravitel'stve Rossiiskoi Federatsii: Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 15.10.2016 № 1050 [Resolution of the government of the Russian Federation of 15 October 2016 no. 1050 “On the Organization of project activities in the government of the Russian Federation”], available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_206009/ (accessed 15 January 2017).

2. Paspport prioritetnogo proekta “Malyi biznes i podderzhka individual'noi predprinimatel'skoi initsiativy”: utv. Prezidiumom Soveta pri Prezidente Ros. Federatsii po strategicheskomu razvitiuu i prioritetnym proektam (protokol ot 21 noiabria 2016 g. № 10) [Priority project “Small business and support of individual business initiative”], available at: <http://smb.gov.ru/upload/news/17791/%D0%9F%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%20%D0%98%D0%9C%D0%9F.pdf> (accessed 15 January 2017).

3. Saranchuk S.Iu., Chevtaeva N.G. Trudovoe povedenie rabotnikov v usloviakh nestabil'nosti na rynke truda [Labour behaviour of workers in the instable labour market]. *Demograficheskie protsessy na postsovetskom prostranstve*. Ekaterinburg, 2015, pp. 147–152, available at: http://kpfu.ru/staff_files/F1738854266/Sbornik_demforum__t.2_.pdf (accessed 15 January 2017).

4. Akhmetshina E.R., Klueva T.V., Poletaeva O.V. Obraz zhizni i sotsial'noe samochuvstvie svobodno zaniatykh rabotnikov: mezhregional'noe sravnenie [Lifestyle and social well-being of freelancers: Cross-regional comparisons]. *Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science*, 2016, no. 4, pp. 172–193.

5. Wennekers S., Van Stel A., Thurik R., Reynolds P. Nascent entrepreneurship and economic development. *Small business economics*, 2005, no. 24 (3), pp. 293–309.

6. Alimova T.A., A.V. Chenina A.V., Chepurenskiy A.Iu. Ekonomicheskii krizis i predprinimatel'skaia aktivnost' naseleniia Rossii: otkryvat' svoe delo ili vykhodit' iz biznesa? [The economic crisis and entrepreneurial activities of the Russian population: to open a venture or step out?]. *Mir Rossii*, 2011, no. 2, pp. 142–160.

7. Nedorezova E.S. Osnovnye usloviia stanovleniia instituta predprinimatel'stva v Rossii [Basic conditions of entrepreneurship institution in Russia]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 2014, no. 4 (114), pp. 6–13.

8. Shane S. Pochemu vovlechenie naseleniia v predprinimatel'stvo – plokhaya politika? [Why encouraging more people to become entrepreneurs is a bad public

policy?]. *Sovremennye klassiki predprinimatel'stva*. Moscow, Higher School of Economics, 2013.

9. Haltiwanger J., Lane J., Speltzer J. Productivity differences across employers: The roles of employer size, age, and human capital. *American economic review papers and proceedings*, 1999, no. 89 (2), pp. 94–98.

10. Johnson P. Differences in regional firm formation rates: A decomposition analysis. *Entrepreneurship theory and practice*, 2004, no. 28 (5), pp. 431–445.

Оригинальность 89 %

Получено 04.09.2017 Принято 09.10.2017 Опубликовано 30.03.2018

A.S. Ogorodov

ENTREPRENEURSHIP AS A WAY OF EMPLOYEES' CAREER MIGRATION IN INDUSTRIAL REGION

The article analyzes the prospects of using career migration in entrepreneurship as an anti-crisis measure under the threat of unemployment and underemployment in the labor market. Internal and external determinants of employees' career migration in compelled entrepreneurship are considered. Evaluations of the economic and social efficiency of compelled entrepreneurship are represented. Risks of the "Start your own business" project, connected with the behavioral strategies of employees who are under threat of cutbacks are revealed. The stimulating effect of the working conditions deterioration on the behavioral strategies of employees and the intensification of their entrepreneurial intentions are explored. Analysis of readiness for entrepreneurship shows that the majority of people setting up a new business in an unfavorable life situation ("forced entrepreneurs") are not entrepreneurs in the broad sense: they create neither new jobs, nor significant added value. The results of author's sociological research reveal the entrepreneurial potential of the various socio-professional groups' representatives in the current situation of the Russian labor market's instability, as well as identify the group that largely responds to the government incentives to support entrepreneurship. State support measures can be effective if the targeted principle of their provision is observed: when attention is focused on those participants in the labor market who reflect their personal fulfillment in entrepreneurship, are inclined to show initiative, have experience in entrepreneurial field. Offering state support to people with entrepreneurial intent and paternalistic expectations will only discredit the policy of career migration in entrepreneurship during the labor market tension.

Keywords: *business establishment incentives, compelled entrepreneurship, self-employment, start-ups efficiency, entrepreneurial intentions.*

Alexandr S. Ogorodov – Postgraduate Student, Dept. of Theory and Sociology of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Ural Institute of Management (branch), e-mail: che13641@gmail.com.

Received 04.09.2017 Accepted 09.10.2017 Published 30.03.2018