

# МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО /SMALL BUSINESS

DOI 10.24182/2073-6258-2025-24-4-53-58



Научная статья / Original article  
УДК 349.2

## Особенности регулирования трудовых отношений в малом бизнесе

А. Ю. Янченко

Кандидат экономических наук, доцент,  
[yanchenko.au@corp.smtu.ru](mailto:yanchenko.au@corp.smtu.ru)

Санкт-Петербургский государственный морской технический университет,  
Санкт-Петербург, Россия

Е. А. Шубина

Студент,  
[shubina77nasty@gmail.com](mailto:shubina77nasty@gmail.com)

Санкт-Петербургский государственный морской технический университет,  
Санкт-Петербург, Россия

**Аннотация:** Статья посвящена исследованию особенностей регулирования трудовых отношений на малом предприятии. Малый бизнес играет ключевую роль в экономике и создает значительное количество рабочих мест. В условиях быстро меняющейся экономической ситуации малые предприятия сталкиваются с уникальными вызовами в области трудового законодательства и обеспечения прав работников. Данная статья направлена на исследование специфики регулирования трудовых отношений в малом бизнесе, анализ существующих проблем и поиск путей их решения. Актуальность этой темы обусловлена необходимостью создания условий, способствующих устойчивому развитию сектора малого бизнеса в России и повышению уровня социальной защищенности работников. В ходе исследования рассматриваются ключевые аспекты законодательства о труде, влияние корпоративной культуры на регулирование трудовых отношений и представлены практические рекомендации по улучшению ситуации в этой области.

**Ключевые слова:** малый бизнес, трудовые отношения, регулирование труда, трудовое законодательство, корпоративная культура.

**Для цитирования:** Янченко А.Ю., Шубина Е.А. Особенности регулирования трудовых отношений в малом бизнесе. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2025. Т. 24. № 4. С. 53–58. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2025-24-4-53-58>.

## Peculiarities of regulating labor relations in small businesses

A. Yu. Yanchenko

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof.,  
[yanchenko.au@corp.smtu.ru](mailto:yanchenko.au@corp.smtu.ru)

Saint-Petersburg State Marine Technical University,  
Saint-Petersburg, Russia

E. A. Shubina

Student,  
[shubina77nasty@gmail.com](mailto:shubina77nasty@gmail.com)

Saint-Petersburg State Marine Technical University,  
Saint-Petersburg, Russia

© Yanchenko A.Yu., Shubina E.A., 2025  
© Янченко А.Ю., Шубина Е.А., 2025

**Abstract:** This article examines the specifics of labor relations regulation in small businesses. Small businesses play a key role in the economy and create a significant number of jobs. In a rapidly changing economic environment, small businesses face unique challenges in labor law and worker rights. This article explores the specifics of labor relations regulation in small businesses, analyzes existing problems, and identifies solutions. The relevance of this topic stems from the need to create conditions conducive to the sustainable development of the small business sector in Russia and improves the level of social protection for workers. This study considers key aspects of labor law, the influence of corporate culture on labor relations regulation, and provide practical recommendations for improving the situation in this area.

**Keywords:** small business, labor relations, labor regulation, labor legislation, corporate culture.

**For citation:** Yanchenko A.Yu., Shubina E.A. Peculiarities of regulating labor relations in small businesses. Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship. 2025. T. 24. № 4. P. 53–58. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2025-24-4-53-58>.

В России малые предприятия представляют собой активно развивающийся сектор, который сталкивается со специфическими проблемами и возможностями. Одним из наиболее значимых вопросов, с которым сталкиваются малые компании, является регулирование трудовых отношений. В условиях быстро трансформирующейся экономической среды малые предприятия часто оказываются в ситуации, когда им необходимо стремительно адаптироваться к новым законодательным требованиям, обеспечивая при этом права работников и соблюдение трудового законодательства.

Гибкость в организации трудовых отношений, присущая малому бизнесу, может как способствовать эффективности работы, так и создавать риски, связанные с правовыми нарушениями и недостаточной защитой трудовых прав. Несмотря на наличие законодательной базы, посвящённой трудовым отношениям в России, малые компании часто сталкиваются с трудностями в её интерпретации и применении. Это связано не только с недостатком ресурсов и правовых знаний, но и с особенностями ведения бизнеса, требующими адаптации стандартных процедур под нужды и специфику предприятий. В этой связи весьма актуально уточнить понимание особенностей и специфики регулирования трудовых отношений в малом бизнесе, а также предложить решения для повышения эффективности управления трудовыми ресурсами в данном секторе экономики.

В современных условиях российская экономика претерпевает значительные изменения, что создает новые вызовы и возможности для малого бизнеса. Одним из ключевых аспектов успешного функционирования малых предприятий являются трудовые отношения, которые регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ). Основной целью ТК РФ является создание необходимых условий для обеспечения прав и интересов как работников, так и работодателей<sup>1</sup>.

Согласно статье 1 ТК РФ, его нормы применяются ко всем работникам и работодателям, что подтверждает необходимость соблюдения трудовых прав в малом бизнесе. В частности, статьи 57–60 ТК РФ определяют основные права и обязанности сторон трудового договора, что позволяет малым предприятиям эффективно организовать трудовые процессы и обеспечить защиту прав работников<sup>2</sup>. Кроме того малые предприятия имеют право применять упрощенный порядок оформления трудовых отношений, что облегчает процесс найма и увольнения сотрудников. Это особенно важно для малых предприятий, где ресурсы ограничены, и оперативность в принятии решений может существенно повлиять на эффективность бизнеса<sup>3</sup>.

Правовая база регулирования трудовых отношений в Российской Федерации формируется в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), который представляет собой основной нормативно-правовой акт, регулирующий отношения между работниками и работодателями<sup>4</sup>. ТК РФ

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ. [Электронный ресурс] – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/?ysclid=maxmkegfnq42014357](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=maxmkegfnq42014357).

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Постановление Правительства РФ «О государственном регулировании малого и среднего предпринимательства» от 30.04.2018 № 495. [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/45812170/3e22e51c74db8e0b182fad67b502e640/?ysclid=maxml5hg5e683054768>.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/?ysclid=maxmkegfnq42014357](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=maxmkegfnq42014357).

устанавливает основные права и обязанности сторон трудового договора, а также механизмы контроля за их соблюдением. Важным аспектом кодекса является его универсальность — он распространяется на все категории работодателей и работников, вне зависимости от их размера и организационно-правовой формы<sup>5</sup>.

Особенности регулирования трудовых отношений в малом бизнесе в РФ выражаются в следующих пяти аспектах:

1. Упрощенные процедуры и льготы. Малому бизнесу предоставлены определенные льготы в области трудового законодательства. В частности, статья 346.11 ТК РФ позволяет малым предприятиям использовать упрощенные схемы учета рабочего времени и системы оплаты труда, что способствует снижению административной нагрузки и повышению оперативности в принятии решений.

2. Гибкость трудовых договоров. В малом бизнесе часто используются срочные трудовые договоры (статья 58 ТК РФ), что позволяет работодателям более гибко реагировать на изменения в спросе и объемах производства. Это особенно важно для небольших предприятий, которым необходимо быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка<sup>6</sup>.

3. Особые условия труда. Малыми предприятиями чаще всего применяется работа в условиях высокой вариативности, что обуславливает необходимость учитывать нюансы трудовых отношений. Это может включать в себя гибкий график работы, работу на неполный рабочий день и другие особенности, направленные на удовлетворение потребностей работников и оптимизацию производительности<sup>7</sup>.

4. Контингент работников. В малом бизнесе чаще всего заняты работники с высокой мобильностью и разнообразием квалификаций, поэтому ТК РФ предоставляет возможность индивидуализированного подхода к формированию трудовых договоров, что позволяет учитывать специфику каждого работника и его профессиональные навыки.

5. Социальные гарантии и ответственность. Малые предприятия обязаны соблюдать гарантии, предусмотренные ТК РФ, такие как минимальные сроки выплат заработной платы, условия охраны труда и безопасности на рабочем месте (статья 212 ТК РФ). Это создает основание для формирования социальной ответственности работодателей в малом бизнесе.

Таким образом, правовая база регулирования трудовых отношений в малом бизнесе в России, основанная на Трудовом кодексе РФ, обеспечивает гибкость и адаптивность в управлении трудовыми ресурсами, сохраняя при этом защиту прав работников. Эффективное трудовое регулирование в малом бизнесе — ключевой фактор для его устойчивого развития и роста<sup>8</sup>.

Предлагаются практические рекомендации по улучшению трудового регулирования в малом бизнесе в Российской Федерации:

1. Разработка и внедрение упрощенных форм трудовых договоров. Для малых предприятий целесообразно разработать стандартные образцы трудовых договоров с учетом специфики бизнеса. Упрощенные формы договоров, которые могут быть адаптированы под конкретные условия, помогут снизить административные барьеры и улучшить процесс найма. Также важно внедрить возможность использования электронных форм трудовых договоров, что ускорит их оформление и уменьшит затраты на документацию<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/?ysclid=maxmkefnq42014357](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=maxmkefnq42014357).

<sup>6</sup> Кондраков Н.П. Основы малого и среднего предпринимательства / Н.П. Кондраков, И.Н. Кондраков. – М.: ИНФРА-М, 2021. [Электронный ресурс]. – URL: <https://znanium.ru/catalog/document?id=355202&ysclid=mb11takks5392448096>.

<sup>7</sup> Вайпан В.А. Правовое регулирование деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства: учебно-методический комплекс (учебное пособие в рамках дисциплины «Предпринимательское право Российской Федерации») / В.А. Вайпан. – М.: Юстицинформ, 2017.

<sup>8</sup> Ершова Е.А. Правовой статус субъектов малого и среднего предпринимательства. – М.: 2022. 320 с.

<sup>9</sup> Широков Б.М. Малый бизнес. Финансовая среда предпринимательства / Б.М. Широков. – М.: Финансы и статистика, 2017. [Электронный ресурс] – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005458127?ysclid=mb11g23rat160822531>.

2. Оптимизация учета рабочего времени. Малые предприятия часто имеют гибкие графики работы. Рекомендуется внедрять электронные системы учета рабочего времени, которые позволяют автоматизировать процессы и обеспечить прозрачность работы сотрудников. Это также поможет в оперативном реагировании на изменения в трудовой загрузке, выстраивать гибкие модели работы, что особенно актуально для сезонных видов деятельности.

3. Программа повышения квалификации сотрудников. Одной из важных задач для малого бизнеса является развитие профессиональных навыков работников. Рекомендуется разработать программы непрерывного обучения и повышения квалификации, которые могут быть реализованы за счет средств предприятия и государственных субсидий. Это не только повысит эффективность труда, но и создаст более удовлетворяющую рабочую среду, что, в свою очередь, может способствовать снижению текучести кадров.

4. Внедрение систем внутреннего контроля и оценки труда. Создание эффективной системы оценки работы сотрудников, основанной на количественных и качественных показателях, поможет малым предприятиям идентифицировать сильные и слабые стороны своих работников. Рекомендуется внедрить регулярные оценки производительности и обратную связь, что позволит мотивировать сотрудников и улучшить общую продуктивность труда.

5. Создание программ социального сопровождения. Малые предприятия могут внедрять программы социального сопровождения, направленные на поддержку сотрудников в вопросах, связанных с их трудовой и личной жизнью. Это могут быть консультации по вопросам семейного капитала, помочь в вопросах жилья и образования. Такие инициативы помогут создать более лояльную атмосферу и улучшить удержание кадров.

6. Сотрудничество с образовательными учреждениями. Малые предприятия могут наладить партнерские отношения с образовательными учреждениями для создания программ, предусматривающих стажировки и практику для студентов. Это поможет подготовить квалифицированные кадры, соответствующие потребностям бизнеса, и обеспечит малым предприятиям стабильный приток свежих идей и новых подходов<sup>10</sup>.

7. Повышение осведомленности о трудовом законодательстве. Предприятиям рекомендуется проводить регулярные семинары и тренинги для сотрудников по вопросам трудового законодательства и их прав. Осведомленность работников об их правах и обязанностях позволит минимизировать риски трудовых конфликтов и повысить уровень доверия между работодателем и работниками<sup>11</sup>.

Внедрение этих рекомендаций позволит малым предприятиям создать комфортные и безопасные условия труда, повысить уровень удовлетворенности работников и улучшить результаты деятельности, что существенно скажется на конкурентоспособности малого бизнеса<sup>12</sup>.

Регулирование трудовых отношений в малом бизнесе представляет собой сложную и многостороннюю задачу, требующую глубокого и комплексного подхода. Малые предприятия, как ключевые игроки в экономике, сталкиваются с уникальными вызовами, такими как нестабильность рыночной среды, высокая конкуренция и ограниченные ресурсы. Гибкость трудовых отношений, с одной стороны, предоставляет малым бизнесам возможность быстро адаптироваться к изменениям, с другой — поднимает вопросы о необходимости стандартизации и улучшения механизмов трудового регулирования.

Потенциальные риски, связанные с трудовыми отношениями, включая конфликты между работниками и работодателями, неправильное толкование трудового законодательства и сложности в использовании современных технологий для учета рабочего времени и производительности,

<sup>10</sup> Абрамова О.Л. Трудовые отношения в условиях развития предпринимательства в России. – М.: Проспект, 2023. 245 с. [Электронный ресурс]. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005408770?ysclid=mgqslgjyq2652274531>.

<sup>11</sup> Янченко А.Ю., Ляшенко Е.А. Доступность государственной поддержки для малого бизнеса и осведомленность о ней малых предприятий. Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2024. Т. 23. № 1. С. 75–82.

<sup>12</sup> Широков Б.М. Малый бизнес. Финансовая среда предпринимательства / Б.М. Широков. – М.: Финансы и статистика, 2017. [Электронный ресурс]. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005458127?ysclid=mb11r23rat160822531>.

требуют внимательного анализа и проработки<sup>13</sup>. Опыт, накопленный в ходе практической деятельности малых предприятий, должен быть систематизирован и использован для разработки рекомендаций и стандартов, способствующих устранению таких рисков.

Применение лучших практик управления, таких как внедрение программ повышения квалификации, создание эффективных систем внутреннего контроля, а также использование современных технологий в управлении трудовыми процессами, может существенно повысить конкурентоспособность малых предприятий. Важность работы над правовой грамотностью работников и работодателей нельзя недооценивать, поскольку это не только поможет сформировать более устойчивую правовую базу для трудовых отношений, но и создаст культуру прозрачности и доверия внутри организации<sup>14</sup>.

Таким образом, эффективное регулирование трудовых отношений в малом бизнесе не только способствует его развитию, но и значительно влияет на экономическую стабильность в целом. Повышение эффективности малых предприятий, безусловно, отразится на экономических показателях страны, приведет к созданию новых рабочих мест, улучшит финансовое состояние домохозяйств и усилит место малого бизнеса в социально-экономической структуре региона. Гармонизация трудовых отношений и поддержка малых предприятий станут важными шагами на пути к построению устойчивой и динамичной экономики, способной справляться с изменениями на рынке труда.

#### **Список литературы**

1. Кондрakov Н.П. Основы малого и среднего предпринимательства / Н.П. Кондрakov, И.Н. Кондрakov. – М.: ИНФРА-М, 2021. [Электронный ресурс]. – URL: <https://znanium.ru/catalog/document?id=355202&ysclid=mb11takks5392448096>.
2. Вайпан В.А. Правовое регулирование деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства: учебно-методический комплекс (учебное пособие в рамках дисциплины «Предпринимательское право Российской Федерации») / В.А. Вайпан. – М.: Юстицинформ, 2017.
3. Ершова Е.А. Правовой статус субъектов малого и среднего предпринимательства. – М.: 2022. 320 с.
4. Широков Б.М. Малый бизнес. Финансовая среда предпринимательства / Б.М. Широков. – М.: Финансы и статистика, 2017. [Электронный ресурс]. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005458127?ysclid=mb11r23rat160822531>.
5. Абрамова О.Л. Трудовые отношения в условиях развития предпринимательства в России. М.: Пропсект, 2023. 245 с. [Электронный ресурс]. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005408770?ysclid=mgqslgyq2652274531>.
6. Янченко А.Ю., Ляшенко Е.А. Доступность государственной поддержки для малого бизнеса и осведомленность о ней малых предприятий. Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2024. Т. 23. № 1. С. 75–82. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2024-23-1-75-82>.
7. Янченко А.Ю., Репилова М.М. Малый бизнес в условиях санкций. Путеводитель предпринимателя. 2025. Т. 18. № 3. С. 99–105. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2025-18-3-99-105>.
8. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2022. 416 с. [Электронный ресурс]. – URL: <https://74bp.ru/files/book/genkin.pdf>.
9. Киселев А.А. Трудовые отношения в малом бизнесе: особенности правового регулирования. – М.: Юрайт, 2023.

#### **References**

1. Kondrakov N.P. Fundamentals of small and medium entrepreneurship / N.P. Kondrakov, I.N. Kondrakov. – M.: INFRA-M, 2021. [Electronic resource] – URL: <https://znanium.ru/catalog/document?id=355202&ysclid=mb11takks5392448096>.
2. Vaypan V.A. Legal regulation of the activities of small and medium-sized businesses: a teaching aid (a teaching aid within the framework of the discipline «Entrepreneurial Law of the Russian Federation») / V.A. Vaypan – M.: Yustitsinform, 2017.
3. Ershova E.A. Legal status of small and medium-sized businesses. – M.: 2022. 320 p.

<sup>13</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2022. 416 с. [Электронный ресурс]. – URL: <https://74bp.ru/files/book/genkin.pdf>.

<sup>14</sup> Киселев А.А. Трудовые отношения в малом бизнесе: особенности правового регулирования. – М.: Юрайт, 2023. 289 с.

4. Shirokov B.M. Small business. Financial environment of entrepreneurship / B.M. Shirokov. – M.: Finance and Statistics, 2017. [Electronic resource]. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005458127?ysclid=mb11r23rat160822531>.
5. Abramova O.L. Labor relations in the context of entrepreneurship development in Russia. M.: Prospect, 2023. 245 p. [Electronic resource]. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005408770?ysclid=mqqslgjyq2652274531>.
8. Yanchenko A.Yu., Lyashenko E.A. Availability of state support for small businesses and awareness of small enterprises about it. Scientific notes of the Russian Academy of Entrepreneurship. 2024. Vol. 23. № 1. P. 75–82. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2024-23-1-75-82>.
9. Yanchenko A.Yu., Repilova M.M. Small business under sanctions. Entrepreneur's Guide. 2025. T. 18. № 3. P. 99–105. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2025-18-3-99-105>.
6. Genkin B.M. Economics and Sociology of Labor. Moscow: Norma, 2022. 416 p. [Electronic resource] – URL: <https://74bp.ru/files/book/genkin.pdf>.
7. Kiselev A.A. Labor Relations in Small Business: Features of Legal Regulation. – Moscow: Yurait, 2023.

*Вклад авторов: Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.*

*Authors' contribution: All authors have made an equivalent contribution to the preparation of the article for publication.*

*Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.*

*The authors declare that there is no conflict of interest.*

*Статья поступила в редакцию 17.10.2025; одобрена после рецензирования 05.12.2025; принята к публикации 10.12.2025.*

*The article was submitted 17.10.2025; approved after reviewing 05.12.2025; accepted for publication 10.12.2025.*