РАЗДЕЛ XX. ЭКОНОМИКА

Денисевич Е.И., Плаксин Р.В.

Взаимосвязь вторичной занятости студенческой молодежи и деятельности малого бизнеса

Дальневосточный федеральный университет
(Россия, Владивосток)

doi: 10.18411/lj-08-2021-76

Аннотация

Малый бизнес предоставляет возможности для разных слоев населения и для других организаций, а также предоставляет места сбора для различных сообществ. Хотя управление малым бизнесом подразумевает больший риск, чем работа в крупной, устоявшейся компании, выгоды являются как количественными, так и качественными, включая широкое процветание и сеть симбиотических отношений.

Актуальность темы исследования обусловлена объективно значимой ролью предпринимательства в социально ориентированной рыночной экономике. Становление рыночных отношений в Российской Федерации является очень сложным процессом. В этих условиях совокупность предприятий представляет тот сектор национального хозяйства, развитие которого может значительно способствовать не только преодолению негативных тенденций в экономике, но и активизации дальнейшей динамики и качества экономического роста.

Ключевые слова: малый бизнес, студенты, занятость, молодёжь.

Abstract

Small business provides opportunities for different segments of the population and for other organizations, and provides gathering places for different communities. While running a small business involves more risk than working for a large, established company, the benefits are both quantitative and qualitative, including widespread prosperity and a network of symbiotic relationships.

The relevance of the research topic is due to the objectively significant role of entrepreneurship in a socially oriented market economy. The establishment of market relations in the Russian Federation is a very complex process. In these conditions, the totality of enterprises represents the sector of the national economy, the development of which can significantly contribute not only to overcoming negative trends in the economy, but also to activate the further dynamics and quality of economic growth.

Keywords: small business, students, employment, youth.

В современном мире двое из трех новых рабочих мест в частном секторе создаются малым бизнесом. Эта цифра относится к числу новых рабочих мест, созданных после вычитания количества рабочих мест, которые были удалены. Эта тенденция была достаточно последовательной в течение 25 лет и продолжалась с момента окончания Великой рецессии. Мало того, что малые предприятия создают значительный процент новых рабочих мест, но и рабочие места, которые они создают, обеспечивают высокий уровень удовлетворенности работой.

Вместе с тем, предприятия малого бизнеса в современных условиях являются не только универсальной формой реализации занятости по сравнению с другими структурами, но и основой для формирования социального слоя, заинтересованного в политической стабильности и повышении качества человеческого капитала. Многие исследователи отмечали существование взаимосвязи вторичной занятости населения и

влияние такой занятости на предприятия малого бизнеса. В контекстах исследований отмечено, что предприятия малого бизнеса оказывают влияние на увеличение числа рабочих мест, так и использование вторичной занятости увеличивает потенциал сотрудников и их опыт.

Феномен вторичной занятости (в англоязычной литературе используются термины «moonlighting» или «multiple jobholding») стал темой серьезных научных исследований сравнительно недавно. Автор Ю.М. Пасовец определяет вторичную занятость, как добровольная, оплачиваемая трудовая деятельность, на постоянной или временной основе, которая осуществляется в свободное от основной работы или учебы время. Ворона М. А. определяет вторичную занятость, как случайная, разовая работа и т. д. Бобков В. Н. определяет вторичную занятость, как наличие дополнительной работы у лиц, которые имеют основную работу. Общим определением к понятию «вторичная занятость» станет то, что это дополнительная работа лиц, у которых есть основная деятельность – работа или учеба.

Существуют две концепции вторичной занятости:

- 1) согласно статистической методологии, к дополнительной относится работа, выполняемая помимо основной работы (работа по контракту, совместительство, случайная, разовая работа и пр.) [1]. Тогда заработки неработающих категорий населения не относятся к вторичным или дополнительным;
- 2) в соответствии с методологией ВЦИОМ социологическая трактовка дополнительной работы охватывает вторичную занятость работающего населения и занятость неработающего населения (пенсионеры, безработные, учащиеся, занятые в домашнем хозяйстве) [2].

На рисунке 1 представлена динамика доли населения, имеющая дополнительную работу или занятие, которое приносит им дополнительный доход по данным мониторинга социально-экономических перемен.

Рисунок 1 – Доля населения РФ, имеющая дополнительную работу или занятие, которое приносит им дополнительный доход

Таким образом, можно увидеть, что в период с 2015 года по 2019 увеличилась доля населения, которая имеет дополнительную работу или занятие, которое приносит им дополнительный доход, что говорит о том, что вторичная занятость становится все более актуальной.

Согласно опросу, проведенному службой мониторинга социально-экономических перемен на 2019 год, большая часть населения (67%), которая использует вторичную занятость с целью дополнительного заработка, является представители студенческой молодежи (рисунок 2).

Источник: [4]

Рисунок 2 – Группы населения, использующие вторичную занятость

В настоящее время студенческая молодежь занимает особое место среди трудоспособных групп. Причиной этому является то, что именно данная группа обеспечивает максимальное воспроизводство и формирование высококвалифицированных специалистов в наукоемких отраслях, в самых разных отраслях промышленности, а также в сферах управления. То есть, студенческая молодежь – это группа, в чьих руках находятся реальные рычаги управления и именно от них в конечном итоге зависит успех преобразований в обществе Российской Федерации.

В России молодежь составляет четверть населения и более трети трудоспособного населения. Согласно данным Росстата на 2018 год, число молодежи в РФ в возрасте от 14 до 29 лет составляет 36 миллионов человек. Из них 41% - студенческая молодежь [5].

Начиная с 2000 года, огромное количество исследований посвящены вторичной занятости студенческой молодежи и ее влияния на деятельность организаций. Исследованиями в данной области занимались такие ведущие исследователи, как М.-Р. Moreau, С.Р. Leathwood, R. Hall, С.М. Kalenkoski, S.W. Pabilonia, P. Robert, E. Saar, М.А. Ворона, Ю.М. Пасовец.

Согласно результатам данных исследователей, можно обнаружить некоторые сходства в ведущих мотивах студенческой молодежи совмещать работу и учебу, об их типах занятости и социальных проблемах студентов независимо от страны, в которой они проживают.

Среди отечественных исследований относительно темы вторичной занятости студенческой молодежи можно отметить исследование, реализованное Д.Л. Константиновским, Г.А. Чередниченко и Е.Д. Вознесенской и в котором получили отражение многие из этих аспектов.

Прежде всего, что считается возможным использовать понятие вторичной занятости для обозначения занятости в экономике применительно к обучающимся (студентам) очной формы обучения в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего образования.

В этом плане исходим из официальной позиции о том, что обучающиеся очной формы обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, являются занятыми. В данном случае, их трудовая деятельность выступает в качестве дополнительной, или вторичной, занятости. Тем самым вторичная занятость студентов связана с совмещением молодыми людьми очной учебы и работы на постоянной или временной основе [6].

Главной особенностью рынка труда для студентов – это низкая конкурентоспособность среди студентов в сравнении со старшими возрастными группами.

Главной причиной постоянной занятости студенческой молодежи является законодательство Российской Федерации, которое подразумевает определенные требования к работодателю и соблюдение им строгих правил и норм, что зачастую препятствует официальному полному трудоустройству студентов по причине невыгодности для работодателя.

Согласно исследованию Ю. Пасовец, проведенному в 2017 году, для большинства представителей студенческой молодежи, которые совмещают работу и учебу – 78% из числа опрошенных, самым главным мотивом стало стремление стать материально независимыми и зарабатывать собственные деньги.

Около трети из числа опрошенных считают главной мотивацией вторичной занятости – это оказать материальную помощь своим родителям. Малая часть студенческой молодежи, опрошенной в исследовании, вынуждена работать из-за того, что им необходимо получить средства для оплаты своего профессионального образования [7].

32% студенческой молодежи стремление приобрести практический опыт работы для последующего трудоустройства – это главный фактор устроиться на работу [7].

Для каждого десятого из категории студенческой молодежи желание найти подходящую работу путем апробации разных видов трудовой деятельности – является фактором вторичной занятости [8].

Каждый десятый из этой категории молодежи работает, руководствуясь желанием найти наиболее подходящую работу путем апробации разных видов трудовой деятельности.

Таким образом, оптимальным вариантом для студенческой молодежи стала вторичная занятость. Основным мотивом вторичной занятости для студенческой молодежи – это материальное обеспечение собственных интересов или приобретение трудовых навыков, то есть возможность использовать теоретические знания на практике [9].

Согласно исследованию, проведенному в научном журнале Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, вторичная занятость способствует приобретению студентами коммуникативных и профессиональных навыков, даже в минимальном объеме [10]. Таким образом, можно отметить, что вторичная занятость оказывает положительное влияние на развитие студенческой молодежи.

Однако не только работа в малом предприятии может повлиять на студентов. Сама студенческая молодежь имеет непосредственное влияние на развития малого бизнеса. В таблице 1 представлены факторы предприятия, которые можно улучшить путем использования вторичной занятости студенческой молодежи в малом бизнесе.

Таблица 1

Факторы предприятия, которые можно улучшить путем использования вторичной занятости студенческой молодежи

Факторы	Описание
Инновации	Студенты легки на подъём, им в меньшей степени присущи консервативные взгляды, в них ещё сильна та детская жажда жизни и любопытство ко всему новому и доселе неизвестному
Снижение издержек	Если трудоустроить студента дневной формы обучения, он сможет уделять работе в лучшем случае четыре часа в день, то есть будет претендовать на половину ставки. Кроме того большинство студентов работают неофициально, что снижает затраты на налоги
Увеличение штата квалифицированных сотрудников	Из «чистого листа» легче сделать хорошего специалиста. Компания сама обучит сотрудника так, как ей нужно и подготовит его к дальнейшей его работе в данной компании после окончания ВУЗа

Клиентоориентированность	Если вы создаёте какой-либо продукт, основной целевой аудиторией которого являются как раз молодые люди, то студент в штате — отличная возможность лучше понять своих покупателей, их потребности и образ жизни.

Источник: составлено автором по материалам [10; 11; 12]

Таким образом, из таблицы 1 можно увидеть, что вторичная занятость студенческой молодежи влияет на развитие малого бизнеса положительно. Однако, существует ряд минусов использования студентов в трудовой деятельности.

Самый главный минус при приеме на работу студента – это то, что молодой работник может воспользоваться организацией как трамплином, и, набравшись того самого опыта, покинуть компанию. Одни делают это, чтобы получить достойные строки в свое небогатое пока резюме, - другие понимают, что это не то, что они искали. Третьи - просто перерастают порученную им должность. Кроме того, сотрудника также могут переманить другие компании, разглядевшие в нем перспективного специалиста и предлагающие ему более выгодные условия, в том числе и финансовые.

Кроме того, исследование, проведенной маркетинговой службой Head Hunter, выявило положительные и отрицательные качества студенческой молодежи, которые в дальнейшем могут повлиять на деятельность малого бизнеса.

К положительным качествам студенческой молодежи относят:

- 1) Амбициозность и карьеризм, эти качества отметили большинство рекрутеров. Правда, зачастую амбиции студентов не всегда оправданы;
- 2) Активность и энергичность, данные характеристики HR-менеджеров подчеркивают активную жизненную позицию студентов;
- 3) Целеустремленность, в большинстве случаев студенты и сотрудники без опыта работают на заполнение в будущем граф об опыте работы или же с целью остаться в штате и «подняться» по карьерной лестнице;
- 4) Стремление учиться и развиваться, в принципе, свойственно новому поколению;
- 5) Инициативность, легкая обучаемость также присущи молодым людям;
- 6) Креативность, мобильность и новый тип мышления;
- 7) Гибкость, адаптивность.

К отрицательным качествам относят:

- 1) Безответственность, такую черту в новом поколении выделил каждый десятый менеджер по персоналу;
- 2) Лень и пассивность;
- 3) Завышенная самооценка и эгоизм;
- 4) Легкомыслие, непостоянство;
- 5) Пренебрежение субординацией и корпоративной этикой, выражается в стремлении к неформальному стилю общения или несоблюдении дресс-кода.

Это означает, что неопытного сотрудника необходимо постоянно мотивировать. Например, организовывать для него обучение и дать возможность профессионального роста. Кроме того, неопытный сотрудник - всегда определенный риск для организации. Чтобы избежать его, а также возможных отрицательных последствий, специалисты советуют привлекать неопытную молодежь в период учебы в вузе. Вы сможете присмотреться и понять, стоит ли рисковать весомыми суммами на обучение данного человека, а также рассчитывать на него в качестве постоянного сотрудника компании.

Таким образом, можно сделать вывод, что найм студенческой молодежи в целом положительно влияет на развитие малого предприятия. Большое желание и энтузиазм – это самый главный плюс работающего студента. Молодые люди осознают все сложности

поиска первой работы, взяв на должность студента, малые предприятия могут рассчитывать на максимальную отдачу нового сотрудника.

Скорее всего, он сделает все возможное, чтобы закрепиться на работе для дальнейшей деятельности. Студенты ориентированы на собственный рост и признание, поэтому они часто генерируют новые идеи, способны продвигать их и часто согласны работать сверхурочно и при ненормированном графике. Кроме того, студенты часто готовы выполнять работу, которая иногда не входит в их прямые обязанности. Например, выполнить обязанности курьера и отвезти документы в банк или в другую организацию и т. д.

Исходя из проведенного исследования, можно сделать вывод, что на сегодняшний день у предприятий малого бизнеса существует потребность в увеличении уровня своего капитала (финансирования) с целью увеличения уровня своей финансовой устойчивости и улучшения деятельности предприятия в целом. Повышение собственного капитала можно добиться путем увеличения прибыли, что предполагает в свою очередь оптимизацию издержек малого бизнеса.

Самая большая доля издержек малого бизнеса является заработная плата на персонал. Данный фактор говорит о том, что собственникам малого бизнеса необходимо обращать внимание на оптимизацию издержек именно в фонде оплаты труда.

Согласно проведенным исследованиям, на оптимизацию издержек малого бизнеса в сфере заработной платы может повлиять вторичная занятость. Исходя из данных, представленных опросом службой мониторинга социально-экономических явлений, вторичная занятость действительно является актуальной деятельностью среди населения, в частности – студенческой молодежи, которые имеют цель получить дополнительный доход и практический опыт во время получения высшего образования.

Исследователями были отмечены положительные факторы, которые влияют на деятельность малого предприятия при использовании вторичной занятости студенческой молодежи.

***

1. Alvarez S.A. Epistemology, opportunities and entrepreneurship: Comments on Venkataraman and Shane // *Academy of Management Review*. – 2013. – Vol. 38, №1. – P. 154–157.
2. Ayyagari M. Small vs. young firms across the world: Contribution to employment, job creation and growth, policy research working paper. Washington, DC: World Bank, 2013. – 156 p.
3. Birch D. The job generation process. MIT Programmed on Neighborhood and Regional Change. Cambridge, MA: MIT, 2016 – 56 p.
4. Blackburn R. Breaking down the barriers: Using focus groups to research small and medium-sized enterprises // *International Small Business Journal*. – 2016. Vol. 19, №1. – P. 44–67.
5. Trow M. From mass higher education to universal access: the American advantage // *Minerva*. – 2000. – Vol. 37, №4. – P. 303–328.
6. Агафонов, А.Ю. Тенденции развития финансовой поддержки малого бизнеса / А.Ю. Агафонов // *Экономика. Предпринимательство. Окружающая среда*. – 2010. – № 44. – С. 59-62.
7. Варламова, А.В. Трудовая занятость студентов как социальная проблема / А.В. Варламова // *Сервис в России и за рубежом*. – 2016. – №6. – С.64-71.
8. Варшавская, Е.Я. Успешность перехода «учёба — работа»: для кого дорога легче / Е.Я. Варшавская // *Социологические исследования*. – 2016. – № 2. – С. 39-46.
9. Вышегородцев, М.М. О конкурентных преимуществах малого бизнеса / М.М. Вышегородцев // *Современная конкуренция*. – 2009. - №5. – С.53-57.
10. Галеева, А.Д. Причины и последствия совмещения работы и учебы студентом очной формы обучения / А.Д. Галеева // *Достойный труд – основа стабильного общества*. – 2016. – №4. – С. 35-40.
11. Галимов, И.А. Кризис и развитие предпринимательских структур / И.А. Галимов // *Российское предпринимательство*. – 2009. - №4. – С. 46-51
12. Гильманов, А.З. Роль вузов в трудоустройстве выпускников: опыт Боннского университета / А.З. Гильманов // *Социологическое исследование*. – 2015. – №1. – С.134-135.