

Секция «Менеджмент»

Специфика управления персоналом на малом предприятии

*Чемакина Анастасия Сергеевна*

*Студент*

*Тюменский государственный университет, Социологический факультет, Тюмень,  
Россия*

*E-mail: nastena\_chudo@rambler.ru*

Управление персоналом одно из наиболее важных направлений деятельности организаций, поскольку от работников, их квалификации, опыта и знаний, творчества и инициативы зависит достижение целей организации, ее успешная деятельность в современных условиях. В последнее время в связи с ростом численности малых предприятий становится актуальной специфика управления персоналом на малом предприятии.

С какими проблемами сталкивается руководитель малого предприятия в сфере управления персоналом в городе Тюмени? На этот и другие вопросы автор находит ответ в проведенном зимой 2011-2012г. пилотажном исследовании, в котором приняли участие 50 руководителей малых предприятий исследуемого города.

Оказывается, что большинство руководителей, а именно 61% открыто признают, что испытывают определенные трудности в управлении персоналом, но при анализе причинно-следственных связей эта цифра становится больше и составляет 86%. Зачастую руководители малого предприятия не всегда могут реализовать в своей работе функции менеджера. При этом 12% респондентов по каким-либо причинам не имеют высшего образования. Нехватка управленческих навыков и умений, а также неэффективное делегирование полномочий считается одним из недостатков малых предприятий во всем мире[1].

Определенные концепции и приемы школы человеческих отношений вполне могут быть применимы на малых предприятиях, так как оно характеризуются сравнительно малым количеством персонала. Зачастую на малых предприятиях отсутствуют многие правила и документы по регламентации работы с персоналом, в то время как существует система неофициальных установок. Несмотря на то, что это ведет к индивидуальному подходу к каждой ситуации и работнику, однако при всем при этом возникают личностные конфликты, появляются персональные симпатии и антипатии руководителя к подчиненным. Численность персонала, найм родственников, а так же превалирование неофициальных установок порождает неформальные отношения в организации. 32% опрошенных респондентов считают, что неформальные отношения недостаточно эффективны в работе с персоналом, однако в целях экономии средств, принимают решение оставить все как есть.

Одной из проблем, тормозящих развитие малого бизнеса, является недостаточное количество квалифицированных кадров и их подготовка в соответствии с условиями рынка. 33% опрошенных руководителей высказываются о нехватке профессионалов на своем предприятии, несмотря на это из них 79% пока неготовы выделять материальную базу на развитие системы переподготовки и профессионального обучения занятых в малом бизнесе.

Нередко для сокращения экономических затрат руководители малого предприятия принимают решение об управлении предприятием на основе аутсорсинга. Опять

же большинство опрошенных руководителей, а именно 78% прибегали к аутсорсингу, несмотря на это 13% из них отмечают, что главной проблемой аутсорсинга является отсутствие контроля над деятельностью специалистов, которые предоставляют услуги, а 12% видят проблему в достаточно высоком риске убытков из-за низкого качества услуг.

Еще одной проблемой управления персоналом на малом предприятии является проблема недостаточного делегирования полномочий. 34% опрошенных руководителей большинство решений в организации принимают единолично. Отказ от делегирования полномочий (или их части) влечет за собой дефицит времени на управленческую деятельность и отрицательно сказывается на результатах работы предприятия [2, с.98].

Важным аспектом является социальная ответственность менеджмента перед обществом в целом, перед людьми, работающими в организации. 42% опрошенных респондентов предоставляют средний уровень социальных гарантий своему персоналу, а примерно поровну по 24% опрошенных руководителей либо предоставляют минимум социальных гарантий, либо полный социальный пакет.

По итогам исследования вырисовывается следующая картина. Управление персоналом на малом предприятии прежде всего сталкивается с проблемами финансирования данной сферы. Поэтому с этим руководитель малого предприятия зачастую не может позволить себе переподготовку кадров, увеличение их численности, полный социальный пакет, так же в связи с этим он вынужден прибегать к услугам аутсорсеров. Несмотря на это один из основных факторов, способствующих разорению малых фирм, — нехватка управленческих знаний у владельцев и управляющих этих предприятий.

### **Литература**

1. Друкер П. Менеджмент: задачи, обязанности, практика. М., 2008.
2. Менеджмент малого бизнеса/ Под ред. М,М.Максимцова, В.Я. Горфинкеля. М.,2007.