

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Предпринимательство и развитие социально-трудовых отношений

Научный руководитель – Еникеева Светлана Дмитриевна

Зубкова Валерия Эдуардовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

E-mail: valerariffel@mail.ru

Развитие предпринимательства напрямую зависит от социально-экономической инфраструктуры общества, создания благоприятной для экономического роста среды. Несмотря на то, что за последние годы количество предпринимателей возросло, Россия до сих пор отстаёт в этой сфере от таких стран как Корея, Англия, Германия и др., в которых доля малых и средних предприятий в ВВП значительно выше [2, 3, 4]. В настоящее время потенциал российских предпринимателей оказывается в большей степени нереализованным. Одной из главных причин этого, на наш взгляд, являются слабо развитые социальные институты, не способствующие преобразованию потенциальной бизнес-идеи в реальное дело. Современный акцент на вовлечение молодых предпринимателей определяет возможности последующей активизации предпринимательской деятельности.

Предпринимательство предполагает развитую систему социально-трудовых отношений, способную обеспечить население необходимым количеством рабочих мест и предоставить организацию труда на высоком уровне, при этом эффективная система социально-трудовых отношений должна соответствовать требованиям современного этапа социального развития. Успешная модернизация общества в целом зависит от качества модели социально-трудовых отношений в стране. Решением данной проблемы является применение комплексного подхода. Стратегия будущего должна включать в себя ряд преобразований, затрагивающих, в первую очередь, социальные институты и их регулирование, проблему занятости населения посредством увеличения количества предпринимательских структур, а также оптимальное распределение финансовых, трудовых, материально-технических ресурсов для успешного развития предпринимательства в целом. В этом вопросе важную роль играет действенная государственная поддержка, направленная на ускорение процессов создания новых предприятий, новых рабочих мест посредством развития всех форм предпринимательства.

Российский подход в сфере трудовых отношений имеет свою специфику. В рамках сложившихся традиций неформальные институты, руководимые принципами "административного решения", строго подчиняют работника руководителям предприятий или государственным служащим, в то время как на Западе модель социально-трудовых отношений разрабатывается на основе партнёрства. Поиск консенсуса между основными субъектами социально-трудовых отношений - работниками и работодателями - способствует рассмотрению целого ряда факторов [1]. Переход к расширенной интерпретации действующих социально-трудовых отношений позволяет принимать во внимание экономические, правовые, социально-психологические аспекты взаимодействия людей, которые оказывают значительное влияние на развитие социально-трудовых отношений в целом. Такой переход обуславливает необходимость применения новых мер регулирования, увеличивающих эффективность социально-трудовых отношений, улучшающих среду предпринимательской деятельности, и, как следствие, повышающих уровень жизни населения.

Источники и литература

- 1) Vodenko K. V., Shevchenko O. M., Barsukova T. I., Hubuluri E. I., Mishina N. V. Modern Institutes and Regulatory Forms of Social and Labor Relations in Russian Society // International Review of Management and Marketing, Vol 6. Special Issue (S6). 2016. P. 185-190.
- 2) Исследование «Сектор малого и среднего предпринимательства: Россия и мир»: <http://stolypin.institute/novosti/sector-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-rossiya-i-mir/>
- 3) Ресурсный центр малого предпринимательства: <https://rcsme.ru/ru/statistics>
- 4) Федеральная служба государственной статистики России: www.gks.ru