

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИЙСКОМ МАЛОМ БИЗНЕСЕ

**М. Ермолаева**

3 курс, факультета экономики и управления  
Научный руководитель – доц. **Е.Н. Кононова**

Управление персоналом – проблемная функциональная сфера деятельности малого предприятия, задачей которой является обеспечение организации необходимым количеством квалифицированных кадров и организацию их функционирования для реализации целей бизнеса. Проблема управления персоналом в малом бизнесе является особо актуальной, потому что он, как правило, не является капиталоемким, в отличие от крупного бизнеса, и важнейшим является именно человеческий ресурс.

Малые предприятия в структуре экономики РФ все еще занимают меньшее место, чем в развитых странах. Как свидетельствует официальная статистика, доля экономически активного населения, занятого в малом бизнесе колеблется в перестроечные годы на уровне около 10%. В 2000-е годы происходило снижение числа малых предприятий, особенно в кризисный 2009 г. (на 20%) [1, 4]. В 2013г. по оценкам Национального института системных исследований проблем предпринимательства малые предприятия составляли 230,5 тыс. единиц [1].

Управлению персоналом в малом бизнесе посвящено немало научных исследований как зарубежных [5, 6], так российских авторов [2, 3, 8]. Изучение этих источников и практического опыта ряда малых предприятий Самарской области привели нас к выводам об особенностях управления персоналом в малом бизнесе:

- отсутствие многоуровневой структуры управления;
- отсутствие формализованных документов, выражающих кадровую политику;
- преобладает подбор персонала по личным связям, процедуры не формализованы, имеет место теневой наем;
- широко используется совмещение функций и профессий, делегирование полномочий;
- отсутствие крупномасштабной специально организованной деятельности по обучению, аттестация как специальная процедура используется редко;
- оценка персонала осуществляется при отборе кадров и в ходе оценки выполнении работы, аттестация как специальная процедура используется редко.

Особенностью малого предприятия, таким образом, порождают: благоприятные возможности по использованию социально-психологических методов управления персоналом, демократического стиля, как наиболее

универсального, создают возможности формирования слаженного коллектива и команд; с другой стороны ограниченные материальные и человеческие ресурсы сужают возможности разработки и реализации долгосрочной кадровой политики, конкурсного отбора персонала, его подготовку и переподготовку. Сам руководитель на таких предприятиях оказывается не всегда способным решать широкий круг задач технического, экономического, кадрового характера. Поэтому на западе малый бизнес в процессе реализации функций управления персоналом нередко прибегает к аутсорсингу, то есть услугам специализированных внешних организаций. В российском бизнесе такая возможность ограничивается, во-первых, более скромным составом таких аутсорсинговых организаций, во-вторых, дороговизной для малого бизнеса их услуг. На наш взгляд, помощь мелкому бизнесу в ряде вопросов обеспечения кадрами и управления персоналом могла бы стать предметом государственно-частного партнерства на местном, региональном и федеральном уровнях. Государство могло бы взять на себя:

- бесплатную подготовку и переподготовку кадров для нужд малого бизнеса, используя для этого государственные учебные заведения среднего и высшего образования, биржи труда и другие структуры;

- создать специальные профессиональные центры, предоставляющие консультационные услуги и лизинг персонала в области юриспруденции, инновационных технологий, бухгалтерии, менеджмента, психологии, делопроизводства и других сфер на безвозмездной основе;

- оплату услуг коммерческими кадровыми агентствами поиска и подбора персонала для малого бизнеса;

- организацию обмена опытом на семинарах, конференциях, курсах.

#### **Библиографический список**

1. Динамика развития малого предпринимательства в регионах России в 2012 году. Ежеквартальный информационно-аналитический доклад. 2013 года. НИСИПП. Режим доступа: <http://www.nisse.ru/>

2. Жуплев А.В., Коньков А.Г., Киснер В.Ф. Мотивация и проблемы малого бизнеса. Опыт сравнительного исследования в России и США. // Управление персоналом. -1998.-№9.

3. Максимов М.М. Особенности управления персоналом малого предприятия. Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/>

4. Россия в цифрах. 2013: Крат. стат. сб./Росстат- М. Режим доступа [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_11/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_11/Main.htm)

5. Сирополис Н.К. Управление малым бизнесом: Руководство для предпринимателей / Пер. с англ. М.: ДЕКА, 1998

6. Стредвик Джон. Управление персоналом в малом бизнесе. Из-во: НЕВА, 2003.-288 с.

7. Труд и занятость в России: Статистический сборник. М., 2001.

8. Уткин Э.А., Кочеткова А.И. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе. М.: АКАЛИС, 1996.-207с.