**Работодатель малого и среднего бизнеса современной России:**

**забота о работниках и обществе.**

**Ю.Ю. Чилипенок**

**Национальный исследовательский университет**

**«Высшая школа экономики» – Нижний Новгород**

*Аннотация:* на материалах эмпирического исследования, проведенного автором, в статье рассматривается потенциал социально-ответственного поведения современных работодателей малого и среднего бизнеса через их отношение к своим работникам и обществу в целом.

*Abstract:* the empirical study carried out by the author, the article examines the potential of socially responsible behavior of the employers of small and medium-sized businesses through their attitude towards their employees and society as a whole.

*Ключевые слова:* социально-трудовые отношения, малый и средний бизнес, работодатель, работник, социальная ответственность

*Keywords:* social and labor relations, small and medium-sized businesses, employer, employee, corporate social responsibility

Современный малый и средний бизнес – развивающийся сектор современной российской экономики, решающий важные социально-экономические задачи: удовлетворение потребностей населения в товарах и услугах, расширение их ассортимента и повышение качества, формирование конкурентных рыночных отношений, обеспечение гибкости и быстрой структурной перестройки экономики, создание рабочих мест, вовлечение в трудовую деятельность отдельных групп населения: молодежи, пенсионеров, инвалидов, обеспечивая тем самым их социальную адаптацию и сглаживая социальную напряженность и т.д.

На предприятиях малого и среднего бизнеса сегодня занято около 19 % всех работающих граждан страны. Таким образом, являясь работодателями, собственники предприятий малого и среднего бизнеса выстраивают определенную систему отношений со своими работниками, что является определенным вкладом в отношения предпринимательской среды с современным обществом в целом. От того какими будут эти отношения и этот вклад во многом зависит будущее страны и ее социальная стабильность.

Сегодня много говорится о социальной ответственности бизнеса. Анализируя интервью с собственниками предприятий малого и среднего бизнеса, мы остановились на тех моментах, которые характеризуют положительное отношение работодателей малого и среднего бизнеса к своим работникам, способность и желание обеспечить их социальную защиту, а также решать и другие социально-значимые для общества задачи.

Отдельная категория, выделенная нами в ходе контент - анализа конспектов наших интервью, называлась *«цели бизнеса».* Несмотря на то, что большинство высказываний в этом случае иллюстрировали такой классический код как *«получение прибыли»,* следует отметить, что только в половине случаев это определяется как основная цель. Прослеживаются в высказываниях и весьма нетривиальные цели современных российских бизнесменов: *«пропаганда бережного отношения к природе», «помощь людям», «создание уникального продукта», «развитие Интернет-культуры в России», «повышение обороноспособности страны»,* и даже *«совершенствование мира» (см. таблицу)*

*Таблица 1. Цели бизнеса:*

|  |  |
| --- | --- |
| *Цель* | *Количество упоминаний* |
| Получение прибыли | 30 |
| Удовлетворенность клиентов, их качественное обслуживание, качественная продукция | 23 |
| Саморазвитие, самореализация, реализация личных амбиций собственника | 18 |
| Обеспечение семьи, материальные блага | 12 |
| Расширение бизнеса, создание собственных производственных мощностей, «новые разработки в нашей сфере»  |  5 |
| Забота о сотрудниках, повышение им зарплаты, их развитие, создание рабочих мест  |  5 |
| Забота о гражданах, их здоровье, помощь людям, общественная польза |  5 |
| Пропаганда бережного отношения к природе |  4 |
| Создание уникального продукта, народного продукта, специфического продукта |  4 |
| Развитие Интернет культуры в России, забота о культурном развитии людей, повышение правовой грамотности населения, «привить клиентам вкус» |  4 |
| Решать интересные задачи, делать красивые вещи, совершенствовать мир |  4 |
| Стать лучшими в своем деле, попасть в число самых крупных компаний в мире, стать лидером в своей сфере |  3 |
| Развитие бизнеса клиентов, поддержка и помощь бизнесу |  2 |
| Спасти предприятие и людей, остаться на плаву |  2 |
| Повышение обороноспособности страны |  1 |
| Развитие автоспорта в стране |  1 |

Таким образом,очевидно, чтодалеко не все цели современного бизнеса связаны с материальной составляющей. Это цели общественные, затрагивающие различные аспекты жизни общества. И цели эти порой грандиозны и совершенно бескорыстны, что создает некий потенциальный социальный ресурс, который не находит сейчас должного применения. Таким образом, если мотив открытия собственного дела всегда был сугубо личностным, то цель уже имеющегося бизнеса зачастую далеко выходит за рамки личных интересов владельца. Нужно отметить, что ряд целей работодателей касаются именно своих работников и улучшения их положения.

В некоторой степени подтверждают наличие у работодателей не только материальных целей и ответы на наши следующие вопросы о ценностях.Здесь мы рассматривали три кода: *«благотворительность», «социальная ответственность», «этичность бизнеса».* Вот какую картину нам удалось получить: 37 высказываний, содержали информацию о том, что их авторы в той или иной форме занимаются благотворительностью, некоторые (n=9) - *«готовы, но пока не знают как».* Формы благотворительной деятельности были озвучены следующие: *«помогаем детским домам», «жертвую на храм», «поддерживаем в городе детский спорт», «перечисляем деньги в благотворительные фонды», «помогаем больным детям», «помогаем беженцам с Украины» и т.д.*

Многие наши респонденты определяют свой бизнес как социально-ответственный (n=13). Под социальной ответственностью предприниматели понимают продажу качественных продуктов (n=7) и уплату налогов (n=5), а также забота об экологии или сама специфика бизнеса, по мнению ряда работодателей делает его социально-ответственным (оказание юридических услуг, защита авторских прав). Заметим, что ряд высказываний здесь также относится непосредственно к работникам. Помощь семьям работников, создание рабочих мест, белая зарплата, по мнению работодателей, - показатель социальной ответственности бизнеса.

Продолжая разговор о ценностях, мы попросили наших респондентов рассказать о том, что, по их мнению, плохо, неэтично в бизнесе. Больше всего высказываний касались *«неисполнения условий договора»* (n=9) и *«обмана потребителя»* (n=9). Затем к неэтичным моментам были отнесены: *«перевербовка кадров»* (n=6) и *«увольнение работников»* (n=4), *«недобросовестная конкуренция»* (n=5) и *«непрофессионализм»* (n=4), *«плагиат»* (n=3) и *«переманивание клиентов»* (n=4), *«излишняя консервативность»* (n=2) и *«излишний карьеризм»* (n=2), *«отсутствие моральных принципов»* (n=2) и *«стремление к единоличной выгоде»* (n=2). Плохо, по мнению бизнесменов, *«не держать слова»* (n=1) и *«не видеть за бизнесом людей»* (n=1). Таким образом, у современных бизнесменов есть достаточно четкие понятия о том, «что такое хорошо, и что такое плохо», и это дает основание надеяться на развитие цивилизованного и ответственного и малого предпринимательства в стране, имеющего собственные моральные убеждения и систему ценностей.

Возвращаясь на уровень отдельных предприятий и к заботе о работниках, мы спросили наших респондентов о том, учитывают ли они индивидуальные и социально-демографические характеристики работника, чтобы выстроить с ним более комфортные отношения? Применяют ли к работникам индивидуальный подход? Анализируя транскрипты наших интервью, мы увидели, что большинство работодателей учитывают пол работника (24 высказывания против 9) и его возраст (21 против 14), а вот национальность, наоборот, не имеет большого значения (12 против 18). 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).

Факты заботы о своих работниках, «отцовском» к ним отношении, и что еще более важно, взаимного доверия иллюстрируют около половины высказываний под кодами *«интересуют личные проблемы сотрудников»* (n=29), и треть - *«готов им помогать по мере возможности»* (n=19). Есть и другие высказывания, характеризующие позитивные отношения работодателя к своим работникам*: «У нас есть корпоративы и премии», «У нас налажен процесс обратной связи», «Мы доверяем друг другу», «Мои сотрудники за меня горой».* Более половины высказываний иллюстрируют код *«интересует личная жизнь сотрудников»* (n=36)*,* несколько меньше *– «отмечаем вместе праздники, дни рождения, отдыхаем»* (n=32).Были отмечены и такие варианты: *«могу дать сотрудникам денег в долг», «отпускаю сотрудников в рабочее время по личным делам»,* *«вместе обедаем», «вместе ходим на футбол», «вместе путешествуем», «обсуждаем рабочие вопросы в неформальной обстановке», «мы как одна семья».*

 Нередко, приводя примеры положительного отношения к работникам, работодатели говорят о разного рода обучении, которое они предоставляют им и оплачивают: так значительное число высказываний оказались под кодом *«обучаем своих сотрудников и готовы вкладываться в их обучение».*

А вот следующие высказывания достаточно показательны (нам пришлось объединить их под одним кодом *«я и есть профсоюз»)* и возвращают нас к патерналистской системе отношений работодателя и работника, свойственной России на протяжении многих лет: *«теперь я их профсоюз», «раньше заботилось государство, а теперь наша организация», «я их профсоюз и соцзащита».*

Таким образом, цели современного малого и среднего бизнеса выходят далеко за рамки личных материальных интересов владельцев, но, главное, этот бизнес имеет в себе и существенный общественно-значимый и социально-полезный ресурс, который пока недостаточно используется современным обществом и не поощряется государством. К сожалению, зачастую в обществе бытует мнение о предпринимателях, как о людях, которые заняты исключительно собственным обогащением, не стремящимся принимать на себе никаких социальных функций. Однако, как показывают ответы наших респондентов, это мнение зачастую ошибочно. Кроме того, традиции патернализма и сегодня крепки на наших предприятиях и особенно ярко этот факт находит свое проявление именно на малых предприятиях. Сегодня это практически единственная и достаточно успешная форма сосуществования работников и работодателей малого и среднего бизнеса во многом выгодная и государству.