

На правах рукописи



**АНТОНОВ Михаил Валерьевич**

**ОЦЕНКА КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ  
ХАРАКТЕРИСТИК ЗАНЯТОСТИ В МАЛОМ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ В ЦЕЛЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным  
хозяйством (экономика труда)

**Автореферат диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук**

Москва  
2018

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

**Научный руководитель:** **Токсанбаева Майраш Сейткадыевна**  
доктор экономических наук

**Официальные оппоненты:** **Колесникова Ольга Андреевна**  
доктор экономических наук, профессор,  
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», профессор кафедры  
«Экономика труда и основы управления»

**Крекова Марина Михайловна**  
доктор экономических наук, доцент,  
ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет», заведующая кафедрой  
«Управление персоналом»

**Ведущая организация** **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет транспорта (МИИТ)»**

Защита состоится «10» июля 2018 г. в 15:00 часов на заседании диссертационного совета Д 224.008.01 в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064 г. Москва, ул. Земляной Вал, 34, к. 311.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУ «ВНИИ Труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и на сайте организации: <http://www.vcot.info>

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Ученый секретарь диссертационного совета  
кандидат экономических наук

Е.В. Вашаломидзе

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы исследования.** В современной России развитие малого предпринимательства входит в число социально-экономических приоритетов и оказывает серьезное влияние на занятость населения. Ее повышение в малом предпринимательстве возмещает продолжающееся высвобождение работников на крупных и средних предприятиях; расширяет для активных слоев возможности участвовать в предпринимательской деятельности; противостоит безработице, риски которой нарастают не только в периоды циклических кризисов, но и, как показывает мировой опыт, в условиях глобальной экономической нестабильности.

Проблематика малого предпринимательства активно изучается, но большинство проводимых исследований сосредоточено на вопросах его функционирования и институциональных условий развития. При этом рост занятости в данном секторе, достигший в 2016 г. на малых предприятиях 26,4% среднесписочной численности всех работников организаций, признается позитивным процессом. Однако даже сравнительно немногочисленные исследования занятости в малом предпринимательстве дают основания полагать, что использование все большей численности рабочей силы у его субъектов сопряжено с негативами в области качества и реализации трудового потенциала работников, а также социально-трудовых отношений.

В этой связи актуализируется потребность в более комплексном изучении как количественных, так и качественных характеристик занятости в малом предпринимательстве, что важно для совершенствования его регулирования. Оно должно фокусироваться на малом предпринимательстве не только как на совокупности хозяйствующих субъектов, но и как на секторе приложения трудовых потенциалов значительной и растущей части населения. Поэтому оценка этих характеристик и выявление «болевых точек» занятости способствует формированию таких путей поддержки малого предпринимательства, которые, учитывая специфику его субъектов, содействуют более полному и эффективному использованию трудовых ресурсов.

**Степень разработанности проблемы.** В процессе подготовки диссертации был изучен широкий спектр научной литературы по различным аспектам темы исследования, таким, как развитие малого предпринимательства, рынка труда и его регулирования, характеристик занятости, структуры и качества трудового потенциала работающего населения.

В изучение проблематики малого предпринимательства внесли вклад Е.Г. Анимича, И.С. Бессонов, А.О., Блинов, Е.М. Бухвальд, А.В. Виленский, М.Н. Дудин, С.А. Зверева, Л.И. Иванова, П.М. Козырева, Е.Б. Крылова, А.Е. Курило, Н.В. Лясников, В.Б. Тореев, А.Ю. Чепуренко и др.

Исследованию вопросов рынка труда и занятости посвящены работы Е.Г. Антосенкова, Н.А. Волгина, В.Е. Гимпельсона, О.В. Забелиной, Р.И.

Капелюшникова, Е.Д. Катульского, А.В. Кашепова, Ю.П. Кокина, О.А. Колесниковой, М.М. Крековой Н.В. Локтюхиной, А.А. Ткаченко, М.С. Токсанбаевой, Т.Я. Четверниной и др.

Социальные аспекты занятости, в том числе в нестандартных формах, отражены в трудах таких специалистов, как Г.В. Антонова, М.Е. Баскакова, П.В. Бизюков, В.Н. Бобков, А.А. Разумов, В.Д. Роик, И.В. Соболева и др., а также зарубежных ученых – У. Бек, Г. Стэндинг, П. Херрман и др.

Исследования трудового потенциала проведены Д.Н. Карпухиным, Р.П. Колосовой, В.Г. Костаковым, А.Э. Котляром, И.С. Масловой, Л.А. Миграновой, Ю.Г. Одеговым, Н.М. Римашевской, А.Л. Тарасевичем, Л.Д. Тюличевой, Л.С. Чижовой, Н.И. Шаталовой и др.

Несмотря на большой объем и разнообразие работ по отмеченной проблематике, вопросы характеристик занятости в малом предпринимательстве остаются недостаточно изученными и требуют дополнительных исследований, в том числе анализа различий этих характеристик по его субъектам.

**Цель исследования** заключается в обосновании теоретических и методических подходов к анализу и оценке количественных и качественных характеристик занятости в малом предпринимательстве и на этой основе в разработке рекомендаций по их улучшению.

Для достижения поставленной цели были решены следующие **задачи**:

– обосновать теоретические и методические подходы к сравнительной оценке уровня занятости в малом предпринимательстве в странах с разными тенденциями экономического развития;

– провести сравнительный анализ отраслевой структуры занятости на крупных и средних предприятиях и у субъектов малого предпринимательства, выявить на этой основе перспективные для его развития виды экономической деятельности;

– определить профессиональную структуру занятости у субъектов малого предпринимательства и дать оценку ее основным отличиям от структуры на крупных и средних предприятиях;

– проанализировать реализацию трудового потенциала работников у субъектов малого предпринимательства и вскрыть причины его неполного использования;

– охарактеризовать социальные условия занятости у субъектов малого предпринимательства и выявить факторы, их определяющие;

– предложить рекомендации по улучшению профессионально-квалификационных и социальных характеристик занятости в малом предпринимательстве.

**Объект исследования** – работники, занятые в малом предпринимательстве.

**Предмет исследования** – количественные и качественные характеристики занятости в малом предпринимательстве и методы их оценки.

**Область исследования** соответствует пунктам:

– 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации);

– 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров;

– 5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

паспорта специальности Высшей Аттестационной Комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации РФ 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда).

**Теоретическую и методологическую основу** исследования составили фундаментальные и прикладные работы отечественных и зарубежных специалистов по вопросам состояния и развития рынка труда, уровня и качества занятости, малого предпринимательства.

Исследование базировалось на сочетании системного анализа с экономико-статистическими и социологическими исследованиями. Обоснованность результатов, представленных в диссертации, обеспечивалась комплексным подходом к анализу данных и использованием общенаучных методов исследования: методов сравнения, группировки, классификации, логического сопоставления, графических интерпретаций.

**Информационная база исследования включает:**

– данные статистики Росстата, региональных статистических агентств, а также Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Международной организации труда (МОТ);

– материалы органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации и ее субъектов, законодательные и нормативно-правовые акты РФ, относящиеся к малому предпринимательству и его регулированию;

– отчеты Аналитического центра МСП Банка, Ресурсного Центра малого предпринимательства и др.;

– материалы исследований: «Портрет предпринимателя», «Мониторинг текущего состояния и деловой активности субъектов малого и среднего предпринимательства города Москвы», результаты опроса российских предпринимателей, проведенного в сентябре 2014 года Интернет-бухгалтерией «Мое дело», материалы Национального обследования благосостояния домохозяйств и участия населения в социальных программах (НОБУС, 2003);

– базу данных исследования «Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе», проведенного в 2015 г. по заказу Уполномоченного по правам человека города Москвы;

– информацию периодической печати и интернет-изданий.

**Научная новизна диссертационного исследования** состоит в разработке комплексного подхода к анализу характеристик занятости в малом предпринимательстве, который позволяет дать им развернутую, в том числе сравнительную по его субъектам, оценку, и обосновать пути улучшения в целях более полного использования и развития трудового потенциала и соблюдения трудовых прав работников.

Наиболее существенными результатами, полученными лично автором, являются следующие:

1. Обоснован подход к оценке уровня занятости в малом и среднем предпринимательстве, базирующийся на анализе этого уровня по странам со схожими тенденциями экономического развития. На этой основе установлено, что Россия отличается сравнительно низким уровнем занятости как на малых и средних предприятиях, так и в неформальном секторе, что связано со слабой кооперацией малого предпринимательства с крупным и средним.

2. Аргументирована целесообразность сравнительного анализа отраслевой структуры занятости на крупных и средних предприятиях и у субъектов малого предпринимательства на основе агрегирования видов экономической деятельности по пяти секторам экономики. Путем сравнения выявлена отраслевая специализация занятости у субъектов малого предпринимательства и выделена перспективная сфера их деятельности, относящаяся к предоставлению деловых и профессиональных услуг.

3. Разработан метод определения профессиональной структуры занятости у субъектов малого предпринимательства и проведена ее оценка в сопоставлении со структурой на крупных и средних предприятиях, позволившая оценить как менее качественную профессионально-квалификационную компоненту трудового потенциала занятых в малом предпринимательстве, что подтверждает необходимость усиления его кооперации с этими предприятиями, в том числе за счет развития перспективных видов деятельности.

4. Установлены ключевые проблемы реализации трудового потенциала занятых у субъектов малого предпринимательства, проявляющиеся, с одной стороны, в избытке образования и квалификации работников, а с другой – в их недостатке. Определены их основные причины: высокая межфирменная мобильность работников, ограничивающая накопление человеческого капитала и ведущая к его частичной утрате при смене работы и специальности; неразвитая система переквалификации и дополнительного обучения, совершенствование которой должно быть одним из приоритетов поддержки малого предпринимательства.

5. Выявлена прекаризация занятости у субъектов малого предпринимательства, проявляющаяся в ее значительной нестабильности и в масштабном нарушении трудовых прав наемных работников, которая абсолютно преобладает в секторе индивидуального предпринимательства. Систематизированы ее основные факторы: объективная потребность малого

предпринимательства в гибкой занятости; необходимость его выживания за счет экономии трудовых издержек; дефицит квалифицированных специалистов в области социального страхования; слабый контроль соблюдения трудового законодательства, распространяющийся в основном на малые предприятия.

6. Обоснованы предложения по поддержке малого предпринимательства, ранжированной по его субъектам и включающей два приоритетных направления: усиление его устойчивости для повышения уровня и качества занятости и противодействие процессам ее прекаризации. Аргументирована целесообразность перехода к более либеральному трудовому законодательству для субъектов малого предпринимательства при ужесточении контроля его исполнения со стороны работодателей.

**Практическая значимость.** Результаты диссертационного исследования могут найти применение в разработке путей и мер содействия развитию малого предпринимательства, улучшения качества занятости у его субъектов и по совершенствованию трудового законодательства.

Они также могут быть использованы в преподавании учебных курсов «Экономика труда», «Управление персоналом», «Экономика и основы предпринимательства», «Занятость и безработица», «Государственная экономическая политика».

**Апробация результатов исследования.** Основные положения и результаты диссертационной работы докладывались на международных, всероссийских и региональных научных и научно-практических конференциях: I Международная научно-практическая конференция «Актуальные вопросы научных исследований» (Иваново, 2016); Международная научно-практическая конференция «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты изменения законодательства о труде и занятости» (Москва, 2017); VI Всероссийская электронная научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития социально-экономического потенциала Российских регионов» (Чебоксары, 2017); XVII Всероссийский симпозиум «Стратегическое планирование и развитие предприятий» (Москва, 2017).

Автор в качестве привлеченного молодого ученого принимал участие в исследовании по проекту Российского фонда фундаментальных исследований «Человеческий потенциал малого бизнеса: зоны уязвимости и перспективы развития» (в 2016-2017 гг.).

**Структура и объем диссертации** определены целью и логикой исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, включающего 183 наименования, и приложения. Диссертация изложена на 167 страницах (без списка литературы и приложения), содержит 28 таблиц, 19 иллюстраций в виде схем и графиков.

Работа имеет следующую структуру:

Введение

Глава 1. Теоретические и методические подходы к исследованию современных тенденций развития малого предпринимательства как сферы занятости населения

1.1. Роль малого предпринимательства в развитии экономики и обеспечении занятости населения: теоретические и методические основы анализа

1.2. Сравнительный анализ уровня занятости в малом предпринимательстве в странах с разными тенденциями экономического развития

1.3. Малое предпринимательство в России: особенности анализа характеристик занятости

Глава 2. Структурные аспекты занятости у субъектов малого предпринимательства

2.1. Оценка структуры занятости в малом предпринимательстве по его субъектам

2.2. Особенности отраслевой структуры занятости у субъектов малого предпринимательства

2.3. Оценка профессиональной структуры занятости у субъектов малого предпринимательства и ее противоречия

Глава 3. Социально-экономические проблемы занятости у субъектов малого предпринимательства и пути их решения

3.1. Проблемы реализации трудового потенциала работников, занятых у субъектов малого предпринимательства

3.2. Социальные условия занятости у субъектов малого предпринимательства

3.3. Пути улучшения характеристик занятости у субъектов малого предпринимательства на основе его поддержки

Заключение

Список литературы

Приложения

**Публикации.** Основные положения диссертационного исследования нашли отражение в 8 публикациях (личный вклад автора – 2,17 п.л.), в том числе в 5 статьях в журналах, рекомендованных Высшей Аттестационной Комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации

## **II. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ:**

*1. Разработан подход к исследованию занятости в малом предпринимательстве на основе зависимости ее количественных характеристик от современных тенденций экономического развития. С учетом этих тенденций путем межстранового анализа выявлены российские особенности занятости в малом предпринимательстве.*



Дано обоснование, что для получения количественной оценки занятости в российском малом предпринимательстве – высокой, средней или низкой – следует провести сравнение с другими странами, но с учетом схожести уровня и экономической тенденции их развития, влияющих на масштабы этой занятости. Уровень развития определялся основе душевого валового внутреннего продукта (ВВП). Для анализа тенденций развития рассмотрены следующие тенденции: индустриальная, постиндустриальная и деиндустриальная, воздействующие на масштабы занятости в малом предпринимательстве.

Показано, что при индустриальной тенденции доминирует процесс концентрации производства, который характерен, прежде всего, для таких секторов экономики, как промышленность и производственная инфраструктура (транспорт и связь, складское хозяйство, электроэнергетика и др.). В результате укрупнения производственных единиц увеличивается доля крупных и средних предприятий в ВВП, а рост численности занятых на них является опережающим по отношению к малым предприятиям.

Отмечены основные черты постиндустриальной тенденции, которые включают разукрупнение производства на основе роста его специализации; снижение различий удельных издержек производства в крупном, среднем и малом предпринимательстве благодаря развитию производственной инфраструктуры, что повышает конкурентоспособность малых фирм; рост доходов населения, а с ним и его потребностей в благах сферы услуг. Данные процессы ведут к превалированию нематериального производства (производства услуг) в ВВП и занятости населения и опережающему развитию малого предпринимательства. Оно базируется на кооперации с крупными и средними корпорациями и их технико-организационных достижениях, а также на повышении спроса со стороны домохозяйств.

Вычленена и деиндустриальная тенденция, которая проявилась в годы трансформационного кризиса в государствах, переходивших от плановой к рыночной экономике, а также в развитых странах в периоды циклического спада. Ее специфика состоит в сокращении ВВП и промышленного производства, сосредоточенного в основном на крупных и средних предприятиях, и в росте безработицы. Установлено, что в этих условиях малое предпринимательство также расширяется, но в структуре спроса на его услуги начинает преобладать спрос домохозяйств, а сами услуги упрощаются. Высказано предположение, что в условиях глобализации деиндустриальная тенденция в той или иной мере затрагивает и развитые экономики в связи с выводом индустриального производства в страны с предпочтительными для глобальной конкуренции условиями. Данную тенденцию усугубляет современная экономическая нестабильность мировой экономики.

Тенденции экономического развития определялись на основе доли промышленности в ВВП и в занятом населении, а также уровня занятости в производстве услуг. Установлено, что по уровню и тенденциям развития Россия принадлежит к среднеразвитым экономикам с сочетанием

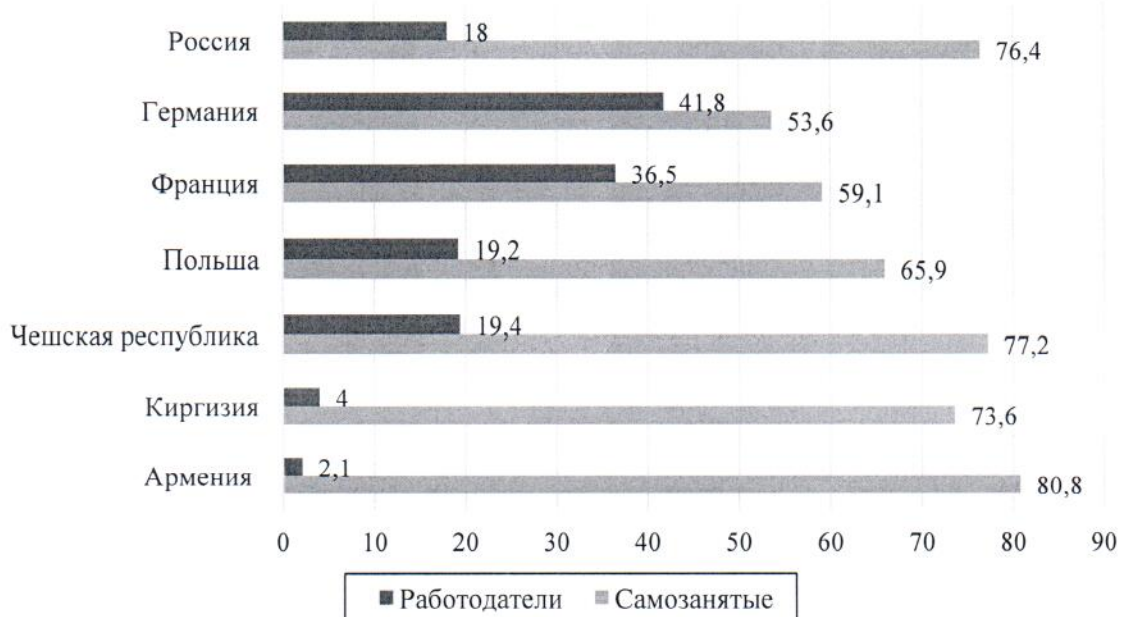
постиндустриальной и деиндустриальной тенденций, вызванных переходом от плана к рынку, и является условно переходной экономикой, так как в ней уже сформирована развитая институциональная структура рыночного хозяйства. Черты переходности проявились по доле промышленности в ВВП, в большей, чем во многих развитых странах, которая до рыночных реформ была сравнительно высокой.

Определено, что в РФ доля занятых в совокупности на малых и средних предприятиях в сравнении с развитыми постиндустриальными и среднеразвитыми «переходными» экономиками в 2012 г. была примерно вдвое ниже (около 30%). При этом занятость на малых предприятиях (до 50 чел. – по критерию ОЭСР) в европейских «переходных» странах в основном выше, чем в развитых странах, что связано постсоциалистической деиндустриализацией.

Так как международный классификатор субъектов хозяйствования позволяет сопоставлять только занятых по совокупности малых и средних предприятий, для анализа привлечен также индикатор занятости не по найму, используемый в обследованиях рабочей силы по унифицированной методике МОТ. Занятость не по найму концентрируется преимущественно у субъектов малого предпринимательства в неформальном секторе. Сопоставление с Россией проведено по развитым постиндустриальным, а также «переходным» экономикам со средним и низким уровнем развития.

Показано, что, по информации Росстата за 2014-2015 гг., уровень занятости не по найму составлял в развитых странах в основном 10-15%, в среднеразвитых «переходных» экономиках – 15-20%, в развивающихся «переходных» экономиках – выше 40%, а в России – только 7,2%. Это свидетельствует о серьезных ограничениях для развития малого предпринимательства в РФ.

Наличие таких ограничений подтверждено расчетами долей работодателей и самозанятых в составе работающих не по найму. Работодатели обычно представляют малое предпринимательство, в котором присутствует наемный персонал, а самозанятые – в основном без наемных работников. Соответствующие данные по ряду развитых (Германия и Франция), среднеразвитых «переходных» (Польша, Чехия, Россия) и «переходных» развивающихся (Киргизия, Армения) экономик приведены на рис. 1.



**Рисунок 1. – Работодатели и самозанятые в ряде развитых и «переходных» экономик в 2014-2015 гг., % к занятым не по найму<sup>1</sup>**

Отмечено, что в развитых постиндустриальных странах даже в неформальном секторе шире развивается более «солидное» малое предпринимательство, о чем говорит высокая доля работодателей. В «переходных» экономиках с низким уровнем развития в составе занятых не по найму значительно шире представлена самозанятость. Россия по рассматриваемым индикаторам координируется со среднеразвитыми «переходными» экономиками, однако в ней уровень занятости не по найму более чем вдвое ниже.

К причинам такого отставания принадлежит «переходная» специфика генезиса малого предпринимательства. Если в развитых странах процесс специализации производства в значительной мере шел путем обособления субъектов малого предпринимательства от более крупных фирм при сохранении их кооперации, то Россия, как и другие «переходные» экономики, пережила трансформационный кризис, ударивший прежде всего по крупным и средним предприятиям. В РФ этот процесс усугубился более глубоким экономическим спадом производства и разрывом кооперационных связей на прежде едином постсоветском пространстве. До сих пор отечественное малое предпринимательство испытывает недостаток спроса со стороны крупных и средних предприятий, что негативно сказывается на уровне занятости у его субъектов.

*2. Предложены методические основания для определения отраслевой специализации малого предпринимательства путем сопоставления пятисекторальной структуры занятости на крупных и средних предприятиях и у субъектов малого предпринимательства, что позволило*

<sup>1</sup> МОТ. Статистика и базы данных. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения 19.12.2017 г.).

выявить перспективные для развития малого предпринимательства виды деятельности.

Подчеркнуто, что к числу качественных характеристик занятости относится ее отраслевая структура, так как виды экономической деятельности (отрасли) различаются по качеству трудового потенциала работников. Чтобы определить отраслевую специализацию занятости в малом предпринимательстве, выполнено сравнение отраслевой структуры занятости в нем со структурой на крупных и средних предприятиях. Установлено, что для данного анализа классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД) является слишком дробным, поэтому использован также классификатор секторов экономики.

Отмечено, что в международной и отечественной статистике применяется агрегирование отраслей в три крупных сектора экономики: первичный (добывающий), вторичный (индустриальный), третичный (производство услуг). Этот классификатор оценен как слишком укрупненный. Занятость в третичном секторе в среднем по всем работникам крупных предприятий составляет две трети, а в малом предпринимательстве она выше среднего уровня, потому отраслевые различия внутри этого сектора оказываются чрезмерно усредненными. Из абсолютного превалирования доли работников в производстве услуг можно сделать небесспорный вывод, что развитие малого и в особенности индивидуального предпринимательства максимально соответствует постиндустриальной тенденции.

В этой связи в диссертации использован предложенный в научной литературе пятисекторальный классификатор, по которому в составе производства услуг дополнительно вычленяются три сектора: собственно, третичный (производственная инфраструктура), четвертичный (рыночная инфраструктура), пятеричный (сфера услуг, или социальная инфраструктура). По данным Росстата выполнены расчеты трех- и пятисекторальной структуры занятости на крупных и средних предприятиях и у субъектов малого предпринимательства (табл. 1). В расчеты не включена часть отраслей – рыболовство и рыбоводство (первичный сектор), финансовая деятельность (третичный сектор), государственное управление (пятеричный сектор), информацию по которым в совокупности на крупных и средних предприятиях Росстат не публикует.

**Таблица 1. – Численность работников крупных и средних предприятий и у субъектов малого предпринимательства по укрупненным секторам экономики в РФ в 2014 г., % к итогу<sup>2</sup>**

Вид экономической деятельности	Предприятия				ИП *
	крупные и средние	средние	малые (16-100 чел.)	микро-	
ПЕРВИЧНЫЙ СЕКТОР	7,5	20,2	5,3	3,5	0,6

<sup>2</sup> Рассчитано автором

сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	4,5	18,3	4,9	3,3	0,6
добыча полезных ископаемых	3	1,9	0,4	0,2	0
<b>ВТОРИЧНЫЙ СЕКТОР</b>	<b>28,5</b>	<b>44,3</b>	<b>29,6</b>	<b>23,4</b>	<b>12,1</b>
обрабатывающие производства	18	29,2	14,7	10,1	8,8
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	6	2,6	1,3	0,6	0,1
строительство	4,5	12,5	13,6	12,7	3,2
<b>ТРЕТИЧНЫЙ СЕКТОР</b>	<b>64</b>	<b>35,5</b>	<b>65,1</b>	<b>73,1</b>	<b>87,3</b>
Третичный сектор (производственная инфраструктура)	9,9	5,7	5,9	5,9	10,8
транспорт и связь	9,9	5,7	5,9	5,9	10,8
Четвертичный сектор (рыночная инфраструктура)	17	25,9	51,1	59	71,4
торговля и ремонт	8	15,5	30,2	38,8	62,6
операции с недвижимым имуществом	9	10,4	20,9	20,2	8,8
Пятеричный сектор (сфера услуг)	37,1	3,9	8,1	8,2	5,1
образование	21,3	0	0,1	0,3	2,5
гостиницы и рестораны	0,7	1,4	2,8	3	0
здравоохранение и предоставление социальных услуг	14,4	1,1	1,4	1,9	2,6
прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	0,7	1,4	3,8	3	0
<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* ИП – индивидуальное предпринимательство.

Путем сопоставления уровня занятости по пяти секторам экономики в совокупности на крупных и средних и отдельно на средних предприятиях установлено, что крупные предприятия специализируются на производственной и социальной инфраструктуре. В анализе производство и распределение электроэнергии, газа и воды, входящие в индустриальный (вторичный) сектор, отнесены нами к производственной инфраструктуре, для чего есть определенные основания: значительная часть этой отрасли, не относящаяся к генерации электроэнергии, более родственна данной инфраструктуре (третичному сектору). Первенство крупных предприятий по занятости в социальной инфраструктуре обеспечено в основном образованием и здравоохранением, а также не вошедшим в табл. 1 государственным

управлением. Зоной специализации средних предприятий является реальное производство, а именно первичный и вторичный сектора с преобладанием индустриального сектора.

Выявлено, что малое предпринимательство специализируется на рыночной инфраструктуре (четвертичный сектор), но со значительной вариацией отраслей по его субъектам, входящим в данный сектор. Для всего малого предпринимательстве характерна весомая занятость в торговле и ремонте. С большим перевесом (62, 6%) она доминирует в индивидуальном предпринимательстве, показывая его отраслевую специализацию. В секторе юридических лиц немалой является занятость и в операциях с недвижимостью (примерно 20%), куда помимо риелторского сервиса входят юридические, научные, информационные, а также другие деловые и профессиональные услуги. То есть малые и микропредприятия специализируются на торговом посредничестве и деловых и профессиональных услугах.

Полученные результаты дают основания считать, что для преодоления деиндустриальной тенденции приоритетным является развитие среднего предпринимательства. В малом предпринимательстве важнее поддержка постиндустриальной тенденции, которая больше ассоциируется с операциями с недвижимостью благодаря концентрации в них услуг, требующих высокой квалификации работников. В большей мере данные услуги развиваются в секторе юридических лиц. Расширение индивидуального предпринимательства особенно актуально в кризисных условиях в целях сдерживания безработицы.

*3. На основе выполненной оценки профессиональной структуры занятости в малом предпринимательстве и ее сравнительного анализа по его субъектам и по крупным и средним предприятиям установлено, что малое предпринимательство предъявляет спрос на менее квалифицированный труд, что во многом предопределяется отраслевой структурой занятости.*

Отмечено, что в состав качественных характеристик занятости входят ее профессионально-квалификационные характеристики, которые в статистике отражаются через принадлежность работников к профессиональным группам, ранжированным по уровню квалификации. Для определения профессиональной структуры занятости в малом предпринимательстве ввиду отсутствия официальной статистики использована публикуемая Росстатом информация о распределении работников по профессиональным группам на крупных и средних предприятиях. Рассчитанная по ним структура в разрезе отраслей распространена на отраслевую занятость в малом предпринимательстве и обобщена по его субъектам. Этот метод расчета, хотя и не обеспечивает высокой точности результатов, позволяет выявлять особенности данной структуры в малом предпринимательстве (табл. 2).

**Таблица 2. – Профессиональная структура работников на крупных и средних предприятиях и у субъектов малого предпринимательства в РФ в 2014 г., % к итогу<sup>3</sup>**

---

<sup>3</sup> Рассчитано автором

Профессиональная группа	Предприятия				ИП *
	крупные и средние	средние	малые (16 -100 чел.)	микро-	
Руководители	10,7	11,4	12,1	13,5	13,8
Специалисты высшего уровня квалификации	24,9	17,9	19,4	17,1	15,7
Специалисты среднего уровня квалификации	12,6	5,7	6,9	7,0	6,7
Работники, занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	3,4	2,6	3,0	3,4	3,2
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	7,7	8,4	11,9	13,7	20,1
Работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	1,2	3,7	1,4	0,9	0,5
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий	15,5	21,3	19,0	16,0	11,5
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	14,4	19,8	16,4	15,5	14,9
Неквалифицированные рабочие	9,6	9,2	9,9	12,9	13,6
ИТОГО	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* ИП – индивидуальное предпринимательство.

Выявлено, что в целом в малом предпринимательстве востребован труд меньшей квалификации, чем на крупных и средних предприятиях. Это, с одной стороны, проявилось по более низкому удельному весу таких групп квалифицированного труда, как специалисты и квалифицированные рабочие (включая операторов, аппаратчиков и др.). С другой стороны, в малом предпринимательстве выше занятость персонала сравнительно невысокой квалификации, в состав которого попадают служащие (работники, занятые документооборотом) и работники обслуживания, а также неквалифицированные рабочие.

Установлено, что данные различия варьируются по субъектам малого предпринимательства. Наибольшая концентрация кадров не самого квалифицированного труда отмечена в индивидуальном предпринимательстве, преимущественно за счет служащих, работников обслуживания и рабочих низкой квалификации. При этом занятость в нем специалистов и квалифицированных рабочих заметно ниже, чем на малых и микропредприятиях.

Определено, что названные различия во многом предопределяются отраслевой специализацией малого предпринимательства, прежде всего, высокой занятостью в торговле и ремонте, где значителен удельный вес работников обслуживания и немало неквалифицированных рабочих. При этом самая высокая доля персонала данной отрасли характерна именно для

индивидуального предпринимательства. Что касается специалистов, то на их долю в профессиональной структуре влияет занятость в операциях с недвижимостью, где она достаточно высока, а оказание соответствующих услуг больше распространено на предприятиях, чем в индивидуальном предпринимательстве.

Дано обоснование, что специфика профессиональной структуры работников в малом предпринимательстве противоречиво воздействует на процессы использования трудовых ресурсов. Так, она способствует понижению их квалификационного уровня и росту спроса на рабочую силу невысокой квалификации, что обуславливает недоиспользование накопленного работниками трудового потенциала, а также потребность в труде мигрантов (особенно в сфере применения неквалифицированного труда).

Вместе с тем, благодаря малому предпринимательству сдерживается спрос на специалистов, который, по мнению многих ученых, и так раздут, отчасти из-за завышенных запросов населения на высшее образование, что содействует его обесценению и понижению качества. В тоже время развитие сферы деловых и профессиональных услуг будет способствовать росту спроса на специалистов. Неоднозначным является также воздействие спроса малого предпринимательства на группу квалифицированных рабочих, наиболее востребованных в реальном производстве. Хотя данный спрос меньше, чем на средних предприятиях, а потому понижает общую потребность в этих дефицитных кадрах, малое предпринимательство в определенной мере поддерживает эту профессиональную группу, наличие которой важно для преодоления деиндустриальной тенденции.

*4. По данным опроса занятых в малом предпринимательстве в столичном регионе, подтверждены перспективные направления его развития, а также варьирующиеся по его субъектам проблемы недоиспользования интеллектуального потенциала работников и ограниченных возможностей его улучшения путем переквалификации и дополнительной подготовки.*

В анализе использована информация выборочного опроса работников малого предпринимательства в Москве (2015 г.), в которой отдельно выделен его субъект, точнее, квазисубъект, относящийся к неформально занятым как по найму, так и не по найму. Он входит в неформальный сектор занятости (не у юридических лиц), но при этом имеет четкую юридическую специфику в виде полного отсутствия законодательного оформления, означающую принадлежность к «теневому» («нелегальному») сегменту. Занятые в этом сегменте обозначены как неформалы (а не как занятые в неформальном секторе, то есть в индивидуальном предпринимательстве), почти на 75% они состоят из индивидуалов, иными словами, самозанятых.

Выявлено, что качественные характеристики занятости в малом предпринимательстве в столичном регионе как в продвинутом субъекте РФ и крупнейшем мегаполисе, с одной стороны, отличаются от средних по стране,



а с другой – воспроизводят их общие для малого предпринимательства особенности, в том числе в разрезе его субъектов.

Столичная специфика малого предпринимательства состоит в более высоком уровне интеллектуальной составляющей трудового потенциала работников, что присуще и персоналу крупных и средних предприятий. Определено также, что, как и в целом по стране, малое предпринимательство специализируется на рыночной инфраструктуре, но занятость в торговле и ремонте гораздо ниже, а в операциях с недвижимостью заметно выше, чем в среднем по Российской Федерации. Выше и общая доля квалифицированных кадров, прежде всего, специалистов, во многом благодаря риелторскому сервису, в котором специалисты – одна из самых крупных профессиональных групп. Установлено, что в группе неформалов занятость в деловых и профессиональных услугах, сосредоточенных в основном в операциях с недвижимостью, почти такая же, как на малых и микропредприятиях. Это говорит о том, что эти услуги с точки зрения и развития трудового потенциала, и доступности даже для индивидуалов (на примере самозанятых неформалов) – перспективная сфера развития малого предпринимательства.

Определено, что в отличие от «легального» индивидуального предпринимательства квалификационные параметры группы неформалов более поляризованы, так как у них выше удельный вес и специалистов, и работников неквалифицированного труда. Это связано с тем, что у одних представителей группы неформальная занятость – добровольный выбор (в основном у квалифицированных работников), а у других – вынужденная работа в связи с отсутствием приемлемых альтернатив в «легальном» секторе, что следует учитывать в мерах по содействию развитию малого предпринимательства.

Выявлено, что занятость в малом предпринимательстве обуславливает значительный избыток образования и квалификации работников (более 25% всех респондентов опроса и почти треть специалистов сочли, что их квалификация выше требуемой), что ведет к деградации накопленных ранее знаний и навыков. Отмечено, что избыток квалификации варьируется по субъектам малого предпринимательства, и самый высокий уровень наблюдается в группе неформалов (32%). В то же время в индивидуальном и неформальном предпринимательстве несколько выше в целом небольшая доля тех, кто испытывает дефицит интеллектуального потенциала.

Проблема избытка образования и квалификации связана с более низким, чем на крупных и средних предприятиях (откуда приходят многие работники), спросом на квалифицированные кадры, а также с тем, что переход в малое предпринимательство часто сопровождается профессионально-квалификационной мобильностью, которая отчасти имеет нисходящую траекторию. Эту мобильность в разрезе субъектов малого предпринимательства подтверждают данные табл. 3.

**Таблица 3. – Распределение респондентов, занятых у субъектов малого предпринимательства, по ответам на вопрос, соответствует ли их работа полученному профессиональному образованию, в Москве в 2015 г., %<sup>4</sup>**

Субъект малого предпринимательства	Соответствует ли работа полученному профессиональному образованию		Не имеют
	да	нет	
Малое предприятие (16-100 чел.)	54,0	39,2	6,8
Микропредприятие	44,4	50,7	4,9
Индивидуальное предпринимательство	31,2	53,4	15,4
Без юридического оформления	34,6	46,1	19,3

Отмечено, что свыше половины занятых в малом предпринимательстве сменили специальность, полученную в системе профессионального образования. Это потребовало их дополнительного обучения и переподготовки для адаптации к рабочим местам на текущей работе, которую прошли около 70% работников. Но качественная адаптационная подготовка на специальных курсах в большей мере доступна персоналу предприятий, а в индивидуальном предпринимательстве выше доля тех, кто обучился на рабочих местах или никакой подготовки не прошел.

Анализ показал значительную заинтересованность занятых в малом предпринимательстве в развивающем обучении (повышении квалификации, приобретении дополнительных профессиональных навыков), которую выразили примерно 65% персонала малых и микропредприятий и 46-48% работников сектора индивидуального, в том числе «теневом», предпринимательства. Такое обучение весьма актуально для сотрудников, считающих, что их квалификация ниже требуемой, которых больше в мелком и мельчайшем бизнесе (например, этот феномен выявлен у бухгалтеров). Однако позитивную оценку возможностям пройти развивающее обучение дала только половина респондентов, и их доля меньше в индивидуальном предпринимательстве. Поэтому малое предпринимательство в этой области нуждается в поддержке.

*5. На основе анализа социальных характеристик занятости в малом предпринимательстве обосновано, что она в значительной степени подвержена прекаризации, то есть сочетанию ее неустойчивости с нарушением трудовых прав работника, существенно различающихся в секторе юридических лиц и в неформальном секторе, в том числе в «теневом».*

В работе реализован подход Международной организации труда (МОТ), согласно которому под прекаризацией занятости подразумевается неустойчивость условий труда, включающая, с одной стороны, ограниченность трудового соглашения по времени, а с другой – слабую защиту трудовых прав наемных работников. Подчеркнуто, что

<sup>4</sup> База данных исследования «Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе», проведенного в 2015 г. по заказу Уполномоченного по правам человека города Москвы

распространение данного вида занятости обусловлено современным повышением ее гибкости, иными словами, отклонением от сложившихся стандартов использования рабочей силы – режимов труда и условий найма.

Для выявления процессов прекаризации занятости в малом предпринимательстве, прежде всего, анализировалась степень ее устойчивости. На основе материалов опроса работников малого бизнеса в столичном регионе отобраны два индикатора – стаж работы на текущем рабочем месте и тип трудового договора для работающих по найму. Установлено, что стаж работы в малом предпринимательстве значительно ниже, чем на крупных и средних предприятиях, из-за большего как приема, так и выбытия кадров. Так, стаж до 5 лет отмечен у половины занятых, а не менее 10 лет – у четверти, тогда как, по данным Росстата за 2015 г., в среднем по РФ эти показатели составляли соответственно 39,4 и 35,9% всех занятых в экономике.

Определено, что, если у занятых на малых и микропредприятиях и в «легальном» индивидуальном предпринимательстве данные показатели различаются незначительно, то доля неформалов с коротким стажем работы гораздо меньше, а с длительным – больше, то есть в «теневом» сегменте прием работников шире, а занятость в среднем стабильнее. Этот феномен подтвердил уже отмеченную неоднородность неформально занятых. Сравнительно высокий приток в их ряды на момент опроса был вызван кризисными процессами в экономике, а потому вынужденным, тогда как многие длительно работающие неформалы, представленные квалифицированными самозанятыми, в рассматриваемом секторе укоренились добровольно. Из этого следует, что для вывода обеих групп неформалов из «тени» требуются неодинаковые меры.

Тип трудового договора для наемных работников использован потому, что договоры на определенный (временный) и на неопределенный (бессрочный) срок также отражают устойчивость занятости. В число временных помимо контракта, гражданско-правового и устного договоров включен договор с индивидуальным предпринимателем, по которому работник фактически трудится по найму, но в интересах реального работодателя оформлен как предприниматель. Этот тип договора идентифицирует фиктивную самозанятость, не гарантирующую ни ее стабильности, ни применения трудового законодательства. Данные по типам трудового договора отражены в таблице № 4. Неформалы в нее не включены, так как все они трудятся по устной договоренности.

**Таблица 4. – Распределение респондентов, работающих по найму в у субъектов малого предпринимательства, по типу трудового договора, в Москве в 2015 г., % к итогу<sup>5</sup>**

<sup>5</sup> База данных исследования «Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе», проведенного в 2015 г. по заказу Уполномоченного по правам человека города Москвы

Тип трудового договора	Предприятие		ИП *
	малое (16-100 чел.)	микро-	
Бессрочный	68,0	57,7	28,9
Срочный (контракт)	23,9	20,5	9,3
Устная договоренность	4,0	8,3	24,7
С индивидуальным предпринимателем	1,7	7,7	29,9
Гражданско-правовой	0,2	3,2	2,1
Затруднились ответить	2,2	2,6	5,1
Итого	100,0	100,0	100,0

\* ИП – индивидуальное предпринимательство.

Отмечено, что по типу трудового договора занятость в малом предпринимательстве менее устойчива, чем на крупных и средних предприятиях, так как в среднем по РФ свыше 90% работников охвачено бессрочным договором (поэтому он является одним из признаков стандартной занятости). При этом условия найма в формальном (секторе предприятий) и неформальном секторах малого бизнеса разительно отличаются. Если у юридических лиц большинство нанято бессрочно, то в индивидуальном предпринимательстве доминирует временный найм, и свыше половины работников трудятся по самым ненадежным и социально ущербным (в аспекте трудовых прав) договорам – устному и с индивидуальным предпринимателем.

Есть основания полагать, что неустойчивость работы по найму у юридических лиц в большей степени порождена объективно обусловленными запросами малого предпринимательства к гибкости занятости, и ее прекаризация в сравнении с неформальным сектором имеет весьма ограниченное распространение. В секторе индивидуального предпринимательства (включая неформалов) масштабная прекаризация является как способом его существования и выживания, так и отражением готовности работодателей перекладывать свои проблемы на наемный персонал.

Для подтверждения процессов прекаризации занятости в малом предпринимательстве проведен анализ обеспечения социальных гарантий работникам на примере материальных компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством. Рассмотрены такие компенсации, как оплата выполненного труда, сверхнормативной работы (сверхурочно, в праздничные и выходные дни), очередного отпуска и невыхода на работу из-за временной нетрудоспособности. Анализ показал зависимость названных гарантий от типа трудового договора. При бессрочном соглашении они реализуются значительно полнее, чем при временном договоре, и тем более чем при устной договоренности. Так, в течение года отпуск не предоставлялся 5% «бессрочников» и почти 30% «срочников».

Установлено, что самые серьезные различия между формальным и неформальным секторами в малом предпринимательстве проявляются по оплате отпуска и временной нетрудоспособности. Не получили никакой компенсации за предоставленный отпуск 16% занятых на предприятиях и 52% – в индивидуальном предпринимательстве, а из-за невыхода на работу по

болезни – соответственно 14-18 и почти 60%. Меньшие расхождения наблюдались по гарантиям выплаты заработной платы. Случаи полной невыплаты отмечены только у неформалов, а частичная оплата зафиксирована у 82-84% работников в секторе юридических лиц и у 73% – в индивидуальном предпринимательстве. Выявлено, что по оплате сверхнормативного труда различий по субъектам малого предпринимательства почти нет, доплаты не получают около 60% наемных работников. Среди неформалов они выплачиваются никому.

Обосновано, что немалую роль в нарушении трудовых прав наемных работников играет слабая институциональная защита их социальных интересов. Способность таких институтов, как органы власти, суд, прокуратура, СМИ и пр., защитить эти интересы признали менее 4% респондентов. Надежду на работодателя или непосредственного начальника выразила треть, больше на предприятиях, меньше – в индивидуальном предпринимательстве. Но в основном работники рассчитывают на себя (примерно 40%). Данные ответы почти не варьируются по субъектам «легального» малого предпринимательства, что говорит об общей слабой действенности трудового законодательства.

Определено, что феномен неустойчивой занятости в малом предпринимательстве отчасти имеет объективные основания. Отмечено, что он нуждается в более гибком найме, нестабилен сам, что сказывается на индикаторах устойчивости. Кроме того, индивидуальное предпринимательство в большей мере, предприятия, существует в режиме выживания, что ведет к практике оплаты именно труда, а не отсутствия на рабочем месте (отпусков, невыходов по болезни). А отказ от оплаты сверхнормативного труда, типичный для всего малого предпринимательства, все больше становится стандартным и для крупных и средних предприятий. Перечисленные обстоятельства также важно учитывать в поддержке малого предпринимательства.

*6. На основе анализа характеристик занятости в малом предпринимательстве и существующих форм его институциональной поддержки сформулированы предложения по двум основным направлениям этой поддержки, нацеленным, во-первых, на повышение его устойчивости и улучшение этих характеристик, и, во-вторых, на обеспечение трудовых прав работников.*

По первому направлению в целях повышения устойчивости малого предпринимательства, развития перспективных видов деятельности и его кооперации с крупными и средними предприятиями, улучшения профессионально-квалификационных характеристик занятости, для институтов федеральной, региональной и муниципальной власти предложено:

– снизить для малого предпринимательства ставки налоговых и страховых взносов, процентов по кредитам, арендных и лизинговых платежей и усилить их вариацию по его субъектам, снижая значительно для индивидуального предпринимательства;

– добавить в число приоритетов поддержки малого предпринимательства деловые и профессиональные услуги, которые входят в его отраслевую специализацию и развитие которых будет способствовать улучшению качественных характеристик занятости;

– поддерживать как приоритет развитие реального производства на малых предприятиях, имеющих перспективу перерасти в средние фирмы;

– оказывать содействие развитию средних предприятий в реальном производстве, расширяющих спрос на услуги малого предпринимательства, что поможет повысить уровень и качество занятости и в нем, в том числе благодаря обмену технологическими, организационными и социальными инновациями;

– наряду с развитием региональных и муниципальных межфирменных форм подготовки и переподготовки кадров для крупных и средних предприятий обеспечивать участие в них работников в секторе малого предпринимательства, который ввиду высокой межфирменной мобильности кадров остро нуждается в их переквалификации и дополнительном обучении;

– развивать консультирование специалистов, занятых в малом предпринимательстве, с учетом различий потребностей по его субъектам, уделять большее внимание консультациям специалистов по вопросам права, бухгалтерского учета, социального страхования на микропредприятиях и в индивидуальном предпринимательстве.

По второму направлению для более полного обеспечения трудовых прав работников в малом предпринимательстве и улучшения контроля за их соблюдением предложено:

– на основе институтов социального партнерства пересмотреть в сторону либерализации трудовое законодательство для малого предпринимательства, что обусловлено его объективной потребностью в гибкой занятости (особенно в индивидуальном предпринимательстве), и с этой целью расширить спектр оснований для заключения временных (контрактных, гражданского-правовых) трудовых договоров; упростить процедуры составления и изменения трудового соглашения; ограничить круг социальных гарантий для временных трудовых договоров; уменьшить объем документации, связанной с оборотом кадров и предоставлением отчетов в контролирующие организации;

– силами институтов государственного и общественного контроля (государственной инспекции труда, судебных органов, прокуратуры, СМИ и др.) повысить контроль за реализацией трудовых прав работников, который в индивидуальном предпринимательстве, где они массово нарушаются, должен быть строже, чем на малых и микропредприятиях, и ужесточить за нарушение этих прав меры репрессивного порядка по отношению к работодателям.

**В Заключении** подведены итоги работы и сделаны основные выводы.

Невысокий уровень занятости в малом предпринимательстве во многом обусловлен низким спросом на его услуги со стороны крупных и средних предприятий. Перспективной сферой занятости в нем является оказание

деловых и профессиональных услуг. Оно предъявляет спрос на работников более низкой квалификации, чем на крупных и средних предприятиях, что ведет к недоиспользованию трудового потенциала, а поэтому расширение занятости в деловых и профессиональных услугах будет способствовать повышению профессионально-квалификационных характеристик работников и более полному использованию их трудовых компетенций. Явления прекаризации занятости связаны с потребностями в гибкой занятости, выживанием путем экономии трудовых издержек и слабым контролем за соблюдением трудовых прав работников. Сформулированы предложения по совершенствованию регулирования занятости в малом предпринимательстве.

## **ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Статьи в журналах, рекомендованных Высшей Аттестационной Комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации**

1. Антонов М.В. Бабанов А.В. Теории мотивации и их применение на практике // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2017. – Т. 16. – № 2. – С. 264-276. – 0,7 п.л. (вклад автора – 0,35 п.л.).

2. Токсанбаева М.С., Антонов М.В. Занятость в московском малом бизнесе разного статуса // Народонаселение. – 2017. – № 2 (76). – С. 92-102. – 0,5 п.л. (вклад автора – 0,3 п.л.).

3. Антонов М.В. Повышение эффективности принятия управленческих решений в сфере малого бизнеса как антикризисная мера для развития национальной экономики // «Путеводитель предпринимателя». - 2016. – выпуск 31. – С. 7-13– 0,3 п.л.

4. Антонов М.В. Перспективы малого бизнеса как фактора на рынке труда // Науковедение. – 2016. – Том 8. – №3. – 0,35 п.л.

5. Антонов М.В., Павлова И.В. Роль менеджмента малых предприятий на региональном рынке труда // Науковедение. – 2015. – Том 7. – №6. 0,84 п.л. (вклад автора – 0,42 п.л.).

### **Прочие публикации**

6. Антонов М.В., Токсанбаева М.С. Неустойчивая занятость в малом бизнесе разного статуса // Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / Главный научный редактор В.Н. Бобков. – М.: Изд-во РеалПринт, 2017. – 560 с. – С. 229-242. – 0,8 п.л. (вклад автора – 0,4 п.л.).

7. Антонов М.В., Токсанбаева М.С. Сравнительный анализ отраслевой занятости в крупном, среднем и малом бизнесе // Проблемы и перспективы развития социально-экономического потенциала российских регионов. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. Ун-та, ООО «Издательский дом «Пегас», 2017. – С. 91-95. – 0,5 п.л. (вклад автора –0,3 п.л.).

8. Антонов М.В., Токсанбаева М.С. Сравнительный анализ занятости в малом бизнесе в России и за рубежом» // Материалы Восемнадцатого всероссийского симпозиума «Стратегическое планирование и развитие предприятий», секция 1. – М.: ЦЭМИ РАН, 2017. – С. 7-9. – 0,15 п.л. (вклад автора – 0,1 п.л.).