

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ
МАЛОГО БИЗНЕСА (на примере в «Women's Shop»)**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студента 3 курса 311 группы
экономического факультета
направления 38.04.01 Экономика
профиль «Экономика предпринимательства»
Муртаева Эльдара Равилевича

Научный руководитель:

канд. экон. наук, доцент

В.С. Федоляк

Зав. кафедрой:

канд. экон. наук, доцент

Е.В. Огурцова

Саратов 2021 г.

Введение. Цель магистерской диссертации состоит в исследовании и анализе социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса на примере конкретной организации – общества с ограниченной ответственностью «Магазин женской одежды». Для достижения цели в работе необходимо решить ряд задач, таких как:

- изучить понятие «социально-трудовые отношения» и описать их место в системе отношений малого бизнеса;
- описать институциональные основы социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса;
- выявить особенности найма персонала в сфере малого бизнеса;
- дать основные характеристики условий труда и его организации в сфере малого бизнеса;
- проанализировать оплату и мотивацию труда наемных работников в сфере малого бизнеса;
- охарактеризовать формы социальной защиты наемных работников в сфере малого бизнеса от социально-трудовых рисков;
- разработать мероприятия, направленные на решение выявленных недостатков в социально-трудовых отношениях;
- предложить пути совершенствования методов мотивации персонала магазина;
- обосновать социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Объектом исследования обозначены социально-трудовые отношения в организации торговли. Предметом исследования выступают оплата труда, условия труда, процесс организации труда, формы социальной защиты работников, в ходе которых проявляются социально-трудовые отношения в ООО «Магазин женской одежды», относящегося к сфере малого бизнеса.

Научная новизна магистерской работы состоит в предложенных мероприятиях, разработанных автором выпускной квалификационной

работы, направленных на усовершенствование социально-трудовых отношений, на повышение качества мотивации в организации малого бизнеса, с учетом размеров организации и кадровых возможностей.

Теоретическая значимость исследования заключается в обосновании важности грамотно и правильно организованных социально-трудовых отношений в функционировании организации малого бизнеса. Практическая значимость исследования состоит в применении предложенных мероприятий, направленных на повышение уровня организации социально-трудовых отношений, в ООО «Магазин женской одежды», а также в иных организациях с небольшим штатом, относящихся к сфере малого бизнеса.

Основная часть. Регулирование трудовых отношений в сфере малого бизнеса также, как и в любой другой сферах, регулируются трудовым законодательством РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления. В том числе, для регулирования социально-трудовых отношений создана инфраструктура, представляющая собой федеральную инспекцию труда.

Социально-трудовые взаимоотношения между работником и работодателем в сфере малого бизнеса имеют ряд особенностей, отличающих их от отношений, например, в государственных организациях. Так, социально-трудовые отношения в сфере малого бизнеса можно обозначить следующими параметрами:

1. Преимущественно используется гибкая организация труда.
2. Организационная структура малых предприятий приводит работников малого предприятия к осознанию карьерного продвижения не как повышения в должности, а как усложнения функциональных обязанностей, увеличения оплаты труда.
3. Наблюдается более высокая информированность работников.
4. На малых предприятиях чаще всего складываются неофициальные нормы общения и взаимодействия.

5. Руководитель малого предприятия недооценивает необходимость обучения работников, и одна из главных причин – нехватка средств.

6. Повышенные требования предъявляются к личным качествам работника.

7. Выбор работников широк.

8. На малых предприятиях значимы рекомендации. Важна не сама рекомендация, а личность того, кто её даёт.

9. Социальная незащищённость. На многих предприятиях малого бизнеса отсутствуют коллективные договоры.

В качестве объекта предлагается рассмотреть магазин женской одежды – общество с ограниченной ответственностью «Магазин женской одежды». Наименование магазина – «Women's Shop». Магазин расположен по адресу: 410005, Саратовская область, город Саратов, улица Астраханская, дом 103/4.

«Women's Shop» был открыт в июне 2012 года, форма собственности организации – частная, район деятельности – г. Саратов. Магазинстроен в первый этаж нежилого здания. Режим работы магазина: 11-00 до 20-00 по будням и с 10-00 до 21-00 в выходные и праздничные дни, без обеда и выходных. К основным видам деятельности магазина «Women's Shop» относится розничная торговля текстильного товара и сопутствующими товарами, реализация мирового ассортимента текстильных товаров. По форме продажи магазин является магазином самообслуживания. Численность персонала на текущий момент составляет 21 человек.

Количество наемных сотрудников – 21 человек,

Выручка за 2019 г. – 586,3 тыс. руб.,

Уставный капитал принадлежит 1 учредителю.

В соответствии с представленными критериями анализируемое предприятие относится к малому предприятию.

Генеральный директор ООО «Магазин женской одежды» осуществляет руководство в магазине, в подчинении которого находятся все работники данного магазина. Директор оформляет на работу вновь поступивших

работников, заключает договора с администрацией города, государственными органами, с центром социального обеспечения, с городскими банками, заключает договора на поставку товаров, ведет переговоры с поставщиками.

К материально ответственным лицам в ООО «Магазин женской одежды» относятся бухгалтер, продавцы и кассиры, непосредственно работающие с текущей документацией организации, товаром магазина и денежными средствами

В штате магазина есть ведущий экономист, относящийся к подразделению бухгалтерии, на которого возложены функции экономической службы и функции главного бухгалтера.

Таблица - Анализ состава трудового коллектива

Должность	Половой признак	Возрастной признак	Образование	Количество персонала
Генеральный директор	муж.	36	высшее	1
Заместитель директора	муж.	29	Среднее специальное	1
Бухгалтер	жен.	25	высшее	1
Старший кассир	жен.	32 и 26	Среднее специальное	2
Кассир	жен. – 3 муж. - 1	19 и 28	Среднее специальное	4
Менеджер	муж.	35	Высшее	1
Старший продавец	жен.	36 и 26	Среднее специальное	2
Продавец	жен.	18-38	Высшее – 1 Среднее специальное – 3 Среднее общее - 1	5
Специалист отдела кадров	жен.	22	Высшее	1
Уборщица	жен.	47	Среднее специальное	1
Начальник склада	муж.	53	Среднее специальное	1
Кладовщик	муж.	25	Среднее общее	1

К управляющему персоналу относятся 6 человек, остальные относятся к основному персоналу – 15 человек.

По результатам анализа персонала можно сделать вывод, что его структура построена достаточно грамотно: основной потребитель магазина – женщины-покупатели, в ходе работы сотрудники магазина непосредственно общаются с женщинами. Отсюда в коллективе женский пол имеет преимущество над мужским. Это объясняется тем, что сфера продажи

женской одежды подразумевает общения с женщинами-покупателями в 90%, что у женского пола не вызывает никаких преград и затруднений. Структура персонала составлена из сотрудников одного уровня, возраста, образования, что еще больше укрепляет коллектив, исключает внутренние конфликты, конфликты старого и молодого поколения.

Следующим этапом исследования рассмотрим процесс найма в анализируемой организации. Ответственность за процессы найма, которым предшествуют процессы подбора и отбора персонала несет специально выделенный сотрудник для данной работы – специалист отдела кадров.

Подбор персонала в магазин осуществляет специалист отдела кадров, утверждает кандидатуры генеральный директор, если необходимо, согласовывает со старшим продавцом, если, например, нанимается продавец. Основными методами процедур подбора являются резюме, собеседование, анкетирование, тестирование.

В ходе проведения интервью со специалистом отдела кадров было установлено, что в организации нет четкого плана подбора и отбора сотрудников.

По итогам собеседования специалист отдела кадров рекомендует кандидата генеральному директору (в случае его отсутствия на собеседовании), а генеральный директор принимает решение о заключении трудового договора с сотрудником, или, о повторном поиске кандидатов, если ни один не соответствовал запрашиваемым требованиям.

Так как исследуемая организация относится к сфере малого бизнеса, то ее руководство зачастую прибегает к таким мерам, как совмещения нескольких должностей одним сотрудником, выполнение сопутствующих основным обязанностям дополнительных обязанностей. Данная система приводит работников к осознанию карьерного продвижения не как повышения в должности, а как усложнения функциональных обязанностей, но не увеличения оплаты труда, что является особенностью только в сфере малого бизнеса.

С момента зачисления в штат ООО «Магазин женской одежды» работника знакомят с коллективом, указывают рабочее место. Зачастую должностная инструкция отсутствует, поэтому должностные обязанности объясняются устно во время адаптационного периода.

В среднем, процессом адаптации является две рабочих недели. В магазине, к сожалению, отсутствует сформированная система адаптации персонала, обучение персонала проводится непосредственно на рабочем месте.

В ООО «Магазин женской одежды» применяется повременная оплата труда к управляющему персоналу, которые получают заработную плату в виде фиксированного оклада ежемесячно, и повременно-премиальная к продавцам, кассирам и менеджеру магазина, то есть к тем категориям сотрудников, которые непосредственно связаны с продажей товара или с ее рекламой и привлечением новых покупателей.

Все сотрудники магазина гарантированно получают оклад. Он платится как потенциал работника, ответственность за использование которого в интересах магазина «Women's Shop» большей частью лежит не на работниках, а на их руководителе. Основной оклад – следствие коллективного характера труда в организации. А вот величина премии может быть разнообразной – от 0 до 50% от оклада и зависит от определенных факторов.

На текущий момент в ООО «Магазин женской одежды» не сформировалась определенная система мотивации персонала, нет четких правил, периодов и методов поощрения, способов мотивации к той или иной категории персонала, отсутствует Положение о мотивации персонала организации.

Выделим формы осуществления социальной защиты работников, которые мы выявили в ходе проведения исследования. Так, в магазине формой социальной защиты можно считать:

1. Социальное страхование

2. Выплата пособий по временной нетрудоспособности

3. Коллективный договор, заключаемый представителями работодателя, директором или его заместителем и работниками

Все кадровые обязанности выполняет один сотрудник, а не целый выделенный отдел специалистов. Поэтому и многие ступени работы с персоналом упускаются. Были выявлены и соответствующие недостатки в работе с персоналом, в трудовых отношениях магазина и его работников. Установлено, что большая часть коллектива не удовлетворена выплачиваемой им заработной платой и премиальными выплатами, однако довольна нематериальными методами мотивации. Также, важным элементом, выявленным в ходе исследования, стало отсутствие коллективного договора, установка того, что социальная защита работников развита мало. В качестве усовершенствования данных методов коллектив выбрал увеличение заработной платы, что может быть финансово тяжело для магазина.

Проведя анализ социально-трудовых отношений в магазине «Women's Shop», проанализировав всесторонне кадровую работу в магазине, были выявлены как ее положительные стороны, так и ряд недостатков, которые в свою очередь, негативно влияют на текущий рабочий процесс магазина. Такими недостатками стали:

1. Высокий показатель текучести кадров

2. Процесс отбора персонала не структурирован.

3. Не вся информация, полученная сотрудниками в ходе проведения собеседования, соответствует действительности.

4. В рабочем процессе один сотрудник может выполнять смежные обязанности.

5. Отсутствует сформированная система адаптации персонала, в которой важную роль играет наставник.

6. В рабочем процессе наблюдались прогулы сотрудников.

7. В магазине отсутствует коллективный договор.

Вышеперечисленные негативные стороны в социально-трудовых отношениях работодателя и работников «Women's Shop» оказывают отрицательное влияние на текущий рабочий процесс магазина, а именно усложняет его, так как сотрудники с нежеланием и малой эффективностью выполняют свои обязанности.

Чтобы социально-трудовые отношения становились лучше, качественнее, руководству магазина предлагаются ряд мероприятий.

Так, для минимизации показателя текучести кадров и усовершенствования процесса подбора персонала предлагается новый источник подбора персонала, альтернативный уже имеющимся: систему моментальных размещений вакансий на сайтах о работе HRhome. Данная система позволяет единожды создать объявление об открытой вакансии, предоставив его HRhome, и в течении 24 часов сайт разместит данное объявление на 24 площадках о поиске работы, таких как SuperJob, HeadHunter, Rabota.ru.

Также, в качестве усовершенствования процесса отбора персонала предлагается воспользоваться зарубежным опытом в привлечении персонала в малый бизнес, и во время устного собеседования, который является одной и единственной ступенью в отборе персонала в «Women's Shop» проводить экспресс-тесты.

Также, для минимизации несоответствия получаемой информации кандидатами в ходе собеседования предлагается разработать информативный буклет, где расположить наименование магазина, его специфику деятельности, информацию о магазине.

Еще одним мероприятием является разработка конкретной должностной инструкции. Данная инструкция содержит перечень функциональных обязанностей, пункты, относящиеся к правам, условиям работы, ответственности сотрудника.

Следующим предлагаемым мероприятием выступает введение поощрительного элемента наставнику, выполняемому свою работу во время адаптации молодого сотрудника.

Также, для минимизации пропусков работников предлагается внедрить систему штрафов за прогул, именно в денежном размере, так как финансовая сторона в социально-трудовых отношениях для персонала магазина выступает главной.

Завершающим мероприятием в качестве минимизации недостатков, и способствованию наилучшей, эффективной работы коллектива здесь предлагается разработать, утвердить и подписать всеми работниками магазина коллективный договор. Данный правовой акт будет регулировать социально-трудовые отношения в организации, позволит достигнуть соглашений в спорных вопросах, и будет являться эффективным звеном в управлении персоналом.

Таким образом, было предложено семь мероприятий, из которых не все мероприятия являются затратными для магазина. Так, общая стоимость затрат на реализацию вышеперечисленных мероприятий составила 10 550,00 руб. (4 500,00 + 1 050,00 + 5 000,00). Однако, данные мероприятия с большой скоростью себя оправдают и будут выгодными и эффективными, так как действие каждого из них направлено на ту или иную сторону социально-трудовых отношений.

В качестве методов мотивации предлагается внедрить в магазин следующие способы мотивации:

1. Дополнительный выходной
2. Абонемент в бассейн
3. Билеты в театр
4. Мастер-классы, тренинги за счет работодателя
5. Систему бонусов за выполнение плана продаж
6. Премиию за достижение в работе

Таблица - Предлагаемые мероприятия по усовершенствованию мотивации, применяемой в магазине «Women's Shop»

Наименование мероприятия	Реализация	Условия	В прогнозируемом году	Планируемые затраты, руб.	
				Описание	В год
Дополнительный выходной	1 раз в месяц	За успехи в работе, активный и результативный труд	12 шт.	12 оплачиваемых выходных	3 519,16
Абонемент в бассейн	1 раз в квартал	За успехи в работе, активный и результативный труд	4 шт.	4 абонемента	4 844,00
Билеты в театр	1 раз в квартал	За успехи в работе, активный и результативный труд	4 шт.	8 билетов	2 800,00
Мастер-классы, тренинги за счет работодателя	1 раз в полугодие	За выполнение плана продаж	2 шт.	2 обучения	10 000,00
Бонусы за выполнение плана продаж	1 раз в год	За выполнение плана продаж	1 шт.	Бонусы – приобретение одежды в магазине	6 500,00
Премия за достижение в работе	1 раз в месяц	За успехи в работе, активный и результативный труд	36 шт.	Размер премии – % от прибыли магазина	7 566,52

Таблица - Общие расходы на предлагаемые мероприятия

№ п/п	Наименование предлагаемого мероприятия	Затраты на его реализацию, руб.	Временные затраты (да/нет)
1	Новый источник подбора персонала: HRhome	4 500,00	-
2	Экспресс-тесты во время собеседования	0	V
3	Информативный буклет	1 050,00	V
4	Разработка конкретной должностной инструкции	0	V
5	Поощрение наставнику за период адаптации	5 000,00	-
6	Штрафы за прогулы	-	-
7	Разработка коллективного договора	-	V
8	Дополнительный выходной	3 519,16	-
9	Абонемент в бассейн	4 844,00	-
10	Билеты в театр	2 800,00	-
11	Мастер-классы, тренинги за счет работодателя	10 000,00	-
12	Бонусы за выполнение плана продаж	6 500,00	-
13	Премия за достижение в работе	7 566,52	-
Итого		45 779,68	-

Финансовые затраты на реализацию всех мероприятий в прогнозируемом году составят 45 779,68 руб. При условии, что выручка магазина за 2019 г. составила 586,3 тыс. руб., то затраты на мероприятия составят примерно 1/13 выручки, что не будет означать колоссальной финансовой нагрузки на организацию. На рисунке 25 представлены схематично затраты на предлагаемые мероприятия.

Благодаря вышесказанному в организации уменьшатся количество пропусков, прогулов, неявок на работу без уважительной причины. Также, работники свои обязанности будут выполнять с наибольшей эффективностью и отдачей, а соответственно и повышать финансовые показатели магазина. Что делает предложенные мероприятия не только актуальными, что было выявлено в ходе проведения повторных анкетирований, но и экономически выгодными, так как позволят повысить финансовое состояние магазина.

В завершении исследования можно отметить, что выявленные в ходе анализа кадровой, социально-трудовой работы с персоналом в магазине, недостатки присущи многим малым организациям, так как у них отсутствуют четкие сформированные системы. Однако, данные недостатки возможно минимизировать благодаря некоторым мероприятиям, усовершенствующим кадровую работу в магазине. Применения в деятельности магазина предложенных мероприятий гарантированно позволит улучшить и климат внутри коллектива, и взаимоотношения между работниками и работодателем, и эффективность выполнения ими своих обязанностей, что в свою очередь позволит достичь главной цели магазина – достижения наивысшей прибыли.

Заключение. В завершении проведенного исследования можно отметить, что цель, поставленная во введении – достигнута, задачи решены. Социально-трудовые отношения в организации действительно играют одну из важнейших ролей, и от уровня их реализации будет зависеть весь текущий рабочий процесс магазина. Организация труда в организации призвана создавать для человека нормальные условия труда и одновременно системы

труда, повышающие доход организации. И в организациях малого бизнеса особенно важно сохранять высокий уровень социально-трудовых отношений, как и в крупных, сетевых организациях, так как грань нарушения дисциплины, нарушения кадровых процессов и работы магазина очень тонка.

Так, в ходе исследования объектом малого бизнеса стал магазин женской одежды «Women's Shop», который реализует свою деятельность на территории города Саратова. Персонал в магазине играет важнейшую роль, так как основной потребитель магазина – женщины-покупатели, то в ходе работы сотрудники магазина непосредственно общаются с женщинами. Так, персонал магазина представлен 21 работником (по данным на 2019 г.). К управляющему персоналу относятся 6 человек, остальные относятся к основному персоналу – 15 человек, это продавцы, кассиры, кладовщик. В коллективе женский пол имеет преимущество над мужским. Это объясняется тем, что сфера продажи женской одежды подразумевает общения с женщинами-покупателями в 90%, что у женского пола не вызывает никаких преград и затруднений. Также, большая часть сотрудников имеет среднее специальное образование и молодой возраст. Соответственно этому большая доля персонала со стажем работы менее 5 лет, так как принятые на работу сотрудники в возрасте до 20 лет имеют опыт работы или 1-2 года, или не имеют его вообще. Однако молодое поколение с малым опытом работы и средним специальным образованием не означает плохое качество работы, а наоборот, в некоторой степени предоставляет магазину молодых, амбициозных сотрудников, с новыми идеями и мыслями.

Тогда таковой персонал необходимо постоянно поддерживать, что и реализуется посредством социально-трудовых отношений в магазине. Так, отметим, что в ходе исследования было установлено, процесс найма персонала в магазине «Women's Shop» упрощен, по сравнению с крупными организациями, так как отсутствует четко сформированная система по управлению персоналом, а кадровыми вопросами занимается один сотрудник, а не специально выделенный отдел.

Несмотря на то, что процесс работы магазина построен четко и грамотно, установлен график работы, и индивидуальные графики работы сотрудников, наблюдались и пропуски сотрудников. Так, например, более 90% неявок на работы сотрудников магазина было по уважительным причинам, а около 10% – по неуважительным за 2017-2019 гг.

Положительным выступило то, что заработная плата работников магазина за анализируемые 2017-2019 гг. росла, не только рост окладов, но и рост средней заработной платы в целом.

Все вышеперечисленное привело к необходимости разработки и внедрения мероприятий, направленных на минимизацию недостатков в социально-трудовых отношениях работодателя «Women's Shop» и его работников. Таковыми были предложены семь мероприятий, общая стоимость затрат на реализацию которых составила 10 550,00 руб., а также мотивационные мероприятия. Тогда затраты на реализацию всех мероприятий в прогнозируемом году составят 45 779,68 руб., что составило примерно 1/13 выручки, и не будет означать колоссальной финансовой нагрузки на организацию.

Применения в деятельности магазина предложенных мероприятий гарантированно позволит улучшить и климат внутри коллектива, и взаимоотношения между работниками и работодателем, и эффективность выполнения ими своих обязанностей, что в свою очередь позволит достичь главной цели магазина – достижения наивысшей прибыли.