

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.21684/2587-8484-2019-3-2-42-51

УДК 314.728

Малые предприниматели региона-донора трудовых ресурсов как акторы развития человеческого капитала (на примере Поволжского региона)

Инна Вячеславовна Бабаян¹, Екатерина Игоревна Пашинина²,
Иван Владимирович Суслов³

¹ кандидат социологических наук,
директор Центра городских и региональных исследований,
Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю. А. (г. Саратов, РФ)
innabv@list.ru

² кандидат социологических наук, доцент,
социолог Центра городских и региональных исследований,
Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю. А. (г. Саратов, РФ)
ORCID: 0000-0001-9679-2249
pashininaei@mail.ru

³ кандидат социологических наук, доцент кафедры истории, политологии и социологии,
Саратовская государственная юридическая академия (г. Саратов, РФ)
suslov85@inbox.ru

Аннотация. В статье на основе анализа эмпирического «качественного» материала, полученного в ходе исследования с октября по декабрь 2018 г., рассматривается потенциал и состояние человеческого капитала Поволжского региона — шести районов Саратовской области. Саратовская область является типичным примером региона-донора трудовых ресурсов. Отток рабочих рук (в т. ч. и высококвалифицированных специалистов), старение населения лишь обостряют экономические проблемы области и углубляют территориальное неравенство Российской Федерации. Повышение человеческого капитала является оптимальным решением проблемы трудовой эмиграции. Однако, с одной стороны, сложности в развитии человеческого капитала заключаются в высоких требованиях работников к заработной плате, в нежелании заниматься тяжелым физическим трудом. С другой стороны, работодатели зачастую стремятся нанять работников, которым не требуется дополнительная подготовка. Соответственно, цель статьи — проанализировать роль малых предпринимателей в развитии человеческого капитала в регионе-доноре трудовых ресурсов. Настоящее эмпирическое исследование позволяет выработать рекомендации органам региональной власти и определить стратегию развития человеческого капитала в контексте экономического кризиса и возрастания трудовых миграционных потоков. Новизна подхода заключается в рассмотрении местных предпринимателей как основных субъектов повышения человеческого капитала. Интервью с бизнесменами шести районов Саратовской области позволило констатировать отсутствие возможностей у успешных предпринимателей расширять дело, увеличивать штат и вкладывать ресурсы и усилия в развитие человеческого капитала местных сообществ. Рефлексия экспертных мнений и оценок представителей исполнительной власти, работодателей позволяет сформулировать практические рекомендации и определить факторы развития человеческого капитала, фокусируясь на предпринимательском

потенциале региона и социальной интеграции населения. В качестве положительных факторов развития человеческого капитала следует назвать следующие: создание благоприятных условий для развития местного бизнеса; развитие человеческого капитала сельских и районных бизнесменов; повышение сплоченности муниципального сообщества.

Ключевые слова: предпринимательство, человеческий капитал, регион, трудовая миграция, трудовые ресурсы.

Цитирование: Бабаян И. В. Малые предприниматели региона-донора трудовых ресурсов как акторы развития человеческого капитала (на примере Поволжского региона) / И. В. Бабаян, Е. И. Пашинина, И. В. Суслов // Siberian Socium. 2019. Том 3. № 2. С. 42-51. DOI: 10.21684/2587-8484-2019-3-2-42-51

ВВЕДЕНИЕ

Постсоветское пространство как наследие прошлой эпохи характеризуется, в числе прочего, уходом государства от тотального контроля над экономикой, предоставлением большей свободы гражданам по определению и выбору места обучения и трудоустройства. Российские регионы и города с разной долей успешности встраивались в новый формат рыночной экономики, предполагающий развитие отраслей и предприятий, приносящих прибыль, что, в свою очередь, порождает территориальное неравенство.

Экономический кризис 1990-х сопровождался ростом безработицы, одним из способов адаптации к которой становилась трудовая миграция, как временная (работа вахтовым методом, «отходничество»), так и окончательная. Регионы-доноры лишались качественных трудовых ресурсов, выводился человеческий капитал, что лишь обостряло экономические проблемы и способствовало дальнейшему увеличению оттока трудоспособного населения. Рост миграционной активности трудоспособного населения поставил регионы России в условия вынужденной конкуренции за человеческий капитал [3, 13, 18] как ключевой фактор экономической успешности. Особое значение начинает играть региональная стратегия привлечения, удержания и адаптации человеческого капитала в местное сообщество; минимизация рисков, связанных с этим процессом. Миграционные процессы в регионах во многом определяют как социально-экономическую, так и демографическую ситуацию в них [1, 9].

Актуальность выработки стратегии регионального развития Саратовской области в условиях возрастания трудовой миграции населения детерминирована несколькими обстоятельствами. В Стратегии социально-экономического развития Саратовской области до 2030 г. указано на негативные социально-демографические процессы, которые приводят к снижению численности жителей региона. При этом область покидают жители преимущественно трудоспособного возраста и молодежь, что сокращает возможности социально-экономического планирования перспектив развития региона. По статистическим данным, уже 30 % населения области составляют граждане пенсионного возраста. Область в межрегиональном миграционном обмене является донором, что оказывает неблагоприятное воздействие на динамику численности ее населения [15]. Данные процессы, учитывая, что занятость сельского населения становится ключевым фактором как продовольственной, так и геополитической безопасности России [11], вызывают определенную тревогу и требуют специального изучения. Остается нерешенным вопрос о том, какой должна быть региональная политика для удержания и притяжения трудовых ресурсов — специалистов важных для региона профессиональных сфер деятельности, какие условия будут способствовать приостановлению миграционного оттока из Саратовской области [4].

Социально-экономическое состояние региона, демографическая ситуация в нем, возможность поддержания конкурентоспособности находятся в прямой зависимости от того, насколько эффек-

тивно используется человеческий капитал местного населения. В последние десятилетия активно проявляет себя феномен отходничества, который можно определить как сезонную трудовую миграцию населения сельской местности, также отъезд на заработки на продолжительные периоды времени [2, с. 44-49].

Отходничество неоднозначно влияет на сельскохозяйственное производство, саму жизнь сельского населения. В качестве его положительных последствий можно назвать возможность привлечения работников на городские предприятия, испытывающие потребность в кадрах [6, с. 45-67]. Отходники являются *индивидами с наиболее активной жизненной позицией, высокомотивированными к труду и со стремлением к достойному уровню жизни* [5, с. 73-89]. Иными словами — *идеальный объект повышения человеческих ресурсов*. Данная ситуация диктует необходимость разработки альтернативной модели регионального развития, нацеленной на повышение конкурентоспособности региональной экономики с учетом особенностей современных миграционных потоков. Такой моделью может и должна стать модель эффективного использования человеческого капитала в региональном развитии. О необходимости создания государственных программ по развитию человеческого капитала, формирования потребности в развитии трудовых навыков, свидетельствует опыт Норвегии, преодолевшей синдром самоуспокоения ресурсно-благополучной экономики [8, с. 159-177].

Уровень развития человеческого капитала обусловлен структурными возможностями экономики, производственного сектора, транспортного сообщения, представленностью инновационных и информационных, наукоемких технологий в регионе, но также во многом зависит и от активной жизненной позиции жителей и внутренней готовности развиваться, повышать уровень образования, получать новые знания, умения и навыки, другими словами — компетенции, проявлять предпринимательскую инициативу, оказывая влияние на конкурентоспособность и востребованность в профессиональной сфере. Исследование человеческого капитала современных российских

рабочих показывает их недостаточную заинтересованность в повышении профессиональных навыков, объясняемую отсутствием высококвалифицированных рабочих мест и спроса на высокую квалификацию со стороны работодателей [7, с. 144-158]. Данная ситуация, по мнению Н. Е. Тихоновой и А. В. Каравай, будет способствовать падению конкурентоспособности российской экономики [17, с. 84-98].

Таким образом, требуется социологическая диагностика способности (заинтересованности) регионального бизнеса в модернизации существующих рабочих мест и создании новых. Представляется, что остается недооцененной роль малого предпринимательства как фактора реализации человеческого потенциала и устойчивого саморазвития региона. *Исследование И. В. Соболевой показало, что среди предпринимателей высока доля тех, кто полноценно использует и наращивает свой человеческий капитал* [14, с. 60-72]. Представители малого бизнеса могли бы стать основными акторами развития человеческого капитала местных трудовых ресурсов, а значит, следует обратиться и к изучению потенциала развития местного предпринимательства.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Актуальность проведения исследования обусловлена все возрастающей ролью трудовой миграции для социально-экономического и демографического развития Саратовской области, необходимостью разработать предложения по ее социально-экономическому развитию. Исследование нацелено на поиск ответов на следующие вопросы. Как обеспечить формирование, развитие и эффективное использование человеческого капитала региона в условиях сокращения численности трудовых ресурсов, нарастания миграционной подвижности населения? Какие условия способствуют развитию человеческого капитала Саратовской области? Какую роль в данном процессе играют представители местного предпринимательства?

Постановка данных вопросов определила методологию исследования. Исследование базируется на микс-стратегии, использовании количе-

ственных и качественных методов. В данной статье нами приводятся результаты качественного исследования, в основе которого лежит метод экспертных интервью с представителями исполнительной власти — администрации, работодателями (N = 21) шести районов Саратовской области: Марковского, Татищевского, Федоровского, Романовского, Ивантеевского, Александрово-Гайского. Обоснованием выборки районов является проведенный предварительный мониторинг миграционной ситуации и процессов в сфере занятости населения, характеризующий разные ресурсы и стратегии развития центральных и отдаленных районов области, миграционный отток населения.

Качественное исследование экспертных мнений и оценок работодателей и представителей исполнительной власти 6 районов Саратовской области позволило решить следующие задачи:

- выявление мнения жителей о наличии ресурсов развития инвестиционного климата и предпринимательства в районе и регионе;
- выявление перспектив развития районов Саратовской области, влияющих на сохранение имеющихся и создание новых рабочих мест.

Тематические блоки гайда для экспертных интервью включали вопросы, связанные с выявлением уровня социального благополучия, возможностей развития человеческого капитала, состояния предпринимательства выбранных районов Саратовской области в целом и их жителей в частности:

- характеристики успешных/привлекательных и неуспешных/непривлекательных предприятий и работодателей условно центральных и периферийных районов Саратовской области;
- динамика социально-экономических изменений в районе;
- процессы занятости, трудовой миграции и риски, связанные с трудовой миграцией;
- ресурсы и инвестиционная привлекательность районов; особенности развития предпринимательства и перспективы внедрения инноваций в районах;

— ключевые проблемы и факторы роста человеческого капитала в районах.

Необходимость определить стратегию минимизации рисков, связанных с оттоком трудовых ресурсов, обусловила фокус исследовательского внимания. Рассмотрим материалы, полученные в результате проведения качественного этапа исследования, собранные с помощью метода экспертного интервью.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Обратимся к вопросу актуальности проблемы трудовой миграции с точки зрения исполнительной власти и предпринимателей Саратовской области. Проблема оттока человеческих ресурсов экспертами рассматривается как актуальная, имеющая стратегическое значение для региона. Однако на данный момент отмечается, что предложение трудовых ресурсов превышает спрос, что неявно отражается на экономике предприятий, и зачастую кадровый вопрос решается саморегуляцией рынка труда.

Предприниматели имеют возможность «выбирать лучших из лучших». На работу принимаются действительно достойные, желающие трудиться, поддерживающие порядок и ценящие дисциплину.

Человеческие ресурсы сельской местности, близлежащих районных городов и поселков городского типа до конца не исчерпаны. Местные предприниматели не испытывают недостатка рабочей силы, не прикладывают особых усилий по поиску потенциальных работников.

Как отмечает эксперт — представитель работодателя крупного предприятия Марковского района, объединяющего свыше тысячи работников, заметна тенденция маятниковой миграции из близлежащих отдаленных сел района в районный центр. Такие процессы удовлетворяют потребность предприятия в рабочих кадрах, но не решают проблему дефицита высококвалифицированных специалистов. Ответственный (градообразующий) работодатель предоставляет автобус для централизованной доставки работников из близлежащих сел на предприятие, прилагает усилия по организации особых смен для таких работников, чтобы одним рейсом достав-

лять их к месту работы и обратно. В результате таких мер отмечается снижение текучести кадров рабочих профессий на градообразующем предприятии. На фоне усилий работников отдела кадров, обращающихся в технические вузы для привлечения на производство выпускников, сохраняется проблема дефицита высококвалифицированных профессионалов.

Надежная работа на стабильном локальном предприятии, хотя и с невысокой зарплатой, рассматривается многими информантами как более предпочтительная по сравнению с трудовой миграцией. Массовый запуск высокотехнологичных производств во многих районах затрудняется объективным отсутствием необходимых инженерных кадров, но более простые в технологическом плане отрасли экономики имеют более высокий потенциал. Работодатели и их представители отмечают способность успешно обучать необходимым навыкам местную рабочую силу, однако, по словам работодателя из г. Маркса, на переобучение согласна незначительная часть работников. Непосредственная передача опыта становится едва ли не единственным вариантом развития человеческого капитала.

Таким образом, проблема развития человеческого капитала является сферой компетентности местных предпринимателей, заинтересованных в появлении квалифицированных работников. Как результат, обучение работников руководитель вынужден проводить на рабочем месте, нередко методом проб и ошибок.

Кажется очевидным, что основную ставку в повышении человеческого капитала следует сделать на развитие и поддержание местного предпринимательства, стимулирование населения к предпринимательской деятельности. Во всех районах Саратовской области есть успешные кейсы локальных предпринимателей, однако их количество недопустимо мало, а стремление расширять производство отсутствует из-за неуверенности в завтрашнем дне.

Следует назвать несколько положительных факторов развития человеческого капитала.

1. Формирование условий для становления местного бизнеса. Важнейшей движущей силой

развития человеческого капитала района выступают местные бизнесмены. Однако, как отмечает представитель районной администрации, существуют серьезные сложности с выбором сферы предпринимательской деятельности, поскольку в небольшом городе трудно найти свободную нишу. Активную роль в развитии местного производства играет администрация. Особенно важно партнерство власти и бизнеса в сельском хозяйстве. Эксперты отмечают невозможность решения местных проблем, связанных с развитием инфраструктуры, систем здравоохранения и образования без помощи федерального правительства. Сами районы не могут привлечь инвестиции, т. к. необходимы средства для развития инфраструктуры как плацдарма для потенциальных проектов. Ограничивающим фактором для развития районов региона может считаться и снижение наполнения ряда муниципальных бюджетов. При стратегическом планировании региональные эксперты рассчитывают на государственные гранты, субсидии, проекты.

Исследования С. Маннилы и Г. В. Еремичевой показали, что, несмотря на улучшения бизнес-климата в России за последние 15-20 лет, предприниматели продолжают ощущать нестабильность и экзистенциальную хрупкость, обусловленную общественным недоверием и неоднозначностью во взаимоотношениях с государственными структурами [10, с. 142-176]. Взаимоотношения бизнеса и местных властей могут быть описаны в виде парадоксальной апории. Предприниматели считают государственную поддержку своей деятельности недостаточной и, одновременно, стремятся ограничить контакты с властью. Представители власти для повышения социально-экономического благополучия района одновременно ориентированы на развитие инвестиционного климата, развитие малого бизнеса и пополнение бюджета, что нередко вступает в диссонанс. Тем не менее *экспертное сообщество Мордовии самой целесообразной формой поддержки предпринимателей считает введение льготного налогообложения* [19, с. 144-149]. В дополнение отметим, что районные эксперты отмечают целый комплекс проблем, который стоит перед развитием малого биз-

неса: (1) коммунальные платежи, (2) цены на ГСМ и сложности с его приобретением, (3) налоговая политика государства.

2. Развитие человеческого капитала сельских и районных бизнесменов. Эксперты-чиновники указывают на преобладание бизнесменов в сферах, связанных с торговлей, а не производством. К сожалению, зачастую у местных предпринимателей отсутствует гибкость в ведении дел, инновационный потенциал. «У нас ИПэшники, молодых очень мало. В основном это средний возраст, и уже достаточно такой внушительный, за 50 лет. Эта категория, они как привыкли раньше, и им сложно перестроиться под обстоятельства. И они перестраиваются медленно» (представитель администрации, г. Маркс).

Эксперты отмечают в качестве важного направления работы районных администраций повышение знаний и навыков предпринимателей, развитие человеческого капитала. «Мы часто собираем круглые столы. Мы привозим, и чтобы юристы, бухгалтера, экономисты, чтобы они обучали, помогали им, направляли, поддерживали, как что. У нас с предпринимателями всегда хорошее взаимопонимание, торговый отдел с ними работает. Мы стараемся привезти специалистов, нужных им для документации и работы, чтобы сохранить нашим ИПэшников» (представитель администрации, г. Маркс).

3. Повышение сплоченности муниципального сообщества. Наряду с кризисом и адаптацией местной экономики к новым постсоциалистическим реалиям, в российском обществе происходила и социально-культурная трансформация. Новые поколения быстро и легко усваивали новые ценности — стремления к личному успеху, процветанию и благополучию, что повышало склонность к трудовой миграции. В новых заданных условиях главным фактором удержания перспективных кадров может стать создание или наличие муниципального сообщества. Стратегии выживания на селе поддерживаются особыми отношениями доверия, взаимопомощи и нестяжательства, которые выступают как буфер в период сезонного безденежья и вхождения в долговые обязательства.

Сплоченность муниципального сообщества возникает как ключевой термин в беседе с экспертами о текучести ресурсов и трудовой мобильности. Предприятия, способные обеспечить корпоративную трудовую солидарность своих работников, являются на сегодняшний день наиболее успешными в бизнесе и надеждой на изменение ситуации с оттоком кадров. «В основном у нас филиалы — это Лысогорский, Новобурасский. Марксовский, там вот уже прям вот костяк сплотился, там люди, которые работают уже много из сезона в сезон, они уже много лет работают, на них вся надежда» (работодатель, пос. Татищево).

«Впервые когда начинали, было тяжело. Многие не верили, пришли, не поверили, ушли. Поэтому остались лучшие из лучших» (работодатель, пос. Мокроус). Успешные предприятия местных бизнесменов активно помогают своим землякам: «...Идем навстречу вплоть до того, что уже как бы кредитуем, так скажем, район там выделяет до 500 000 руб. на покупку жилья, на приобретение автомобиля, не говоря уже, что такие есть у нас мероприятия, как свадьба, похороны, в армию... это всё безвозмездно... Я, если есть у меня силы, — я дорогу заасфальтировал, некоторые места» (работодатель, пос. Мокроус).

Позиция социально ответственного бизнеса проявляется в благоустройстве прилегающих к месту торговли территорий, подготовке на рабочем месте необходимых кадров, гибкости в выборе клиентоориентированных форм работы. Если работодатель планирует длительное время работать в своем населенном пункте, сохранять своих клиентов, он стремится завоевать доверие, влияние на жителей, участвовать в решении важных для района вопросов, в благоустройстве и благотворительности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Доверие российского общества к предпринимателям в современной России находится на явно недостаточном уровне. Н. Е. Тихонова отмечает, что среди основных акторов модернизации и развития бизнесмены (которых обгоняют рабочие, крестьяне, интеллигенция и молодежь) занимают только пятое место [16, с. 120-140]. Подобное положение пред-

ставляется несправедливым. Местные предприниматели в современных условиях, казалось бы, напротив, должны становиться локомотивом развития.

В российском обществе растет запрос на социальную солидарность. Важным элементом, формирующим сплоченность, выступает деятельностный аспект в форме оказания взаимопомощи и поддержки [12, с. 111-123]. Местные предприниматели имеют ресурсы и стремятся развивать инфраструктуру малой Родины, параллельно укрепляя доверие, что является позитивным фактором в их деятельности по развитию человеческого капитала местных работников.

Социальная ответственность представителей местного предпринимательства проявляется в действиях по частичному благоустройству территорий, в содействии ремонту дорог, в заботе о своих работниках, в практиках наставничества, обучения, транспортного обеспечения. Тем не менее формирование человеческого капитала, в условиях сокращения численности трудовых ресурсов региона и их оттока в экономически более развитые регионы, находится под угрозой. С одной стороны, сложности в развитии человеческого капитала заключаются в высоких требованиях работников к заработной плате, в нежелании заниматься тяжелым физическим трудом. С другой стороны, работодатели зачастую стремятся нанять работников, которым не требуется дополнительная подготовка.

Однако текущая ситуация в исследуемых районах области все еще характеризуется общей тенденцией сокращения производственного сектора, переходом ряда ресурсов (в т. ч. права распоряжаться земельными ресурсами) в собственность предпринимателей из других регионов, что сдерживает развитие местного бизнеса. Во всех рассматриваемых районах заметны выраженные миграционные настроения. Жители периферийных районов области в существенной степени настроены на занятость вахтовым методом с переводом трудовых ресурсов либо в соседние, более благоприятные с точки зрения информантов регионы, либо в центральные районы (в первую очередь в Москву). Кроме этого, продолжается окончательная миграция со сменой места жительства, что в первую очередь затрагивает сельскую молодежь.

Динамика социально-экономических изменений в регионе нередко связывается с проявлением тенденций благоустройства городских и сельских территорий, но производственный сектор по большей части остается в зоне стагнации. Развитию человеческого капитала Саратовской области может способствовать ориентация на рост человеческого капитала с удержанием молодых специалистов, в условиях создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики, на улучшение инвестиционного климата региона.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вдовина Э. Л. Оценка миграционной привлекательности депрессивных регионов Средней России / Э. Л. Вдовина, А. В. Круглова // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. 2009. № 14 (18). С. 105-110.
2. Великий П. П. Неотходничество, или лишние люди современной деревни / П. П. Великий // Социологические исследования. 2010. № 9. С. 44-49.
3. Возьмитель А. А. Отношение к эмиграции в современной российской провинции / А. А. Возьмитель, М. Н. Яковлева // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 58-59.
4. Воробьева О. Д. Современная миграционная политика России: иллюзии и реальность / О. Д. Воробьева, А. В. Топилин // Социологические исследования. 2016. № 7. С. 134-140.
5. Жидкевич Н. Н. Социальный портрет современного российского отходника / Н. Н. Жидкевич // Журнал социологии и социальной антропологии. 2016. № 1. С. 73-89.
6. Калугина З. И. Инверсия сельской занятости: практика и политика / З. И. Калугина // Экономические проблемы развития регионов. 2012. № 2 (74). С. 45-67.

7. Каравай А. В. Состояние и динамика качества человеческого капитала российских рабочих / А. В. Каравай // Terra Economicus. 2017. № 3. С. 144-158.
8. Латова Н. В. Характеристики человеческого капитала российских рабочих и рабочих других стран / Н. В. Латова // Terra Economicus. 2017. № 3. С. 159-177.
9. Логинова Л. В. Формирование миграционной привлекательности региона в условиях сокращения численности трудовых ресурсов / Л. В. Логинова // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2016. № 6. С. 203-211.
10. Маннилла С. Принятие рисков при создании малого семейного бизнеса в России — размытые границы жизненного курса / С. Маннилла, Г. В. Еремичева // Журнал социологии и социальной антропологии. 2017. № 2. С. 142-176. DOI: 10.31119/jssa.2017.20.2.8
11. Пашинина Е. И. Нестандартные формы занятости молодежи в системе стратифицирующих факторов сельской местности / Е. И. Пашинина, А. В. Ручин // Вестник Поволжского института управления. 2017. № 1. С. 97-104. DOI: 10.22394/1682-2358-2017-1-97-104
12. Реутов Е. В. Социальная солидарность в общественном дискурсе (опыт регионального исследования) / Е. В. Реутов // Социологическая наука и социальная практика. 2017. № 3. С. 111-125. DOI: 10.19181/snsp.2017.5.3.5359
13. Сафиуллин Р. Г. Особенности социально-экономического развития территорий Республики Башкортостан, современные миграционные процессы и их влияние на развитие человеческого капитала в регионе / Р. Г. Сафиуллин, А. К. Афанасьев // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 3. С. 157-166.
14. Соболева И. В. Возможности накопления человеческого капитала в секторе малого бизнеса / И. В. Соболева // Социологические исследования. 2017. № 4. С. 60-72.
15. Стратегия социально-экономического развития Саратовской области до 2030 года: утв. постановлением Правительства Саратовской области 30 июня 2016 года № 321-П.
16. Тихонова Н. Е. Акторы российской модернизации в восприятии населения и в реальности / Н. Е. Тихонова // Вестник Института социологии. 2011. № 3. С. 120-140.
17. Тихонова Н. Е. Динамика некоторых показателей общего человеческого капитала россиян в 2010-2015 гг. / Н. Е. Тихонова, А. В. Каравай // Социологические исследования. 2018. № 5. С. 84-98. DOI: 10.7868/S0132162518050082
18. Устинова О. В. Влияние миграционных процессов на социально-экономическую ситуацию в Тюменской области / О. В. Устинова, Л. М. Пилипенко // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=16007>
19. Ушкин С. Г. «Легкий» бизнес, или с какими проблемами сталкиваются предприниматели в регионах? / С. Г. Ушкин // Социологические исследования. 2017. № 3. С. 144-149.

RESEARCH ARTICLE

DOI: 10.21684/2587-8484-2019-3-2-42-51

UDC 314.728

Small entrepreneurs of the region-contributor of labor as actors of human capital development (the case of the Volga Region)

Inna V. Babaian¹, Ekaterina I. Pashinina², Ivan V. Suslov³

¹ Cand. Sci (Soc.), Director of the Center for Urban and Regional Studies, Saratov State Technical University (Saratov, Russian Federation)
innabv@list.ru

² Cand. Sci (Soc.), Associate Professor, Sociologist, Center for Urban and Regional Studies, Saratov State Technical University (Saratov, Russian Federation)
ORCID: 0000-0001-9679-2249
pashininaei@mail.ru

³ Cand. Sci of (Soc.), Associate Professor, Department of History, Political Science and Sociology, Saratov State Legal Academy (Saratov, Russian Federation)
suslov85@inbox.ru

Abstract. This article, based on empirical material obtained in October-December 2018, examines the potential and current state of the human capital of the Povolzhye, which includes six districts of the Saratov Region. The Saratov Region is a typical example of a labor-contributing region. The outflow of workers (including highly skilled professionals) and the ageing population only exacerbate the economic problems of the region and deepen the territorial inequality of the Russian Federation. Raising human capital is the best solution to the problem of labor emigration. However, on the one hand, the difficulties in the development of human capital lie in the high demands of workers for wages and in their reluctance to engage in heavy physical labor. Employers, on the other hand, often seek to hire workers who do not require additional training. This empirical study provides recommendations to the regional authorities and the strategy for the development of human capital. The novelty of the approach lies in considering the local entrepreneurs as the main subjects of raising human capital. Interviews with businessmen in six districts of Saratov region showed the lack of opportunities for successful entrepreneurs to expand the business, increase staff, and invest resources and efforts in the development of human capital of local communities. Reflection of expert opinions and assessments of executive authorities and employers allows formulating practical recommendations and identifying factors for the development of human capital, focusing on the business potential of the region and social integration of the population. The positive factors for the development of human capital should be the following: creating an enabling environment for local business development; developing human capital of rural and regional businessmen; and increasing the cohesion of the municipal community.

Keywords: business, human capital, region, labor migration, labor resource.

Citation: Babaian I. V., Pashinina E. I., Suslov I. V. 2019. "Small entrepreneurs of the region-contributor of labor as actors of human capital development (the case of the Volga Region)". *Siberian Socium*, vol. 3, no 2, pp. 42-51. DOI: 10.21684/2587-8484-2019-3-2-42-51

REFERENCES

1. Vdovina E. L., Kruglova A. V. 2009. "Evaluation of the migration attractiveness of depressed regions of Central Russia". *Izvestiya Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo Universiteta im. V. G. Belinskogo*, no 14 (18), pp. 105-110. [In Russian]
2. Velikiy P. P. 2010. "New forms of searching for living among present-day villagers". *Sociological Studies*, no 9, pp. 44-49. [In Russian]
3. Vozmitel A. A., Yakovleva M. N. 2015. "Attitude to emigration in contemporary Russian province". *Sociological Studies*, no 11, pp. 57-65. [In Russian]
4. Vorobieva O. D., Topilin A. V. 2016 "Current migration policies of Russia: illusions and realities". *Sociological Studies*, no 7, pp. 134-140. [In Russian]
5. Zhidkevich N. N. 2016. "Domestic Temporary Labor Migrants in Russia: A Social Portrait". *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii (The Journal of Sociology and Social Anthropology)*, no 1, pp. 73-89. [In Russian]
6. Kalugina Z. I. 2012. "Inversion of rural employment: practice and policy". *Ekonomicheskie problemy razvitiya regionov*, no 2 (74), pp. 45-67. [In Russian]
7. Karavaj A. V. 2017. "The state and dynamics of the quality of human capital of Russian workers". *Terra Economicus*, no 3, pp. 144-158. [In Russian]
8. Latova N. V. 2017. "Characteristics of the human capital of Russian workers and workers of other countries". *Terra Economicus*, no 3, pp. 159-177. [In Russian]
9. Loginova L. V. 2016. "Formation of the migration attractiveness of the region in the conditions of reducing the number of labor resources". *Vestnik Saratovskoy gosudarstvennoy yuridicheskoy akademii*, no 6, pp. 203-211. [In Russian]
10. Mannila S., Eremicheva G. V. 2017. "Taking risks when creating a small family business in Russia — blurred life course boundaries". *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii (The Journal of Sociology and Social Anthropology)*, no 2, pp. 142-176. DOI: 10.31119/jssa.2017.20.2.8 [In Russian]
11. Pashinina E. I. Ruchin A. V. 2017. "Non-standard forms of youth employment in the system of stratifying factors in rural areas". *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya*, no 1, pp. 97-104. DOI: 10.22394/1682-2358-2017-1-97-104 [In Russian]
12. Reutov E. V. 2017. "Social solidarity in public discourse (experience of regional research)". *Sociological Science and Social Practice*, no 3, pp. 111-125. DOI: 10.19181/snsp.2017.5.3.5359 [In Russian]
13. Safiullin R. G., Afanasyev A. K. 2016. "Features of the socio-economic development of the territories of the Republic of Bashkortostan, modern migration processes and their impact on the development of human capital in the region". *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii*, no 3, pp. 157-166. [In Russian]
14. Soboleva I. V. 2017. "Opportunities for human capital accumulation in the small business sector". *Sociological Studies*, no 4, pp. 60-72. [In Russian]
15. Strategy of social and economic development of the Saratov region until 2030, approved by the Decree of the Government of the Saratov region on June 30, 2016 No 321-P. [In Russian]
16. Tikhonova N. Ye. 2011. "Actors of Russian modernization in the perception of the population in reality". *Bulletin of the Institute of Sociology*, no 3, pp. 120-140. [In Russian]
17. Tikhonova N. Ye., Karavay A. V. 2018. "Dynamics of some indicators of Russians' general human capital in 2010–2015". *Sociological Studies*, no 5, pp. 84-98. DOI: 10.7868/S0132162518050082 [In Russian]
18. Ustinova O. V., Pilipenko L. M. 2014. "The influence of migration processes on the socio-economic situation in the Tyumen Region". *Modern problems of science and education*, no 6. <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=16007> [In Russian]
19. Ushkin S. G. 2017. "'Easy' business or what are the problems faced by businesses in the region?". *Sociological Studies*, no 3, pp. 144-149. [In Russian]