

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У МАЛОМУ БІЗНЕСІ

НТУ «Дніпровська політехніка»

Андрющенко Валерія Вадимівна

Науковий керівник: ст. викл. Дементьєва Наталія Володимирівна

На сьогодні малий бізнес в Україні та світі складає значний відсоток від усіх підприємств, попри велику кількість такого розміру бізнесу, ефективність саме малого бізнесу в Україні — суперечливе питання, яке наразі не вирішене, оскільки кількість не дорівнює якості. Якщо говорити про причини такої невідповідності, то тут є багато факторів, серед яких: корумпованість, високі податки та відсутність стимулів, недосконала інфраструктура, проблеми з підбором персоналу необхідного рівня, кваліфікації та досвіду та інше.

Основною особливістю управління персоналом в невеликих підприємствах є те, що всі без виключення кадрові процедури знаходяться у колі обов'язків їхніх безпосередніх керівників. За цих умов загальна результативність функціонування та конкурентоспроможність підприємства на ринку будуть залежати від професійних та особистісних якостей керівника, його здатності переконувати, надихати та мотивувати персонал до високопродуктивної інтелектуальної праці та обізнаності про актуальний стан справ за сферою діяльності. Чим меншою чисельністю працівників характеризується підприємство, тим більш розмаїтими є межі професійного поділу праці між його персоналом. Мається на увазі, що працівники виконують не тільки свої безпосередні обов'язки, а й все необхідне у межах поточної діяльності підприємства. Поступово працівники малих підприємств перетворюються з вузькопрофільних на універсальних фахівців, що дозволяє ще більше скоротити штат підприємства без втрати або деякого скорочення результативності його діяльності. Малий бізнес має високий рівень інформованості про поточний стан свого бізнесу, клієнтську базу, внутрішні та зовнішні зв'язки та проблеми через невелику кількість працівників. Тому кожен є не тільки носієм інтелектуального капіталу та знань, але й власником комерційної таємниці, витік якої у зовнішній світ становить велику загрозу для виживання підприємства. Щоб мінімізувати ризик, керівництво розглядає в якості потенційних працівників перевірених людей, таких як близькі знайомі, друзі та родичі. У той же час, таким підбором персоналу нелегко керувати і він вимагає великого терпіння, наполегливості, дипломатії та психології [1].

Теорією доведено, а практикою підтверджено, що ефективність управління персоналом відображається показниками, які характеризують з одного боку, ефективність трудової діяльності працівників, а з іншого — ефективність виконання окремих кадрових функцій та процесів. Показники оцінювання ефективності різних процесів управління персоналом, відображені в наукових працях, згруповані за окремими функціями управління персоналом, а саме: підбору, адаптації, розміщення, навчання, розвитку кар'єри, кадрового адміністрування, управлінської діяльності. Слід зауважити, кількість показників та їхній склад слід встановлювати залежно від цілей і стадій життєвого циклу

підприємства. Зокрема, на стадії зародження підприємства пріоритетними сферами є підбір, адаптація та розміщення персоналу. На стадії зростання найбільш важлива роль належить навчанню та оцінюванню персоналу. На стадії зрілості управління персоналом зводиться до закріплення та утримання високо компетентних і мотивованих співробітників підприємства. Звідси можна зробити висновок, що оцінка ефективності управління персоналом на даному етапі розвитку підприємства зміщується у площину кар'єрного зростання. Тому пропонується розширити систему показників, увівши блок мотивації персоналу та оплати праці, який входить до складу ключових показників ефективності служби управління персоналом, а значущість окремої компоненти інтегральної ефективності управління персоналом посилити за рахунок урахування особливостей певної стадії циклу підприємства [2].

Зазвичай малі підприємства не мають спеціального відділу кадрів. Кадровими питаннями займається керівник організації або працівник, якому доручено це завдання. Відповідальна за це людина вирішує, які функції необхідні для успішної діяльності їхнього підприємства. На даному етапі характерний наступний набір першорядних функцій:

- 1) формування складу персоналу, а саме: підбір, відбір і наймання персоналу, адаптація персоналу, звільнення;
- 2) навчання і розвиток працівників;
- 3) оцінка результатів роботи і винагорода за працю;
- 4) діловодство в управлінні персоналом

Підбір персоналу є найважливішим етапом в управлінні малим бізнесом, оскільки його провал може коштувати дуже дорого. Малі підприємства найчастіше використовують такі можливості набору персоналу:

- особистий підбір персоналу (через рекомендації, знайомства);
- через рекламу (наприклад, через засоби масової інформації або рекламу компанії);
- через посередницькі послуги з пошуку робочої сили [3].

Особистий підбір є ефективним, оскільки знайомі зазвичай знають один одного достатньо добре, щоб давати взаємні рекомендації. Даний спосіб може бути досить обмеженим, оскільки знайомих може бути недостатньо. Завдяки рекламі про вакансії дізнається більше людей, проте цей метод є дорогим і може привабити кандидатів без відповідного досвіду чи навичок. Рекрутингові агенції можуть знайти та провести співбесіду з працівниками. Однак цей метод дорожчий за попередній, і компанія може не мати повного контролю над процесом підбору персоналу. Отже, для невеликих організацій найкращим варіантом буде використання рекомендацій та нетворкінгу. Оскільки невеликі організації мають обмежену кількість вакансій, тому такий метод є більш ефективним для пошуку працівників.

На відміну від великого бізнесу, формування та управління людськими ресурсами на малих підприємствах мають свої особливості, такі як відсутність чіткого розмежування між адміністративним та виробничим персоналом. Складна структура та гнучка організація праці на малих підприємствах вимагає

від працівників виконання різних робочих та управлінських функцій, тому на таких підприємствах повинні бути універсальні менеджери, що вміють поєднувати виконання різних завдань.

Перелік посилань

1. Т.Р. Кармазіна, О.В. Захарова, Специфіка управління персоналом у малому бізнесі. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки.* 2017. вип. №31. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/6892/1/15.pdf>
2. О. Герасименко, Г. Герасименко Ефективність управління персоналом на малому підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/efektivnist-upravlinnya-personalom-na-malomu-pidpriemstvi-indikator-i-stanu-ta-prioritetni-napryami-pidvischennya/viewer>
3. Управління персоналом в організації малого бізнесу і шляху його вдосконалення. *4ua.co.ua.* URL: http://4ua.co.ua/management/tb3ad68a4c43b89521316d27_0.html