

Чилипенюк Ю.Ю.Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
г. Нижний Новгород.
E-mail: YuChil@rambler.ru**РАБОТОДАТЕЛЬ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА:
ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ**

Целью исследования является изучение специфики отношений «работодатель–работник» в сфере малого и среднего бизнеса с точки зрения работодателя. Теоретическую основу исследования составили классические теории социального взаимодействия, на основании анализа которых были выявлены основные характеристики взаимодействий данных субъектов социально-трудовых отношений, подлежащие эмпирическому изучению. В качестве объекта эмпирического исследования, проведенного методом полуструктурированного глубинного интервью, выступили 68 работодателей – собственников предприятий малого и среднего бизнеса г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области. Исследовательский фокус был направлен на изучение таких характеристик взаимодействия работодателей с работниками, как: способы взаимодействия, характер связей, правила взаимодействия, взаимные ожидания, а также проблемы взаимодействия. С помощью контент-анализа транскриптов интервью были получены результаты, свидетельствующие о наличии ряда специфических особенностей, характеризующих взаимодействие «работодатель – работник» в сфере малого и среднего бизнеса. Впервые выявлен ряд особенностей, которые отражают специфику отношений в малом и среднем бизнесе. С одной стороны, социально-трудовые отношения вообще не являются главным предметом интереса современного бизнеса. Как следствие, работодатели не ставят на первый план заботу о собственных сотрудниках. С другой стороны, существует некий возврат к патерналистским традициям: работодатель является для работника и защитником, и профсоюзом.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; малый и средний бизнес; работодатель; работник.

Введение

Социально-экономические преобразования последних лет кардинальным образом изменили многие параметры реальности в России. Стремительные перемены в социальных отношениях российского общества не могли не затронуть и сферы труда. Изменился не только состав субъектов, которые все еще накапливают опыт взаимодействия в новых условиях, но и сами основы, способы, формы и принципы социально-трудового поведения, возникли новые модели социально-трудовых отношений. Как следствие, мы наблюдаем ситуацию, когда многие субъекты находятся в состоянии дискомфорта и неопределённости вследствие того, что их роль и место в системе социально-трудовых отношений существенным образом изменились, а четких правил игры и взаимодействия с другими субъектами, пока еще не выработано [1; 2; 3; 4; 5].

Особенно ярко все эти проблемы находят свое проявление именно в сфере малого и среднего бизнеса, так как это самый молодой, самый гибкий, самый разнообразный и достаточно многочисленный сектор современной российской экономики. Согласно статистике в России в 2013 г. насчитывалось 2063,1 тыс. малых предприятий, что составляет 42,6% от общей численности

всех российских предприятий. При этом в составе малых предприятий – 88,5 % микропредприятий (численностью от 1 до 15 чел.). Численность работающих на малых предприятиях в 2013 г. – 11 695, 7 тыс. человек, что составляет 16 % от всего занятого населения. При этом в составе занятых на малых предприятиях 41% заняты на микропредприятиях [6]. Таким образом, малый и средний бизнес сегодня – это значимый работодатель, специфику положения которого в современной сфере социально-трудовых отношений целесообразно рассматривать через специфику его отношений со вторым основным субъектом этих отношений – работником.

Трудовые отношения – это отношения социальные, которые, в свою очередь, представляют собой устойчивую систему взаимодействий, они формируются в процессе взаимодействий и со временем приобретают устойчивую социальную форму. Однако здесь следует отметить тот факт, что социальные взаимодействия в отличие от социальных отношений, являются более подвижными, активными и многообразными практиками. Поэтому, на наш взгляд, применение категории «социальное взаимодействие» к анализу специфики социально-трудовых отношений имеет определенную ис-

следовательскую перспективу, особенно в части операционализации понятий для эмпирического исследования.

Методика исследования

Исходя из анализа теорий социальных взаимодействий, существует возможность выделить следующие, на наш взгляд, наиболее значимые характеристики взаимодействий субъектов социально-трудовых отношений, что и послужило основой определения категорий в ходе контент-анализа транскриптов наших интервью: способы взаимодействий, характер связей, правила взаимодействия, взаимные ожидания, а также проблемы взаимодействия.

В качестве объекта анализа выступают транскрипты серии интервью, проведенных в рамках исследования, посвященного взаимодействию современных субъектов социально-трудовых отношений в малом и среднем бизнесе. Проанализированы транскрипты 68 интервью общим объемом 405 страниц (163172 слов) с собственниками предприятий малого и среднего бизнеса, проведенные осенью 2014 г. в городе Нижнем Новгороде и Нижегородской области. Для осуществления контент-анализа была использована программа QDA Miner Lite v. 1.3. В данной статье представлены результаты, относящиеся непосредственно к интересующему нас взаимодействию «работодатель – работник». Проанализировано 22 категории, имеющие отношение к теме.

Результаты

Характеристики респондентов:

1. В категории форма собственности по указанным ниже трем кодам произошло следующее распределение: ИП =38; ООО=28; НОУ=2.

2. В категории количество работающих в организации коды распределились следующим образом: 1-15 чел.=52; 16-100 чел.=8; 101-250 чел.=8. Таким образом, всего малых предприятий представлено – 60, из них 52 – микропредприятия, что соответствует данным общероссийской статистики.

3. Категория сфера деятельности оказалась представлена таким образом: торговля=25; услуги=20; строительство=9; информационные технологии=6; производство=4; сельское хозяйство=2; научная и проектная деятельность=2.

4. Что касается категории давность существования, большинство высказываний (n=32) отражают код «от 10 до 20 лет»; организаций, старше 20 лет оказалось немного (код – «старше 20 лет», n=7), молодые организации (код – «до 3-х лет») представлены только в пятой части (n=16), примерно столько же существуют «от 3-х до 10 лет» (n=13).

5. По территориальному охвату половина высказываний представляют код «только в своем городе и области» (n=39), примерно четверть – «по России» (n=24), «и в странах бывшего СНГ» «и за рубежом» (n=5).

Способы взаимодействия:

Способы взаимодействия работодателя с работником могут определяться многими моментами. Мы остановимся на вариантах поиска и формах найма работника.

В категории «варианты поиска» около трети высказываний оказались объединены кодом «ищем сами через Интернет» (n=18). Столько же высказываний оказались под кодом «с помощью знакомых, по рекомендациям» (n=15). Еще примерно треть высказываний раскрывают содержание кода «ищет свой отдел кадров/отдел персонала» (n=14). И лишь затем были отмечены обращения в кадровые агентства (n=12), еще реже – в службы занятости. (n=7). У ряда компаний весь подбор персонала на аутсорсинге. Отмечены также такие высказывания как «переманиваем» (n=3) или «приветствуем семейственность» (n=2).

Здесь следует отметить, что роль Интернета выходит на первое место. Тем более, что в высказываниях работодателей неоднократно (n=4) отмечается такой относительно новый способ оценки кандидатов как ««пробивка» их в социальных сетях».

Следующая анализируемая категория, описывающая способы взаимодействия работодателя с работником, это «форма найма». Наибольшее количество высказываний определяют наиболее распространенную форму найма сегодня – «бессрочный трудовой договор» (n=49). Ряд высказываний характеризуют коды «срочный трудовой договор» (n=10) и «договор подряда» (ГПХ) (n=24). (Здесь нужно отметить, что не все работодатели различают эти формы договора и знают условия их заключения. Более того, в отмеченных нами случаях, когда работо-

датели категорически выбирают только эти две формы найма, они, скорее всего, нарушают закон, заключая подобные договоры с теми, с кем по закону должен быть заключен бессрочный трудовой договор). Единицы высказываний касаются наличия «никак неоформленных работников» и «прочих отступлений» (n=3).

Далее отдельному анализу подверглись высказывания респондентов, объединенные категорией «отношение к временным работникам». Более половины высказываний демонстрируют теоретически положительное отношение к найму временных работников (n=32), однако высказываний под кодами «готовы нанять на время» (n=7) и «уже делаем это» (n=11) значительно меньше. Под кодом «кого готовы нанять временно» разместились: грузчики, водители, наборщики и другой низкоквалифицированный персонал, сотрудники на время декретных отпусков, сезонные работники и работники на время выполнения определенного проекта. Есть высказывание о том, что «такие работники своего рода кадровый резерв». Также неоднократно отмечена мысль о том, что «с ними гораздо легче расстаться» (n=5). Однако около четвертой части высказываний (n=17) демонстрируют отрицательное отношение ко временным работникам и «такие нам не требуются». Одна из причин – «сложности с оформлением таких работников».

Затем в попытке выяснить отношение работодателей к нетрадиционным, новым формам занятости, нам удалось выявить новую категорию «отношение к удаленным работникам».

Около половины высказываний (n=29) в целом демонстрируют положительное отношение к удаленным работникам, однако практически столько же высказываний (n=22) объединились под кодом «к нам это не применимо». И только в пятой части (n=13) высказываний прослеживается готовность пользоваться услугами удаленных работников. Примерно столько высказываний несут в себе явно отрицательное отношение к удаленным работникам (n=11). Из тех, кто все же использует удаленных работников, около пятой части работают с фрилансерами. Понятие «хоум-офис» также известно современным работодателям. Под кодом «кому могу разрешить работать удаленно» мы находим: бухгалтера, системного администрато-

ра, торговых и региональных представителей, юристов, экономистов, аналитиков, «тех, кто работает в сфере Интернет-бизнеса». В ряде высказываний отмечена возможность позволить работать удаленно своим сотрудникам в случае их болезни (n=7). Важно, что работать удаленно работодатели готовы только ответственным сотрудникам и «нужна четкая система контроля», а необходимое условие – «главное – чтобы был телефон»

Еще два варианта нестандартной занятости, (правда, упоминаемые значительно реже), исходя из анализируемых высказываний работодателей, объединились под кодами: «гибкий график» (n=5) и «выполнение частичных должностных обязанностей» (n=2)

Таким образом,

1. Современный малый и средний бизнес использует все традиционные формы поиска работников, однако

2. Интернет становится одним из основных посредников в поиске и оценке работников.

3. Почти все основные варианты этого поиска опосредованы: кадровыми службами, «друзьями – знакомыми», Интернетом, кадровыми агентствами, службами занятости.

4. В малом и среднем бизнесе преобладают традиционные формы найма, но используются и относительно новые формы: временные и удаленные сотрудники.

5. Однако, если теоретически работодатели в большинстве случаев, положительно относятся к ним, то на практике используют их значительно реже.

Характер связей:

Долговременные – кратковременные:

Первый момент, определяющий долгосрочность или краткосрочность взаимодействий, складывающихся у работодателя с работником, зависит, опять же, от формы найма. Как мы уже выяснили, на сегодняшний день в сфере малого и среднего бизнеса предпочтения работодателей склоняются к долговременным формам взаимодействия с работниками, так как, по мнению работодателей, такие сотрудники более надежны. Одновременно видна тенденция к распространению краткосрочных форм найма, которые также имеют свои преимущества. Однако сегодня Трудовой Кодекс существенно ограничивает случаи, когда с работником может быть

заключен срочный трудовой договор. Поэтому варианты краткосрочного сотрудничества, а тем более удаленного, пока оформить сложнее.

Второй момент, который демонстрирует краткосрочность – долгосрочность данного взаимодействия – это, так называемая «текучесть кадров». По данным нашего исследования в этой категории большинство высказываний объединены кодом «есть текучка кадров» (n=27), меньше высказываний под кодом «нет текучки» (n=11). Здесь нередко решающую роль играет именно сфера деятельности. Наибольший процент текучести кадров оказался у менеджеров по продажам, продавцов и низкоквалифицированного персонала. Есть и ряд высказываний, объединенных кодом «текучка – это нормально» (n=3).

Непосредственные – опосредованные:

В данном взаимодействии работодатель – работник возможны как непосредственные взаимодействия, так и опосредованные. Как мы уже отмечали выше, начало взаимодействия (поиск работодателем работника, или наоборот), как правило, процесс опосредованный. Далее, очень часто встречаются прямые, ни кем и ни чем не опосредованные формы взаимодействия в ходе самого трудового процесса (что особенно характерно для микропредприятий). С той же долей вероятности встречаются и опосредованные отношения. И опосредованы они в этом случае, как правило, менеджерами. Половина высказываний наших респондентов в категории «есть ли у Вас наемные менеджеры» демонстрирует положительные ответы (n=33).

Добровольные – принудительные:

На сегодняшний день вступление во взаимодействие с работником носит для работодателя добровольный характер. Предприниматель вправе решить сам, нужна ли ему наемная рабочая сила. Но нужно отметить, что государство некоторым образом контролирует этот процесс. Например, статья 25 Закона о занятости накладывает обязательства на работодателя по предоставлению информации о наличии вакантных рабочих мест, или им определяются квоты, например, по обязательному приему инвалидов [7]. Дальнейший процесс трудовых отношений также формально контролируется государством, особенно вопросы, связанные с прекращением таких отношений (например, обязанность со-

общать службам занятости о предстоящих массовых увольнениях и об имеющихся вакантных местах), приемом на работу мигрантов и т.д. Поэтому неудивительно, что по данным нашего исследования, под кодом «контакты по поводу работников» лидируют контакты именно с государственными органами и его представителями: с различными фондами (пенсионным, социального страхования и т.д.), службами занятости, миграционными службами и т.д.

Формализованные – неформализованные:

В нашем случае мы рассмотрим этот вид взаимодействия с точки зрения индивидуального подхода работодателя к работнику. Учитывает ли работодатель индивидуальные характеристики работника, определяя необходимость взаимодействия с ним и его будущую эффективность? Какие именно? Ко всем ли относится одинаково? Применяет ли к работникам индивидуальный подход? Анализируя транскрипты наших интервью, мы выделили следующие три кода, касающиеся учета демографических характеристик работников (Табл. 1).

Также более половины высказываний объединились под кодом «применяем к работникам индивидуальный подход» (n=41). Есть высказывания о том, что «готовы учитывать каждую мелочь, особенно, если сотрудник ценен» (n=2). Ряд респондентов, определяя подход к работнику, учитывают его образование (n=2) и должность (n=2). Однако примерно пятая часть высказываний демонстрирует наличие кода «не делаю различий, на работе все просто работники» (n=12).

Далее мы сортировали высказывания наших респондентов в категории «отношение к работникам» по трем основным кодам: «работниками доволен», «работниками не доволен», «доволен не очень, не всеми и не всегда». Позитивных высказываний оказалось больше (n=39). Пятая часть высказываний носит отрицательный характер (n=11), а еще пятая часть содержит нейтральное отношение (n=14).

Около половины высказываний проиллюстрировали коды «интересуют личные пробле-

Таблица 1. Учет демографических характеристик работника работодателем

	Да	Нет
Учитываем пол	24	9
Учитываем возраст	21	14
Учитываем национальность	12	18

мы сотрудников» (n=29), треть – «готов им помогать по мере возможности» (n=19), и только в четырех высказываниях отмечено полное отсутствие интереса к личным проблемам работников. Есть еще ряд высказываний, которые, по мнению работодателей, характеризуют их позитивные отношения к работнику: «Мы для своих сотрудников и профсоюз и соц.защита», «Наши сотрудники застрахованы», «У нас есть корпоративы и премии», «У нас налажен процесс обратной связи», «Мы доверяем друг другу», «Мои сотрудники за меня горой».

Нередко, как пример положительного отношения к работникам, работодатели говорят о разного рода обучении, которое они предоставляют и оплачивают работникам: так значительное число высказываний оказались под кодом «обучаем своих сотрудников и готовы вкладываться в их обучение» (n=41). Учат, как правило, на месте профессиональным навыкам, доучивают до высшего образования, отправляют на курсы повышения квалификации, учат иностранному языку и даже бизнес-этике. Правда, небольшая часть высказываний демонстрирует код «не вкладываюсь в обучение своих сотрудников» (n=7), «т.к. все равно уйдут».

Таким образом,

Сегодня работодатель малого и среднего бизнеса преимущественно нацелен на долгосрочные отношения с работником, понимая все преимущества такого сотрудничества. Однако краткосрочные отношения также в ряде случаев оказываются для работодателя предпочтительнее, однако, направлены, как правило, на ущемление интересов работника.

Текучесть кадров – понятие хорошо известное малому и среднему бизнесу и в ряде случаев воспринимается работодателями как нормальное явление.

Отношения работника и работодателя могут быть как непосредственными (чаще на микропредприятиях), так и опосредованными. Опосредуются они на различных этапах этих отношений различного рода посредниками.

Менеджер – наемный работник, подчиненный работодателю, чаще всего выступает посредником в процессе данного взаимодействия.

На начальном этапе взаимодействие работодатель – работник носит добровольный харак-

тер, затем включается государство, формально и принудительно накладывая на работодателя определенные обязательства по отношению к работнику.

В малом и среднем бизнесе отношения «работодатель – работник» мало формализованы, т.к. у работодателя есть возможность и желание применять к своим работникам индивидуальный подход, что редко возможно в крупном бизнесе.

В большинстве случаев характер данного взаимодействия определяется работодателями как положительный.

Правила взаимодействия

Правила взаимодействия работодателя с работником мы будем рассматривать с точки зрения их формальности и неформальности. Что касается формальных трудовых отношений, то их правила прописаны в Трудовом Кодексе РФ и прочих законах и актах, регулируются трудовым договором, должностными инструкциями, внутренними нормативными документами организации и т.д. Однако, по словам одного из наших собеседников о Трудовом Кодексе: «Здесь нет ничего про малый и средний бизнес».

В ходе анализа категории «наличие неформальных отношений» удалось увидеть, что большинство высказываний подтвердили их наличие (n=48). В пятой части высказываний уверенно утверждается, что таких отношений нет (n=13). Еще пятая часть уклончиво ответили, что «не везде и не всегда», «скорее всего больше неформальных отношений, чем формальных». (n=12). Было отмечено и наличие родственных связей в организациях. Далее при анализе категории «проявления неформальных отношений» нам удалось увидеть следующие их формы. Следуя высказываниям наших респондентов, мы видим, что и сейчас (хотя гораздо меньше, чем, например, в перестроечный период) работодатели допускают прием работников без официального оформления (n=3). Встречаются также разного рода «неоплачиваемые стажировки в начале работы» (n=6). Ряд высказываний оказались под кодом «оформляю работников «задним числом»» (n=9), еще больше количество высказываний объединил код «случалось принимать на работу своих, либо чьих-то родственников, по личной просьбе друзей и знакомых» (n=11). Прослеживается и тот момент, что иногда от личных сим-

пятий работодателя может зависеть и зарплата подчиненных (n=4). Кроме того, в ряде высказываний отмечено, что работодатели могут давать своим подчиненным поручения личного характера (n=10), особенно секретарям и водителям, и не видят в этом ничего плохого. Водители, например, нередко возят членов семей начальников по их личным делам.

В то же время около четверти высказываний объединились под кодом «отпускаю сотрудников в рабочее время по личным делам» (n=16). Более половины иллюстрируют код «интересует личная жизнь сотрудников» (n=36), несколько меньше – «отмечаем вместе праздники, дни рождения, отдыхаем» (n=32). Были и такие варианты: «могу дать сотрудникам денег в долг», «вместе обедаем», «вместе ходим на футбол», «вместе путешествуем», «обсуждаем рабочие вопросы в неформальной обстановке», «мы как одна семья».

Анализ кода «наличие должностных инструкций» показывает, что около половины высказываний подтверждает наличие их для всех категорий работников (n=37). У некоторых работодателей есть два варианта должностных инструкций: одна – официальная (для проверки), вторая – неофициальная (внутренняя, где закреплены все неформальные устные договоренности). В случае конфликта – обращаются сначала ко второй.

Некоторые работодатели закрепляют в своих внутренних нормативных документах правило о «неприеме на работу родственников» (n=4), другие, напротив, приветствуют такие варианты (существуют, например, «Положения о трудовых династиях»).

Показательно, что иногда работодатели, закрепляя в своих внутренних нормативных документах различные варианты наказаний работников, искренне не знают, что это противоречит законодательству (например, системы штрафов).

В категории «соблюдение/несоблюдение неформальных договоренностей» мнения разделились примерно поровну, т.е. в половине высказываний прослеживается факт несоблюдения неформальных договоренностей со стороны работников. Под кодом «формы несоблюдения» – различные высказывания: от простой «забычивости» до «покрывательства» друг друга и «шантажа» работодателя.

Еще одна категория, используемая при анализе неформальных отношений, нами была названа так: «необходимость неформальных отношений». 29 высказываний продемонстрировали позитивное к ним отношение в целом, 11 – отрицательное, в части высказываний не было четкой позиции (n=23): «не везде и не всегда», «от этого никуда не денешься, это данность» и т.д. Также прослеживается необходимость контролировать подобные отношения между сотрудниками (n=8).

Таким образом:

Формальные отношения работодателя и работника формально контролируются Трудовым Кодексом РФ, многие положения которого не применимы к малому и среднему бизнесу.

Неформальные отношения в организациях малого и среднего бизнеса присутствуют наравне с формальными в различных аспектах и проявлениях. Они более распространены, чем в крупном бизнесе. Эти отношения необходимы и серьезнейшим образом определяют правила взаимодействия работодателя и работника.

Таблица 2. Ожидания работодателей от работника

Высказывание	Количество упоминаний
Соблюдает Правила внутреннего трудового распорядка.	15
Обладает необходимой профессиональной компетенцией.	12
Хочет работать	8
Нацелен на долгосрочную совместную работу, предан компании	7
Нацелен на развитие и обучение	5
Готов брать на себя ответственность	4
Осознает цели компании, как свои собственные.	3
Знает подход к клиенту	3
Умеет организовать работу, привлечь нужные ресурсы	2
Справляется с большим потоком информации	1
Любит свою работу	1
Соблюдает субординацию	1
Не задает много вопросов	1

Взаимные ожидания

Взаимные ожидания и их удовлетворенность – один самых важных факторов, определяющих специфику взаимодействия субъектов, в том числе и в социально-трудовых отношениях. Поэтому следующая категория, выделенная нами – «ожидания от работников». В целом нам удалось объединить высказывания под следующими кодами (Табл. 2):

Идеальный работник был награжден работодателями достаточно традиционным набором прилагательных: ответственный, трудолюбивый, предприимчивый, коммуникабельный, вежливый, порядочный, исполнительный, грамотный, креативный, открытый, доброжелательный, лояльный, стрессоустойчивый, позитивный, самостоятельный, целеустремленный, равнодушный, здоровый и т.д. Стоит отметить также, что незначительное количество высказываний все же иллюстрируют код «идеальных работников не бывает» (n=5). И еще одно заслуживающее внимания высказывание – «нам удобно работать со слабыми».

Что же касается того, сбываются ли эти ожидания, то об этом можно делать вывод, возвращаясь назад к анализу категории «отношение к работникам».

Таким образом,

Основные ожидания работодателей находятся в области профессионализма и дисциплины работников. Есть ожидания и более высокого порядка: преданность компании, саморазвитие и принятие на себя ответственности. С другой стороны, часть ожиданий – это ожидания послушности и подчинения.

Несоответствие взаимных ожиданий нередко и является причиной проблем, возникающих в ходе взаимодействия, которые мы и рассмотрим далее.

Проблемы взаимодействия

Категория «проблемы с работниками» оказалась представлена большим количеством высказываний, разделенных по различным кодам. Самый многочисленный – «найти, отобрать и удержать хороших» (n=13). Далее наибольшее количество высказываний объединены кодом «отсутствие желания работать» (n=11), затем – «текучка (не настроены на долгосрочное сотрудничество)» (n=9) и «некомпетентность (мало профессионалов)»

(n=10). Следом расположились высказывания о «ненадлежащем отношении к клиенту» (n=6) и «неадекватных зарплатных ожиданиях» (n=6), далее – «безответственность» (n=5), «проблемы с дисциплиной» (прогулы, невыполнение работы в срок) (n=5) и «психологическое и эмоциональное выгорание» (n=4), затем – «проблемы с мотивацией» (n=3), «превышение полномочий» (n=2) и «высокие амбиции менеджеров» (n=2). Имеются и такие единичные высказывания: «научившись в моей организации хотят открыть свой бизнес или уходят к конкурентам», «качают права», «не лояльны, преследуют только собственные цели», «не хотят брать на себя ответственность», «у всех есть что-то важнее работы», «не хотят развиваться и учиться даже за мои деньги», «не могу с ними дальше развивать свое дело», «не ориентируются в отрасли», «часто болеют», «сплетничают», «айтишники постоянно капризничают».

В категории «решение проблем с работниками» оказалось гораздо меньше вариантов и все они свелись к двум кодам «система премирования», в три раза реже – «система штрафов». Отмечена важность хороших и доверительных межличностных отношений.

Для анализа проблем взаимодействия работодателей и работников мы выделили категорию «конфликты». 26 высказываний подтверждают наличие конфликтов внутри коллектива, а 10 – отрицают, отмечая, что если и бывают разногласия, то это рабочие моменты. Тем не менее, работники – именно тот участник бизнеса, с которым работодатели конфликтуют меньше всего. Гораздо чаще случаются у предпринимателей конфликты с клиентами/заказчиками, конкурентами, поставщиками, подрядчиками, контролирующими структурами, учредителями и совладельцами и т.д.

И анализируя категорию «способ разрешения конфликта», мы отметили, что основной способ их разрешения – «мирным путем», «путем переговоров» (n=22). Из способов разрешения также отмечены – «разделение ответственности», «компромисс», «система штрафов и материальных взысканий», «коллективная ответственность», «экспертная оценка», «посредничество HR-а /юриста», «общее собрание коллектива». Существенно преобладают офици-

альные методы разрешения конфликтных ситуаций (включая суд) (n=13), но используются и неформальные способы, и неофициальные пути (n=6).

Таким образом:

Спектр проблем, которые современные работодатели испытывают, взаимодействуя с работниками, достаточно широк: от их лени до завышенных амбиций. Стоит отметить, что главная проблема нередко не столько связана с самими работниками и взаимодействием с ними в ходе трудового процесса, сколько с тем, как обеспечить их (работников) наличие (то есть – не столько как обеспечить процесс эффективно-го взаимодействия, сколько – как его начать).

Проблемы нередко являются причиной конфликтов, в разрешении которых сегодня в малом и среднем бизнесе преобладает мирный, официальный путь.

Заключение

При рассмотрении основного взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений, а именно взаимодействия «работодатель – работник», удалось выявить ряд его специфиче-

ских особенностей, характерных для малого и среднего бизнеса. Эти особенности отражают специфику той сложной и нестабильной ситуации, в которой находится сегодня современный малый и средний бизнес в России, демонстрирующий двойное отношение к своим работникам. С одной стороны, мы наблюдаем картину, при которой социально-трудовые отношения вообще не являются главным предметом интереса современного бизнеса, озабоченного больше экономическими вопросами, вопросами отношений с государством и своими контрагентами. Как следствие, работодатели не ставят на первый план заботу о собственных сотрудниках. С другой стороны, мы наблюдаем некий возврат к патерналистическим традициям, и современный работодатель, понимая значимость человеческого ресурса именно для своего малого бизнеса, является для работника и защитником, и профсоюзом, и «отцом родным». Поддержание этого хрупкого баланса между собственными интересами, интересами бизнеса, интересами государства и интересами своих работников – основная и нелегкая задача современного малого и среднего бизнеса.

8.09.2015

Список литературы:

1. Гонтмахер Е. Социальная ответственность бизнесмена / Е. Гонтмахер // Стратегии России. – 2004. – № 3. – С. 59–62.
2. Нехода Е.В. Влияние социальной ответственности бизнеса на развитие трудовых отношений / Е.В. Нехода // Вестник Томского университета. – 2008. – №314. – С. 147–151.
3. Осипов Е.М. Субъекты социального партнерства в развитии российского малого бизнеса / Е.М. Осипов // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2011. – № 9. – С. 273–282.
4. Сыченко Е.В. Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях / Е.В. Сыченко // Журнал правовых и экономических исследований. – 2012. – № 1. – С. 51–56.
5. Яхонтова Е.С. Доверие как базовая ценность компании и инструмент управления персоналом / Е.С. Яхонтова // Современное управление. – 2003. – № 11. – С. 19–29.
6. Статистический сборник // Российский статистический ежегодник: 2014 / Под ред. А. Е. Сурина (и др.). – М.: Академиздат-центр «Наука» РАН, 2014.
7. О занятости населения в Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями).

Сведения об авторе:

Чилипенко Юлия Юрьевна, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента
Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (г. Нижний Новгород),
кандидат социологических наук,

603093, г. Нижний Новгород, ул. Родионова, 136, e-mail: YuChil@rambler.ru