

Кузьмина Ксения Андреевна

студентка

Кириллова Лариса Геннадьевна

канд. техн. наук, доцент

Казанский кооперативный институт (филиал)

АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации»

г. Казань, Республика Татарстан

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА

Аннотация: актуальность. Управление персоналом в малом бизнесе существенно отличается от управления на крупном предприятии. По статистике, из малых предприятий в России только лишь каждое десятое доживает до десятилетнего возраста. Большое значение для выживаемости малого предприятия на рынке имеет учет особенностей его функционирования и эффективное управление персоналом.

Ключевые слова: малый бизнес, управление персоналом, эффективность управления.

Управление персоналом в малом бизнесе, особенно в нашей стране, существенно отличаются от управления в крупном бизнесе. По статистике, малые предприятия в России существуют в среднем 2–3 года и только лишь каждое десятое предприятие доживает до десятилетнего возраста. В нашей стране, крупной бизнес составляет большую часть от всех предприятий (более 60%). В плановой экономике было целесообразно создавать предприятия-гиганты, это экономило затраты на единицу выпускаемой продукции. Кроме того, в основном, на промышленных предприятиях было непрерывное производство. Когда наша страна перешла в рыночную экономику, доля крупного бизнеса составляла также большую часть от всех хозяйствующих субъектов.

Рыночные условия хозяйствования дали возможность для образования малых и средних предприятий с различными организационно-правовыми формами:

общества с ограниченной ответственностью, кооперативы, товарищества, индивидуальное предпринимательство. Но из-за того, что малое предпринимательство в процентном соотношении к крупному, значительно меньше, малому бизнесу приходится конкурировать как с крупными, так и мелкими предприятиями. Именно поэтому, малому и среднему бизнесу приходится выживать в непростых условиях рынка.

Эффективное функционирование малого предпринимательства чрезвычайно важно для нашей экономики, поскольку оно создает новые рабочие места, способствует большей занятости населения, создает здоровую конкуренцию, что позволяет повышать качество товаров и услуг, использовать гибкую ценовую политику. Кроме того, с развитием предпринимательства растет средний класс, который является гарантией стабилизации социальной сферы любого общества.

Разделение предприятие на малое, среднее и крупное основывается на численности работающих не более 100 человек, доход за год не больше 800 миллионов рублей; долевое участие в уставном капитале для отечественных и иностранных юридических лиц не превышает 49%; долевое участие фондов и государственных компаний не больше 25%.

Исходя из особенностей функционирования малого и среднего бизнеса, следует выделить особенности управления персоналом.

Первая особенность состоит в том, что для малого бизнеса свойственны следующие структуры управления: линейные структуры, линейно-функциональные и проектные. В линейных структурах нет структурных подразделений, то есть в аппарат управления не привлекаются высоко квалифицированные специалисты по отдельным функциям, что существенно снижает качество управленческих решений.

Вторая особенность состоит в том, что в небольших компаниях отсутствует жесткая регламентация процедур и сотрудникам предприятия приходится выполнять разнообразные функции, выходящие за их должностные обязанности. Поэтому в малый бизнес привлекаются специалисты широкого профиля,

имеющие достаточно обширный опыт на различных должностях и в различных сферах экономики.

Третья особенность состоит в том, что в виду ограниченности ресурсов, малые предприятия редко проводят обучение и аттестацию персонала, предпочитая брать на работу обученных работников с соответствующими документами о прохождении курсов повышения квалификации, аттестации, имеющих удостоверения о допуске к различным видам работ. Как правило, на малых предприятиях отсутствует аттестация персонала. Руководитель сам принимает решение о том, продлить договор с конкретным работником, или нет.

Следующая особенность состоит в том, что на многих российских предприятиях отсутствует социальный пакет, что снижает социальную защищенность персонала. Найм персонала также осуществляется на неопределенное время, трудовые договора с работниками могут вообще не заключаться.

В небольших компаниях более быстрая информированность работников о предстоящих изменениях. При этом коммуникативные связи носят не противоречивый характер, поскольку отсутствует большая цепь команд по уровням иерархии. В малом бизнесе все работники находятся на виду, поэтому каждый работающий может очень быстро проявить себя и поработать на различных должностях, быстро продвигаться по карьерной лестнице.

Малые предприятия отличаются от крупных разными системами мотивации. На крупных предприятиях, все материальное и нематериальное вознаграждение проводится исходя из нормативных, локальных актов организации. В малом бизнесе систему вознаграждения разрабатывает сам руководитель, она может меняться в зависимости от ситуации [2, с. 32].

Стоит отметить еще одну важную особенность отличия малого от крупного бизнеса. Малые предприятия не обладают большими финансовыми возможностями, что заставляет их быть более инновационными, внедрять в производство новшества, разработанные ими самими. Часто высокотехнологичные решения на производстве малым предприятиям остаются не доступными, в виду их больших затрат и отсутствии серьезной материально-технической базы.

На предприятиях малого бизнеса, как правило, нет отдела по работе с персоналом. Эти функции обычно выполняет руководитель, или это направление делегируется бухгалтеру или менеджеру.

Результатом эффективного управления персоналом малого предприятия является высокая сплочённость коллектива, небольшой коэффициент текучести кадров, находящиеся в пределах нормы (не более 5%), высокая степень сотрудничества между руководителем и подчинёнными. Это повышает стабильность фирмы, дает дополнительные возможности противостоять кризисным явлениям и неопределенности рынка [1, с. 121].

Таким образом, учитывая особенности функционирования малого предприятия, можно разработать эффективную систему управления персоналом организации, используя все преимущества малого бизнеса и прогнозируя возможные угрозы.

Список литературы

1. Кириллова Л.Г. Управление командами на предприятиях сервиса / Л.Г. Кириллова, Э.В. Бардасова // Научное обозрение. – 2017. – №16. – С. 120–122.
2. Кириллова Л.Г. Мотивация персонала на сервисных предприятиях малого бизнеса / Л.Г. Кириллова, Э.В. Бардасова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – Т. 1. №9. – С. 30–34.