

Иванов Н.С.

обучающийся 5 курса;

Давлетов И.И., к.э.н, доцент

профессор, доктор экономических наук;

Пермский ГАТУ им. академика Д.Н. Пряшникова, г. Пермь, Россия

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Аннотация. Представлены особенности управления малым бизнесом, анализ системы управления малым бизнесом.

Ключевые слова: малый бизнес, предприятие, управление персоналом, инструменты управления персоналом.

Ivanov N.S.

5th year student;

Davletov I.I., Candidate of Economics,

Associate Professor, Doctor of Economics;

Perm State Technical University named after Academician D.N. Pryashnikov,

Perm, Russia

FEATURES OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN SMALL BUSINESS

Annotation. The features of small business management, analysis of the small business management system are presented.

Keywords: small business, enterprise, personnel management, personnel management tools.

Человеческие ресурсы, капитал, являются важной частью менеджмента любой организации так как, данный вид ресурсов определяет уровень конкурентоспособности хозяйствующего субъекта, уровень прибыльности и

деловой активности. Особую роль они играют на предприятиях малого бизнеса, где все процессы максимально сконцентрированы.

Стоит отметить, что с учетом углубления специализации и дифференциации производства, мелкие фирмы готовы наиболее быстро и с наименьшими расходами перестраиваться, осваивать выпуск мелкосерийной и оригинальной продукции, воплотить в жизнь создание свежих моделей и модифицировать уже имеющиеся блага, обеспечивая, таким образом, высокий уровень удовлетворения потребностей общества [1, с. 2].

Курс государства на поддержку малого бизнеса был определен более 15 лет назад. Это проявилось и в создании целого ряда законопроектов, мер государственной поддержки, организации специальных консультационных центров, субсидирование кредитов и многое другое. Сегодня особое внимание уделяется перестройки образования – внедрение образовательных программ по предпринимательству, startup-деятельности [1, с. 2].

По данным органов статистики и федеральной налоговой службы численность малого бизнеса в начале 2021 г. составила 5 684 561 единиц, что на 3,9% меньше, чем в 2020 году. Как отмечают специалисты, что, не смотря на сокращение ограничительных мер связанных с короновирусной инфекцией, негативные эффекты еще будут сказываться на деятельности всего бизнеса. Вместе с тем наблюдается хоть небольшой, но рост занятых в сфере малого бизнеса – на начало 2021 г. их численность увеличилась на 1,1% [4].

Таким образом, это является еще одним фактором определяющим важность управления человеческими ресурсами – малый бизнес привлекателен для населения с точки зрения занятости удовлетворения своей потребности в развитии карьеры.

Вместе с тем, малый бизнес имеет ряд особенностей, в том числе особенности в методах управления персоналом.

В первую очередь стоит отметить гибкую организацию труда и комплексный характер трудовой деятельности. Это проявляется в отсутствии зачастую ясного деления в выполняемых функциях между административно-

управленческим персоналом и основными рабочими; сокращение дистанции между ними. При этом различия остаются, что определяется занимаемой должностью и соответственно уровнем ответственности и заработной платы.

Одной из особенностей в малом бизнесе является более высокая информированность сотрудников. В связи с зачастую малым количеством работников руководителю сложно скрыть от сотрудников информацию об отношениях с контрагентами и контролирующими органами, методами работы и реальные результаты деятельности предприятия. В связи с этим руководитель (собственник) попадает в определенную зависимость от сотрудников, так как данная информация может изменить социально-психологический климат в организации. Это определяется тот факт, что в малом бизнесе работают родственники, члены семьи и хорошие знакомые [2, с. 10].

С другой стороны повышенная информированность служит принятию более эффективных управленческих решений, снижению информационного шума. Принятию эффективных управленческих решений служит относительно малый бюрократический аппарат. В малом бизнесе зачастую отсутствуют строгие регламенты и своды, регламентирующие кадровую работу и поведение людей при выполнении должностных обязанностей – чаще всего действует система неофициальных установок.

В вопросах приема и обучения новых сотрудников в малом бизнесе также есть свои особенности. В процессе отбора основной акцент делается не только на прямые доказательства профпригодности (образование, опыт работы, профессиональные навыки), но и на косвенные. Среди них преобладают личностные качества - то есть, насколько сотрудник подходит под систему ценностей и сложившийся коллектив. Кроме этого организация получает работника, который обладает специфическим капиталом в качестве личных знакомств, неформальных связей, должностных контактов, которые в будущем могут дать ей дополнительные предложения и заказы. Также особенностью является, что при приеме на работу предпочтение отдается знакомым, родственникам [3, с. 60].

В организациях малого бизнеса фактически отсутствует строгая система обучения и наставничества. Роль наставника отдается либо одному из сотрудников со схожим функционалом, либо эту роль выполняет сам руководитель. Так как на предприятии нет строгих регламентирующих документов определяющих процесс обучения – оно осуществляется хаотично, на основе имеющегося опыта. Такая специфика связана с отсутствием у малого бизнеса достаточных ресурсов, в первую очередь финансовых, а также многолетней истории развития и существования на рынке.

В малом бизнесе наблюдается низкая формализация труда: зачастую отсутствуют трудовые договора, зачастую всё обсуждается только устно. На предприятиях малой формы сотрудникам редко оплачиваются больничные и отпуска – что ведет к сокращению производительности труда. Также не обеспечивается достаточная охрана труда, отсутствует коллективный трудовой договор, профсоюзные организации, которые бы оказывали давление на администрацию в целях защиты интересов работников [3, с. 60].

Не смотря на данный негативный фактор в организации работы с персоналом, сотрудники малого бизнеса выбирают компанию по ряду причин:

- сотрудники заинтересованы в повышении доходов компании, так как её значение определяет их уровень заработной платы, а выполнение задач не ограничивается множеством правил;
- место работы находится ближе к дому;
- руководители малых предприятий зачастую лично признают заслуги сотрудников и вознаграждают их за это;
- сотрудники имеют возможность участвовать в принятии управленческих решений и предлагать собственные идеи;
- существует большая вероятность карьерного роста из-за возможностей предприятия в расширение и другое.

Таким образом, организация труда и управление человеческими ресурсами имеет свои особенности на предприятиях малого бизнеса. Чаще всего данный процесс не так систематизирован, как на предприятиях среднего и

малого бизнеса и имеет ряд существенных недостатков. При этом в связи с направлениями государственной политики и ростом заинтересованности в предпринимательстве среди населения – вопрос управления человеческими ресурсами в малом бизнесе остается актуальным.

Использованные источники:

1. Акбулатова А.М. Основные направления совершенствования кадровой политики // «Научно-практический журнал Аллея Науки». 2018. №1(17). С. 1–4.

2. Ильинский И.В. Конкурентоспособность человеческого капитала России: состояние, проблемы, перспективы. – СПб.: ФГБОУ ВО «СПГУТД», 2019- 345с.

3. Соболева И. В. Возможности накопления человеческого капитала в секторе малого бизнеса // Социологические исследования. 2020. № 4. С. 60–72.

4. Число занятых в сегменте малого и среднего предпринимательства в РФ – информационное агентство ТАСС. URL: <https://tass.ru/msp/10451043>.