

Лилимберг Светлана Ивановна

канд. экон. наук, доцент, профессор

Бусыгин Владислав Вячеславович

студент

Костанайский филиал ФГБОУ ВО «Челябинский

государственный университет»

г. Костанай, Республика Казахстан

DOI 10.31483/r-109110

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА

Аннотация: предприятия малого и среднего бизнеса сегодня решают в казахстанской экономике важные задачи – максимально удовлетворяют потребности общества в разнообразном ассортименте товаров и услуг, формируют эффективную конкурентную среду, обеспечивают занятость населения. Однако внутренняя среда предприятий малого и среднего бизнеса, который ещё сравнительно недавно, по историческим меркам, начинает своё развитие в Казахстане, вызывает ряд трудностей, особенно в процессах организации и управлением предпринимательской деятельностью. В связи с этим выполненное в статье исследование посвящено проблемам эффективного управления персоналом на предприятиях малого бизнеса. Авторами выполнен анализ проблем, препятствующих эффективному управлению персоналом малого предприятия, так как именно персонал является важнейшим элементом деятельности любой организации. По результатам проделанного исследования, а также с учётом специфики деятельности малого бизнеса, были предложены меры по совершенствованию управления персоналом, важнейшей из которых является обеспечение процесса понимания каждым работником своих ролей и обязанностей в процессе хозяйственной деятельности, а также усиление функции управления процессами делегирования задач. Основными методами исследования выступили

монографический анализ, проведение статистических исследований, графический метод, метод абстракции.

Ключевые слова: малый бизнес, средний бизнес, управление персоналом, делегирование, коммуникация, координация, распределение обязанностей.

Малые и средние предприятия в Казахстане играют важнейшую роль в стимулировании экономического роста, создании рабочих мест, поддержании регионального развития, содействии инновациям и формировании предпринимательской активности. Они обеспечивают современной экономике товарный ассортимент, являются основой стабильного и устойчивого экономического роста. Поэтому все формы поддержки субъектов малого и среднего бизнеса со стороны государства сегодня крайне важны и необходимы. Однако, несмотря на свой потенциал и значимость, малые предприятия сталкиваются с рядом проблем, которые могут негативно воздействовать на современное предпринимательство.

Выполненное авторами исследование статистических данных позволило выявить тенденцию стабильного роста числа малых и средних предприятий в динамике анализируемого периода (рисунок 1).

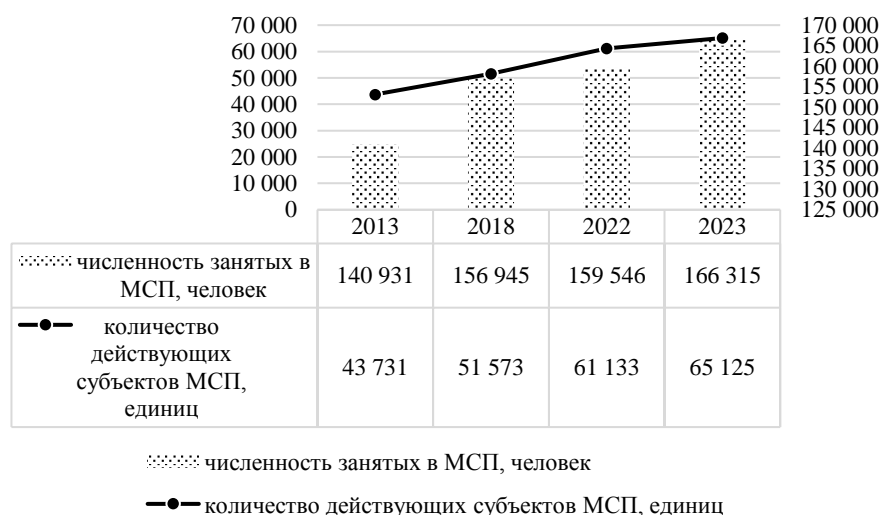


Рис. 1. Динамика количества действующих субъектов малых и средних предприятий и численности занятых в малых и средних предприятиях (на материалах Костанайской области)

Количество действующих малых и средних предприятий в Костанайской области за последние 10 лет увеличилось на 21394 или на 49%, то есть почти в полтора раза. Соответствующим образом увеличилась и численность работников, занятых на этих предприятиях – на 18%. Отставание темпа роста численности работников от темпа роста количества малых предприятий свидетельствует о том, что в последние годы численность работников на одном малом предприятии снижается. В то же время, аспект управления персоналом становится ключевым фактором, определяющим эффективность деятельности малых предприятий. В условиях ограниченных ресурсов и часто небольших коллективов сотрудников, правильное распределение обязанностей становится сложной задачей, требующей внимательного анализа и профессионального подхода.

На малых предприятиях, где ограничено количество сотрудников, эффективное распределение обязанностей становится особенно актуальным вопросом. Неправильное распределение обязанностей может привести к серьезным последствиям, затрагивающим как отдельных сотрудников, так и предпринимательскую деятельность предприятия в целом [4].

Одной из наиболее распространенных проблем является перегрузка обязанностей определенных сотрудников, что может вызвать снижение мотивации у работников. Сотрудники, испытывающие постоянное давление и чрезмерную ответственность, могут потерять интерес к своей работе и чувство удовлетворения от нее. Это, в свою очередь, может привести к снижению общей производительности предприятия, так как утомленные и недооцененные сотрудники склонны к снижению эффективности в выполнении своих обязанностей. В противоположном случае другие рабочие в это время испытывают недостаток задач. Это явление может возникнуть из-за нечеткого понимания ролей и обязанностей, а также из-за недостаточного управления процессами делегирования задач [1].

Неравномерное распределение задач также вносит дисбаланс в командную динамику. Когда одни члены команды перегружены работой, а другие ощущают свободу от ответственности, это может привести к недопониманию и конфликтам

внутри коллектива. Недостаточная координация между сотрудниками, занимающимися различными аспектами деятельности предприятия, может привести к ошибкам, упущенным возможностям и снижению общей конкурентоспособности предприятия на рынке.

Определение четких ролей представляет собой фундаментальный аспект эффективного управления на малых предприятиях. Эта задача становится особенно важной в контексте ограниченных ресурсов и небольших коллективов, где каждый член команды играет ключевую роль в общем успехе предпринимательских структур [5].

Неразбериха в обязанностях может привести к ряду негативных последствий. В частности, дублирование работы становится серьезной проблемой, когда сотрудники не ясно понимают, кто отвечает за выполнение конкретных задач. Это не только приводит к неэффективному использованию ресурсов, но также замедляет выполнение задач и создает дополнительные издержки.

Упущение важных задач является еще одним следствием неразберихи в обязанностях. Когда роли и ответственности не определены четко, существует риск того, что определенные задачи будут игнорироваться или выполнены некачественно. Это может оказать отрицательное воздействие на качество продукции или услуг, что, в свою очередь, может повлиять на репутацию предприятия.

Недопонимание внутренних процессов также возможно в условиях отсутствия ясного определения ролей. Когда сотрудники не знают, за что они ответственны, как их задачи взаимосвязаны с общей целью предприятия, это может создать путаницу и замедлить работу. Эффективное функционирование предприятия требует, чтобы каждый член команды понимал свою роль в контексте общей стратегии и целей [2].

Четко определенные роли играют важную роль в мотивации сотрудников. Когда каждый член команды знает, что от него ожидается, и видит свой вклад в общий успех, это стимулирует более высокую производительность и чувство принадлежности. Ясное определение ролей помогает создать эффективную командную динамику, способствуя достижению общих целей предприятия.

Эффективная коммуникация представляет собой неотъемлемый ключевой элемент при процессе распределения обязанностей на малых предприятиях. Когда количество сотрудников ограничено, и каждый играет важную роль в достижении общих целей, правильное взаимодействие и понимание становятся критически важными аспектами успешного управления [3].

Недостаточная коммуникация может привести к серьезным недопониманиям между членами команды. Если роли и обязанности не объяснены четко, сотрудники могут иметь разные представления о том, что от них требуется. Это может привести к выполнению задач не в соответствии с ожиданиями, создавая риск для общей эффективности. Кроме того, недостаточная коммуникация может стать источником конфликтов между сотрудниками. Неопределенность в ролях и задачах может вызвать недовольство, недопонимание и, в конечном итоге, конфликты в коллективе. Разъяснение ожиданий и ясное общение помогают предотвратить подобные непонимания и создать более благоприятную рабочую атмосферу.

Координация между различными членами команды является еще одним важным аспектом успешного распределения обязанностей. Когда каждый сотрудник знает, как его работа взаимосвязана с работой других, это способствует более эффективному использованию ресурсов и предотвращает дублирование усилий. Хорошо скоординированный коллектив способен быстро реагировать на изменения и эффективно решать проблемы, улучшая общую производительность.

Система открытой и эффективной коммуникации также способствует выявлению потребностей и идей сотрудников, что может привести к инновациям и улучшению процессов. В результате этого предприятие становится более гибким и способным адаптироваться к изменяющимся условиям рынка.

Таким образом, эффективная коммуникация и координация являются неотъемлемыми компонентами успешного распределения обязанностей на малых предприятиях, способствуя устойчивости и эффективности в работе организации.

Список литературы

1. Амирханова Л.Р. Подходы к оптимизации численности персонала как условие социально ответственного управления предприятием / Л.Р. Амирханова, Е.Ю. Бикметов // Управление экономикой: методы, модели, технологии: материалы XIX Международной научной конференции (Уфа-Павловка, 9–10 октября 2019 года) / отв. ред. Л.А. Исмагилова. – Уфа-Павловка: Уфимский государственный авиационный технический университет, 2019. – С. 222–225. – EDN DQQNJF.

2. Амосова А.И. Особенности менеджмента в организациях малого бизнеса / А.И. Амосова // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2023. – №2 (25) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-menedzhmenta-v-organizatsiyah-malogo-biznesa>.

3. Козловская А.И. Управление бизнес-процессами предприятия через призму коммуникаций / А.И. Козловская // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. – 2019. – №6 (25). – С. 101–106. – EDN WJEWLX.

4. Софронова Е.Е. Управление персоналом малого предприятия: проблемы и перспективы / Е.Е. Софронова // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности: сборник трудов международной научно-практической конференции (Симферополь, 30 мая 2022 года). – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 586–588. – EDN ESNMZT.

5. Ярошко С.М. Практическое применение организационных структур управления в реальных условиях хозяйствующих субъектах малого и среднего бизнеса / С.М. Ярошко // Скиф. – 2022. – №1 (65) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/prakticheskoe-primeneniie-organizatsionnyh-struktur-upravleniya-v-realnyh-usloviyah-hozyaystvuyuschih-subektah-malogo-i-srednego> (дата обращения: 26.11.2023).