СОЦИАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ИНТЕРЕСОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И НЕГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРАХ ЗАНЯТОСТИ

УДК 316.334.22 *ГСНТИ 82.17.25*
ББК 60.561.23 *Код ВАК 22.00.08*
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-3-226-235

Н. С. Сорокин
Санкт-Петербургский государственный университет,
Санкт-Петербург, Россия

АННОТАЦИЯ: Предмет, цель. Предметом статьи является сравнительное эмпирическое исследование влияния социальных ресурсов на готовность работников государственного и негосударственного секторов занятости к реализации своих трудовых интересов. Цель статьи заключается в определении влияния разных видов социальных ресурсов, подлежащих эмпирическому измерению, на готовность работников к реализации своих трудовых интересов в государственном и негосударственном секторах занятости.

Методы. Для проведения исследования выбраны две организации, одна из которых принадлежит к государственному сектору занятости, полностью финансируется органами государственной власти, а другая организация является частным предприятием, опирающимся исключительно на собственные ресурсы, извлекаемые из рыночных возможностей. В качестве методов исследования использованы метод опроса (анкетирование) и корреляционный анализ результатов опроса относительно влияния уровня социальных ресурсов работников на степень готовности ими к реализации своих трудовых интересов.

Результаты. Установлено, что социальные ресурсы, в целом, имеют более высокую значимость в готовности работников к реализации своих трудовых интересов в негосударственном секторе занятости, нежели в государственном секторе. В то же время такой ресурс как обучаемость, сильно влияет на готовность работников к реализации своих трудовых интересов как в негосударственном, так и в государственном секторах занятости.

Научная новизна. Предложены и апробированы конкретные виды социальных ресурсов работников, подлежащие эмпирическому анализу. На основании проведенного анализа установлена роль социальных ресурсов в готовности работников к реализации своих трудовых интересов в зависимости от сектора занятости.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ресурс, социальный ресурс, социально-культурные ресурсы, ресурсы социальных связей, индивидуально-личностные ресурсы, корреляционный анализ.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ: Никита Сергеевич Сорокин, аспирант, Санкт-Петербургский государственный университет,
191124, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, 1/3, nikita_sergeevic@bk.ru.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Сорокин Н. С. Социальные ресурсы наемных работников в реализации трудовых интересов в государственном и негосударственном секторах занятости // Вопросы управления. 2019. № 3 (39). С. 226—235.

© Н. С. Сорокин, 2019

Введение. В научной литературе ресурсом условно обозначается любое материальное и нематериальное средство индивида. При этом ресурс отделяется от актива и капитала. В качестве актива выступает ресурс, действительно востребованный обществом и влияющий на место индивида в определенной сфере общества. Ресурс, приносящий определенную прибыль в денежном измерении, обозначается понятием «капитал» [1–2].

В большинстве организаций современной России наблюдаются практики трудовых отношений, характеризующиеся абсолютным доминированием работодателя. Работодатель нередко обходит формальные нормы, навязывая работнику свои правила трудовых отношений, создает условия, отсеивающие недостаточно лояльных работ-

ников [3–4]. Более 80% трудовых конфликтов в современной России связаны с нарушением работодателем трудового законодательства и условий коллективного договора [5]. Однако вероятно, что определенные ресурсы работников (например, уникальные навыки и качества, наличие связей с влиятельными людьми и др.) дают им возможность обеспечивать реализацию своих интересов перед работодателем. Ведь индивид как носитель определенных знаний выступает в качестве человеческого капитала организации [6]. В нашей статье представлены конкретные виды социальных ресурсов наемных работников, подлежащие эмпирическому измерению, и проведен анализ влияния данных ресурсов на готовность работников к реализации своих трудовых интересов.

Методология исследования. В рамках социологии исследовательский интерес сфокусирован, прежде всего, на социальном ресурсе. Выделяются разные виды ресурсов (экономический, политический, символический и др.), среди которых социальный ресурс ограничен, в основном, совокупностью социальных связей индивида [1; 7–9].

По нашему мнению, наиболее оптимальным подходом, позволяющим раскрыть роль социальных ресурсов в трудовых отношениях, является деятельностно-активистский подход В. А. Ядова постольку, поскольку в нем представлено обобщенное и расширенное понимание социального ресурса. Социальным ресурсом выступает совокупность материальных и нематериальных ресурсов, используемых индивидом для трансформации своего социального положения. В качестве таких ресурсов, составляющих структуру социального ресурса, В. А. Ядовым предложены: ресурс социального происхождения и первичной социализации (уровень образования, культуры и профессиональный статус родителей); молодой возраст; хорошее состояние здоровья; уровень образования, измеряемый конкретными документами об образовании, и профессиональные навыки; владение иностранным языком; уровень материального благосостояния; проживание в крупном городе; сеть личных знакомств; гендерная принадлежность; национальная, культурная, в том числе религиозная принадлежность; индивидуально-личностные ресурсы, включающие в себя такие качества человека, которые обеспечивают ему конкурентоспособность в обществе (например, уверенность в себе, готовность к риску и др.) [10]. Сгруппируем данные ресурсы в три основных блока [2]:

1. Социально-культурные ресурсы: уровень образования и профессиональные навыки; владение иностранным языком.

2. Ресурсы социальных связей: принадлежность к определенной группе, в том числе семейная, национальная принадлежность, сети личных знакомств. Уровень материального благосостояния следует, по нашему мнению, рассматривать в контексте включенности в сети, обеспечивающие данный уровень.

3. Индивидуально-личностные ресурсы: личностные качества человека, обуславливающие превращение других ресурсов в активы и капиталы. Например, работник, не обладающий такими личностными качествами, как уверенность в себе и умение общаться с людьми, не сможет обеспечить достойную окупаемость имеющихся дипломов и профессиональных навыков [2].

В рамках настоящего исследования мы предлагаем конкретные виды социальных ресурсов, которые могут быть измерены эмпирически методом опроса. К социально-культурным ресурсам работника мы относим уровень образования, знание своих трудовых прав, обязанностей и порядка их защиты, владение компьютером, владение программами обработки и анализа большого массива количественных данных, владение иностранным языком, организаторские способности. К ресурсам социальных связей будем относить включенность в сети, обеспечивающие получение большего, по сравнению с основной работой, источника дохода. Индивидуально-личностные ресурсы включают в себя навыки общения с разными людьми, в том числе с трудными; умение приспосабливаться к любой ситуации; стрессоустойчивость; способность работать в режиме большого объема задач или трудовых функций; способность быстро принимать решения; внимательность; обучаемость; пунктуальность.

Роль ресурсов в трудовых отношениях и в управляемости работниками со стороны работодателя анализируется в ряде эмпирических исследований. В каждом из них присутствует вывод о том, что неотъемлемым условием субъектности работника в

трудовых отношениях является умение эффективно использовать имеющиеся ресурсы и готовность наращивать недостающие ресурсы, что, по нашему мнению, обуславливает целесообразность выделения индивидуально-личностных ресурсов в отдельный блок наряду с другими двумя блоками структуры социального ресурса. Так, А. В. Каравай исследует роль разных ресурсов в управляемости рабочими со стороны руководства и возможности изменения рабочими своего социального статуса. По ее мнению, одним из факторов, обуславливающих низкий статус рабочих во взаимодействии с руководством, является отсутствие установок на рост ресурсов, объем которых является весьма низким [11]. С. В. Одяков использует ресурсный подход в качестве методологической основы к анализу социально-трудовой сферы. Возможность трансформации трудовых отношений связывается им не столько с наличием ресурсов, сколько с эффективностью их использования. Трансформация социально-трудовых отношений работниками во многом обусловлена эффективностью использования всех имеющихся ресурсов [12].

Ю. Ю. Чилипенок исследует ресурсы работников малого и среднего бизнеса. Е. В. Митягина изучает ресурсы рабочих на предприятиях электроэнергетической промышленности. Несмотря на различия исследуемых организаций, данными авторами выделены два взаимосвязанных условия, обуславливающие возможность работников отстаивать свои трудовые интересы перед работодателем: высокий объем разных видов ресурсов и умение использовать их эффективно [13; 14].

Встречается предположение, что работники частных предприятий в большей степени готовы к партнерскому взаимодействию с работодателем по сравнению с работниками государственных организаций [15]. Данное предположение объясняется преобладанием на данных предприятиях работников с высоким объемом социальных ресурсов, таких как молодой возраст, уверенность в себе на рынке труда ввиду соответствия их профессиональных и личностных качеств всем его требованиям. Работники частных предприятий ориентированы на результат, на работу с максимальной отдачей для его достижения и готовы рисковать, вплоть до потери работы в случае неуспеха. Данные предприятия характеризуются более высокой зарплатой, при этом сильно зависящей от личного трудового вклада, большей продолжительностью рабочего времени, напряженностью труда, меньшим уровнем стабильности и социальных гарантий, по сравнению с государственными предприятиями. В то же время, такие условия способствуют мобилизации трудового потенциала работника, его уверенности на рынке труда [15].

Результаты исследований Фонда «Общественное мнение» демонстрируют, что работники частных предприятий, по сравнению, с работниками бюджетных учреждений, меньше опасаются увольнения, ибо уверены, что найдут работу с условиями труда не хуже нынешних. Работники бюджетных учреждений больше уверены в стабильности своей нынешней работы, но меньше уверены в возможности найти работу с зарплатой и условиями труда не хуже нынешних [16].

По нашему мнению, необходимо также учитывать различие источников ресурсов организаций разных секторов занятости. Так, государственный сектор занятости получает ресурсы, прежде всего, экономические, от органов государственной власти, поэтому работодатель заинтересован в увеличении данных ресурсов. Важным условием увеличения ресурсов является выполнение всех требований и разделение государственной идеологии и иных неформальных норм. Соответственно, работодатель заинтересован в работниках, которые обладают системой ценностей, сочетающейся с государственной идеологией и государственными интересами. Негосударственный сектор занятости получает ресурсы, используя рыночные возможности и внутренние активы. Поэтому работодатель заинтересован, прежде всего, в работниках, обладающих необходимыми профессиональными навыками и качествами.

С нашей точки зрения, наряду с таким условием готовности работника к защите своих трудовых интересов, как умение эффективно использовать имеющиеся ресурсы, необходимо также выделить установку на наращивание ресурсов. Данная установка обусловлена таким индивидуально-личностным ресурсом, как обучаемость. Обучаемость включает в себя не только готовность повышать свой уровень профес-

сиональных знаний и навыков, но и осваивать принципиально новые направления деятельности.

Представленный выше аналитический обзор научной литературы позволяет сформулировать основную и дополнительную гипотезы исследования.

Основная гипотеза: Влияние социальных ресурсов на готовность работников к реализации своих трудовых интересов значительнее проявляется в негосударственном секторе занятости, нежели в государственном секторе.

Дополнительная гипотеза: Обучаемость как личностная характеристика является высоко значимым ресурсом в готовности работника к защите своих трудовых интересов, как в государственном, так и в негосударственном секторе занятости.

Методика исследования. Проверка гипотез осуществлялась методами опроса (анкетирование работников) и корреляционного анализа полученных данных. Опрос работников проводился в двух полярных организациях сферы услуг: в бюджетном учреждении, полностью финансируемом органами государственной власти, и на частном предприятии, опирающемся исключительно на собственные ресурсы, извлекаемые из рыночных возможностей. В бюджетном учреждении опрошено 154 работника. Использована стратифицированная выборка с целью обеспечения представленности работников разных должностных категорий. В состав респондентов вошли 32 заведующих, 54 специалиста, 46 социальных работников и 22 работника других подчиненных должностей (психологи, культорганизаторы, инструктора по адаптивной физкультуре). На частном предприятии опрошен 131 человек: 33 менеджера, 77 специалистов конкретной области и 21 работник других исполнительных должностей.

Был проведен корреляционный анализ между ответами респондентов относительно степени согласия с утверждением «Я готов (а) поговорить с директором по любым вопросам, затрагивающим мои трудовые права и интересы» («определенно да», «скорее да», «скорее нет», «определенно, нет») и оценкой своих профессиональных навыков, личностных качеств, выступающих в качестве выделенных нами социальных ресурсов, по десятибалльной шкале.

Корреляционный анализ был проведен с помощью пакета «Анализ данных» MS Excel, проанализировано значение коэффициента корреляции, которое может находиться в границах от 0 до 1. Чем ближе оно к единице, тем сильнее связь между признаками. Варианты обозначения характера связи в зависимости от данного значения условно подразделяются на группы, представленные в таблице 1 [17, с. 188].

Корреляционный анализ ответов респондентов представим в таблице 2.

На основании выдвинутой основной гипотезы необходимо проверить, действительно ли в негосударственном секторе занятости социальные ресурсы являются более значимыми в готовности работников к реализации своих трудовых интересов. Результаты анализа данного положения представим в таблице 3.

Данные таблицы 3 показывают, что влияние многих социальных ресурсов на готовность работника к защите своих трудовых интересов, действительно, значительнее выражена в негосударственном секторе занятости, по сравнению с государственным сектором. В то же время, некоторые социальные ресурсы, напротив, более значимы в государственном секторе занятости, нежели в негосударственном. Для получения обоснованного вывода социальные ресурсы следует условно сгруппировать, опираясь на данные таблиц 2 и 3.

Таблица 1

Количественные критерии оценки тесноты связи

Величина коэффициента корреляции	Характер связи
До 0,3	Практически отсутствует
От 0,3 до 0,5	Слабая
От 0,5 до 0,7	Умеренная
От 0,7 до 1	Сильная

Таблица 2

Факторы готовности работника к реализации своих трудовых интересов: социальные ресурсы

Фактор (социальный ресурс)	**Государственный сектор занятости**		**Негосударственный сектор занятости**		**Вид социальных ресурсов**
	Коэффициент корреляции	Значимость фактора	Коэффициент корреляции	Значимость фактора	
Уровень образования	-0,51	Умеренная	-0,27	Слабая	Социально-культурные
Знание своих трудовых прав, обязанностей и порядка их защиты	Нет данных		Нет данных		
Владение компьютером	-0,32	Слабая	0,57	Умеренная	
Владение программами обработки и анализа большого массива количественных данных	-0,79	Сильная	-0,77	Сильная	
Владение иностранным языком	-0,37	Слабая	-0,31	Слабая	
Организаторские способности	-0,32	Слабая	-0,83	Сильная	
Включенность в сети, обеспечивающие получение большего, по сравнению с основной работой, источника дохода	0,17	Практически отсутствует	*		Ресурсы социальных связей
Навыки общения с разными людьми, в том числе с трудными	0,002	Отсутствует	-0,74	Сильная	Индивидуально-личностные
Умение приспосабливаться к любой ситуации	-0,44	Слабая	-0,01	Отсутствует	
Стрессоустойчивость	-0,07	Практически отсутствует	-0,80	Сильная	
Способность работать в режиме большого объема задач или трудовых функций	-0,42	Слабая	-0,83	Сильная	
Способность быстро принимать решения	-0,33	Слабая	-0,27	Весьма слабая	
Внимательность	-0,33	Слабая	-0,08	Практически отсутствует	
Обучаемость	-0,88	Сильная	-0,84	Сильная	
Пунктуальность	-0,15	Практически отсутствует	-0,79	Сильная	

*Нет данных (проведение анализа нецелесообразно, ибо для 95% респондентов основным источником дохода является зарплата по основному месту работы)

Таблица 3

Роль социальных ресурсов в готовности работника к реализации трудовых интересов в негосударственном секторе занятости, по сравнению с государственным сектором

Фактор (социальный ресурс)	**Роль в негосударственном секторе**
Уровень образования	Ниже
Знание своих трудовых прав, обязанностей и порядка их защиты	Нет данных
Владение компьютером	Выше
Владение программами обработки и анализа большого массива количественных данных	Одинаково высокая
Владение иностранным языком	Одинаково низкая
Организаторские способности	Выше
Включенность в сети, обеспечивающие получение большего, по сравнению с основной работой, источника дохода	Нет данных
Навыки общения с разными людьми, в том числе с трудными	Выше

Продолжение таблицы 3

Фактор (социальный ресурс)	**Роль в негосударственном секторе**
Умение приспосабливаться к любой ситуации	Ниже
Стрессоустойчивость	Выше
Способность работать в режиме большого объема задач или трудовых функций	Выше
Способность быстро принимать решения	Одинаково низкая
Внимательность	Ниже
Обучаемость	Одинаково высокая
Пунктуальность	Выше

К первой группе отнесем социальные ресурсы, являющиеся высоко значимыми в обоих секторах занятости: владение программами обработки и анализа большого массива количественных данных; обучаемость, коэффициент корреляции которых, согласно таблице 2, выше 0,7. Востребованность такого социально-культурного ресурса, как владение программами обработки и анализа большого массива количественных данных, в негосударственном секторе занятости объясняется большим количеством экономических расчетов, а в государственном секторе занятости – большим количеством статистических отчетов. При этом данный ресурс также повышает статус работника на рынке труда. Высокая значимость такого индивидуально-личностного ресурса, как обучаемость, объясняется тем, что работник, легко обучающийся новому, готов искать и осваивать новую работу другой специальности, поэтому не боится защищать свои трудовые интересы.

Ко второй группе отнесем социальные ресурсы, значительно влияющие на готовность работников к реализации своих трудовых интересов в негосударственном секторе занятости и при этом несущественно влияющие или практически не влияющие на данную готовность в государственном секторе занятости: навыки общения с разными людьми, в том числе с трудными, стрессоустойчивость, способность работать в режиме большого объема задач или трудовых функций, пунктуальность. Востребованность навыков общения с разными людьми обусловлена необходимостью взаимодействия с клиентами,. Которое требует еще и стрессоустойчивости. Способность работать в режиме большого объема задач или трудовых функций значима ввиду высокого объема работы и возможности найти высокооплачиваемую работу на рынке труда. Пунктуальность востребована постольку, поскольку в негосударственном секторе сильно ценится время. Опоздание на деловые встречи считается плохим тоном и расценивается как неумение организовывать свое время.

К третьей группе отнесем социальный ресурс, значимость которого в негосударственном секторе занятости не является существенной, но в то же время более высокой, чем в государственном секторе занятости: владение компьютером. Невысокая значимость данного социального ресурса объясняется тем, что владение компьютером является минимальным требованием к трудоустройству на любое предприятие негосударственного сектора занятости.

Наконец, к четвертой группе относятся социальные ресурсы, влияние которых выше в государственном секторе занятости, чем в негосударственном: уровень образования, умение приспосабливаться к любой ситуации и внимательность. В государственном секторе занятости работодатель обязан соблюдать профессиональные стандарты. Поэтому наличие дипломов, сертификатов является базовым требованием к трудоустройству в данный сектор. Более того, доплата за ученую степень предусмотрена в государственном секторе занятости. В негосударственном секторе занятости главным требованием к работнику выступают профессиональные навыки и опыт работы. Умения приспосабливаться к любой ситуации больше ожидают от работников государственного сектора занятости ввиду продвигаемых норм, ценностей и часто меняющихся законов и распоряжений органов государственной власти. В негосударственном секторе занятости работодатели, напротив, ожидают от работников умения приспосабливать ситуацию под себя. Такая установка обуславливает, например, обхождение многих формальных норм трудовых отношений. Вероятно, что частая

смена законов и распоряжений в государственном секторе занятости требует и большей внимательности работников, ибо объем документальной и отчетной работы является крайне высоким.

Тем не менее, даже в государственном секторе занятости влияние данных ресурсов на готовность работников к защите своих трудовых интересов и прав выражено слабо, что, действительно, подтверждает нашу гипотезу о более высокой роли социальных ресурсов в негосударственном секторе занятости, по сравнению с государственным сектором.

Заключение. Под социальным ресурсом мы вслед за В. А. Ядовым понимаем совокупность материальных и нематериальных ресурсов, используемых индивидом для трансформации своего социального положения. С целью эмпирического анализа роли социальных ресурсов работника в готовности к реализации им своих трудовых интересов, в структуре социального ресурса следует выделить три взаимосвязанных уровня: социально-культурные ресурсы (уровень образования, знание своих трудовых прав, обязанностей и порядка их защиты, владение компьютером, владение программами обработки и анализа большого массива количественных данных, владение иностранным языком, организаторские способности); ресурсы социальных связей (включенность в сети, обеспечивающие получение большего, по сравнению с основной работой, источника дохода) и индивидуально-личностные ресурсы (навыки общения с разными людьми, в том числе с трудными; умение приспосабливаться к любой ситуации; стрессоустойчивость; способность работать в режиме большого объема задач или трудовых функций; способность быстро принимать решения; внимательность; обучаемость; пунктуальность). Результаты проведенного исследования подтвердили как основную, так и дополнительную гипотезы. В негосударственном секторе занятости влияние многих ресурсов на готовность работника к защите своих трудовых интересов выражено явно сильнее, чем в государственном секторе. Даже те социальные ресурсы, роль которых в готовности работников к реализации своих трудовых интересов выражена сильнее в государственном секторе занятости, нежели в негосударственном секторе, тем не менее, не имеют значительного влияния. В то же время, такой индивидуально-личностный ресурс, как обучаемость, является высоко значимым в обоих секторах занятости.

ЛИТЕРАТУРА

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

2. Сорокин Н. С. Ресурсный подход в изучении роли наемных работников в социальном партнерстве: к методологии исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2018. №1. С. 105–115.

3. Безрукова О. Н., Самойлова В. А. Отцовский отпуск в России: мечты или реальность? // Социологические исследования. 2017. № 7. С. 116–125.

4. Максимов Б. И. Трудовое законодательство и реальные практики трудовых отношений // Петербургская социология сегодня. 2016. № 7. С. 350–363.

5. Соболев Э. Н. Социальная политика в сфере труда: критерии эффективности и направления модернизации // Вестник института экономики Российской академии наук. 2017. № 2. С. 32–46.

6. Петкова Т. А., Скоробогацкий В. В. Синергетическая природа человеческого капитала как фактора эффективного управления // Вопросы управления. 2018. № 5. С. 151–157.

7. Bourdieu P. The forms of capital // Handbook of theory and research for the sociology of education / Ed. by J. G. Richardson. N.Y: Greenwood, 1985. P. 241–258.

8. Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology. 1988. Vol. 94. P. 95–120.

9. Безрукова О. Н. Ценности родительства: структура, типы, ресурсы // Социологические исследования. 2016. № 3. С. 118–127.

10. Ядов В. А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе // Кто и куда стремится вести Россию? Акторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса. М., 2001. С. 310–319.

11. Каравай А. В. Российские рабочие: ресурсы и поведенческие стратегии: автореферат дис. … канд. социол. наук. М., 2016.

12. Одяков С. В. Трансформация социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях постсоветской России: автореферат дис. … канд. социол. наук. Екатеринбург, 2012.

13. Чилипенок Ю. Ю. Современный работник малого и среднего бизнеса как субъект социально-трудовых отношений: ресурсы [электронный ресурс] // Современные исследования социальных проблем: электронный научный журнал. 2015. № 7. URL: http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/6658 (дата обращения 01.02.2019).

14. Митягина Е. В. Ресурсность рабочих на предприятии электроэнергетической промышленности [электронный ресурс] // Современные исследования социальных проблем. 2013. № 9. С. 78. URL: http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/549 (дата обращения 01.02.2019).

15. Темницкий А. Л. Становление наемного работника рыночного типа в условиях трансформации отношений собственности // Социологические исследования. 2014. № 5. С. 47–55.

16. Работа: мониторинг [электронный ресурс] // Фонд «Общественное мнение». 22.12.2016. URL: http://fom.ru/Rabota-i-dom/13150 (дата обращения 08.02.2019).

17. Практикум по теории статистики: учеб. пособие / под ред. Р. А. Шмойловой. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2006.

SOCIAL RESOURCES OF EMPLOYEES IN THE IMPLEMENTATION OF LABOR INTERESTS IN THE STATE AND NON-STATE EMPLOYMENT SECTORS

N. S. Sorokin
Saint Petersburg State University,
Saint Petersburg, Russia

ABSTRACT: The subject of the article is a comparative empirical study of the impact of social resources on the readiness of employees of the state and non-state employment sectors to realize their labor interests. The purpose of the article is to determine the impact of different types of social resources liable for empirical measurement on the willingness of workers to realize their labor interests in the public and non-state employment sectors.

Two organizations were selected for the study, one of which belongs to the public employment sector, is fully funded by the public authorities, and the other is a private enterprise relying solely on its own resources derived from market opportunities. As research methods, survey (questioning) and correlation analysis of survey results concerning influence level of workers' social resources on their degree of readiness to realization of the labor interests are used.

It is understood that social resources, in general, have a higher importance in the willingness of workers to realize their labor interests in the non-state employment sector than in the state one. At the same time, such a resource as learning ability strongly affects the willingness of employees to realize their labor interests in both non-state and state employment sectors.

Specific types of social resources of employees subject to empirical analysis are proposed and tested. Based on the analysis, the role of social resources in the readiness of employees to realize their labor interests depending on the employment sector is established.

KEYWORDS: resource, social resource, socio-cultural resources, resources of social links, individual-personal resources, correlation analysis.

AUTHORS' INFORMATION: Nikita S. Sorokin, Graduate Student, Saint Petersburg State University, 1/3, Smolnogo st., Saint Petersburg, 191124, Russia, nikita_sergeevic@bk.ru.

FOR CITATION: Sorokin N. S. Social resources of employees in the implementation of labor interests in the state and non-state employment sectors // Management Issues. 2019. №3 (39). P. 226—235.

REFERENCES

1. Radaev V.V. Concept of capital, forms of capital and their conversion // Economic sociology. 2002. № 4. P. 20-32 [Radaev V. V. Ponyatie kapitala, formy kapitalov i ikh konvertatsiya // Ekonomicheskaya sotsiologiya. 2002. № 4. S. 20–32] – (In Rus.).

2. Sorokin N. S. Resource approach in studying the role of employees in social partnership: to research methodology // Bulletin of St. Petersburg University. Sociology. 2018. № 1. P. 105-115 [Sorokin N. S. Resursnyy podkhod v izuchenii roli naemnykh rabotnikov v sotsial'nom partnerstve: k metodologii issledovaniya // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya. 2018. №1. S. 105–115] – (In Rus.).

3. Bezrukova O. N., Samoilova V. A. Paternity leave in Russia: dreams or reality? // Sociological research. 2017. № 7. P. 116–125 [Bezrukova O. N., Samoylova V. A. Ottsovskiy otpusk v Rossii: mechty ili real'nost'? //Sotsiologicheskie issledovaniya. 2017. № 7. S. 116–125] – (In Rus.).

4. Maksimov B. I. Labour legislation and the actual practice of labor relations // Petersburg sociology today. 2016. № 7. P. 350-363 [Maksimov B. I. Trudovoe zakonodatel'stvo i real'nye praktiki trudovykh otnosheniy // Peterburgskaya sotsiologiya segodnya. 2016. № 7. S. 350–363] – (In Rus.).

5. Sobolev E. N. Social policy in the sphere of labor: criteria of efficiency and directions of modernization // Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. 2017. № 2. P. 32-46 [Sobolev E. N. Sotsial'naya politika v sfere truda: kriterii effektivnosti i napravleniya modernizatsii // Vestnik instituta ekonomiki Rossiyskoy akademii nauk. 2017. № 2. S. 32–46] – (In Rus.).

6. Petkova T. A., Skorobogatskiy V. V. Synergetic nature of human capital as a factor of efficient management // Issues of Management. 2018. № 5. P. 151-157 [Petkova T. A., Skorobogatskiy V. V. Sinergeticheskaya priroda chelovecheskogo kapitala kak faktora effektivnogo upravleniya // Voprosy upravleniya. 2018. № 5. S. 151–157] – (In Rus.).

7. Bourdieu P. The forms of capital // Handbook of theory and research for the sociology of education / Ed. by J. G. Rich-ardson. N.Y: Greenwood, 1985. PP. 241–258.

8. Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology. 1988. №94. PP. 95-120.

9. Bezrukova O. N. Values of parenthood: structure, types, resources // Sociological research. 2016. № 3. P. 118-127 [Bezrukova O. N. Tsennosti roditel'stva: struktura, tipy, resursy // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2016. № 3. S. 118–127] – (In Rus.).

10. Yadov V. A. Social resource of individuals and groups as their capital: possibility of applying a universal methodology for the study of real stratification in Russian society // Who and where seeks to lead Russia? Actors of macro-, meso- and micro-levels of the modern transformation process. M., 2001. P. 310–319 [Yadov V. A. Sotsial'nyy resurs individov i grupp kak ikh kapital: vozmozhnost' primeneniya universal'noy metodologii issledovaniya real'nogo rassloeniya v rossiyskom obshchestve // Kto i kuda stremitsya vesti Rossiyu? Aktory makro-, mezo- i mikrourovney sovremennogo transformatsionnogo protsessa. M., 2001. S. 310–319] – (In Rus.).

11. Karavay A.V. Russian workers: resources and behavioral strategies: Extended Abstract of Cand. Sci. (Sociology). M., 2016 [Karavay A. V. Rossiyskie rabochie: resursy i povedencheskie strategii: avtoreferat dis. … kand. sotsiol. nauk. M., 2016] – (In Rus.).

12. Odyakov S. V. Transformation of social and labor relations at industrial enterprises of post-Soviet Russia: Extended Abstract of Cand. Sci. (Sociology). Ekaterinburg, 2012 [Odyakov S. V. Transformatsiya sotsial'no-trudovykh otnosheniy na promyshlennykh predpriyatiyakh postsovetskoy Rossii: avtoreferat dis. … kand. Sotsiol. nauk. Ekaterinburg, 2012] – (In Rus.).

13. Chilipenok Yu. Yu. Modern employee of small and medium business as a subject of social and labor relations: resources [e-resource] // Modern research of social problems: scientific e-journal. 2015. № 7. URL: http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/6658 (date of reference 01.02.2019) [Chilipenok Yu. Yu. Sovremennyy rabotnik malogo i srednego biznesa kak sub"ekt sotsial'no-trudovykh otnosheniy: resursy [elektronnyy resurs] // Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem: elektronnyy nauchnyy zhurnal. 2015. № 7. URL: http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/6658 (data obrashcheniya 01.02.2019)] – (In Rus.).

14. Mityagina E. V., Potential of workers in the electric industry [electronic resource] // Modern research of social problems. 2013.

№ 9. P. 78. URL: http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/549 (date of reference 01.02.2019) [Mityagina E. V. Resursnost' rabochikh na predpriyatii elektroenergeticheskoy promyshlennosti [elektronnyy resurs] // Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem. 2013. № 9. S. 78. URL: http://journal-s.org/index.php/ sisp/article/view/549 (data obrashcheniya 01.02.2019)] – (In Rus.).

15. Temnitsky A. L. Marketing employee development in the context of transformation of property relations // Sociological researches. 2014. № 5. P. 47-55 [Temnitskiy A. L. Stanovlenie naemnogo rabotnika rynochnogo tipa v usloviyakh transformatsii otnosheniy sobstvennosti // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2014. № 5. S. 47–55] – (In Rus.).

16. Work: monitoring [e-resource] // Foundation "Public opinion". 22.12.2016. URL: http://fom.ru/Rabota-i-dom/13150 (date of reference 08.02.2019) [Rabota: monitoring [elektronnyy resurs] // Fond «Obshchestvennoe mnenie». 22.12.2016. URL: http://fom.ru/Rabota-i-dom/13150 (data obrashcheniya 08.02.2019)] – (In Rus.).

17. Workshop on the theory of statistics: textbook // edited by R. A. Shmoilova. 2nd edition, revised and enlarged, M: Finance and statistics, 2006 [Praktikum po teorii statistiki: ucheb. posobie / pod red. R. A. Shmoylovoy. 2-e izd., pererab. i doP. M.: Finansy i statistika, 2006] - (In Rus.).