Роль системы управления персоналом в повышении эффективности работы организации (на примере малого бизнеса)

Научный руководитель – Осеев Александр Александрович

Виноградова Елизавета Максимовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: tvoyalizaa@gmail.com

Современные организации, в том числе малый бизнес, стремятся к эффективному управлению своей деятельностью, придавая особое значение процессам управления персоналом. Управление человеческими ресурсами становится ключевым элементом общей системы управления предприятием и включает в себя комплекс организационно-экономических и социальных мер, направленных на создание условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования человеческого потенциала [6].

Согласно современным исследованиям, малое предпринимательство представляет собой деятельность, направленную на внедрение инноваций и максимизацию прибыли небольшими хозяйственными субъектами [4]. Согласно Гражданскому кодексу РФ, предпринимательская деятельность определяется как самостоятельная деятельность, осуществляемая на свой риск с целью получения прибыли [1].

Обобщая различные подходы, можно определить малое предприятие как мобильную форму хозяйствования, объединяющую социальные и коммерческие аспекты. Такие предприятия играют важную роль в создании рабочих мест, развитии предпринимательской активности и эффективном использовании ресурсов, несмотря на ограничения по численности сотрудников.

Следует отметить, что реализация эффективного управления персоналом на малых предприятиях представляет собой особый вызов. Уникальные особенности и функциональные характеристики малых предприятий делают определение подходов к управлению персоналом более сложным по сравнению даже со средними или крупными организациями [2].

На рисунке 1 представлена сравнительная таблица особенностей управления персоналом в малых и крупных предприятиях [4]. Исходя из таблицы можно сделать вывод о том, что управление малым предприятием значительно отличается от управления крупным предприятием во многих аспектах. Основной отличительной чертой малого бизнеса является наличие ограниченных ресурсов, что, тем не менее, компенсируется высокой гибкостью и адаптивностью к неожиданным изменениям внешней среды.

В дополнение к упомянутым аспектам организации деятельности малых предприятий можно выделить несколько ключевых моментов, которые способствуют мотивации персонала.

- 1) Тесные деловые отношения между руководителем и сотрудниками способствуют быстрому решению возникающих проблем и созданию более оперативных процессов.
- 2) Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений является ключевым аспектом эффективного управления на малых и средних предприятиях.
- 3) Малые предприятия, как правило, обладают менее сложной организационной структурой, что позволяет избежать чрезмерной бюрократии.

- 4) Система мгновенного признания и вознаграждения достижений сотрудников также играет ключевую роль в формировании высокой производительности труда.
- 5) Важно также поддерживать уровень заработной платы на малых предприятиях на конкурентоспособном уровне по сравнению с крупными организациями.

Двустороннее общение между руководством и сотрудниками является важным элементом успешного функционирования организации. Открытость и честность в коммуникации помогают предотвратить возникновение слухов и недовольств, способствуют сплочению коллектива и укреплению доверительных отношений. Когда работники ощущают, что их мнение важно для руководства, это создает атмосферу взаимопонимания и готовности к совместному решению проблем [2].

По мнению Чулановой О.Л., активное участие предпринимателя в формировании ценностного менеджмента организационной культуры становится ключевым фактором для успешного функционирования малых и средних предприятий. Предприниматель задает тон взаимодействия в команде, устанавливает нормы и ценности, которые способствуют созданию здоровой рабочей среды. Для малых предприятий важно иметь большой инструментарий управления персоналом (рис. 2), исходя из компетентностного подхода [4].

Для более детального изучения выбранной темы на примере ИП необходимо провести исследование с целью оценки системы управления персоналом организации и её роли в повышении эффективности работы организации. В рамках исследования была разработана система показателей, индикаторов и шкал социологического исследования. За основу были взяты предложенные А. Я. Кибановым факторы оценки эффективности системы управления персоналом, изображенные на рисунке 3 [3]. Кроме того, были добавлены вопросы, исследующие влияние данных факторов на эффективность сотрудников, а значит организации в целом. Так, была составлена модель анкеты для опроса сотрудников компании.

Анализ результатов исследования позволил оценить роль системы управления персоналом в повышении эффективности работы организации, учитывая её специфику. Данные, полученные в ходе исследования, а также выводы, сделанные на их основе, были использованы для разработки ряда рекомендаций, которые компания может использовать в будущем с целью улучшения системы управления персоналом организации, а следовательно, для повышения эффективности работы сотрудников и системы управления персоналом в целом.

Источники и литература

- 1) Гражданский кодекс Российской Федерации // Статья 2. Отношения, регулируемые гражданским законодательством 01.10.2023 [Электронный ресурс] URL : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/8d8cd335130f04a7036c1eb50fff606c93fc643a/ (дата обращения: 16.01.2025)
- 2) Балашевич М.И., Экономика и организация малого бизнеса: учеб. пособие. –Минск: БГЭУ, 2018. –335 с.
- 3) Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2024. - С. 135–136.
- 4) Чуланова О. Л., Мониторинг применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций малого и среднего бизнеса региона // Уровень жизни населения регионов России. –2019. –№ 2. –С. 55-61.
- 5) Давыдова А. А., Конева А.А., Стратегии бизнеса [Электронный ресурс] // Малое предпринимательство: сущность и функции // DOI: 10.17747/2311-7184-2020-12-330-

336 URL: <https://www.strategybusiness.ru/jour/article/viewFile/698/580> (дата обращения: 11.12.2024)

- 6) Куприянова И. Ю., Холодова М. А., Качество продукции: контроль, управление, повышение, планирование//Особенности управления персоналом на малых предприятиях 17-18 ноября 2016 года. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_27505703_30759713.pdf (дата обращения: 16.12.2024)

Иллюстрации

Особенности управления персоналом	Малое предприятие	Крупное предприятие
Структура управления	Гибкая и плоская структура, часто предприниматель прямо участвует в управлении [10].	Иерархическая структура с четкими слоями управления, часто дистанцированное управление.
Процессы найма и обучения	Часто осуществляются с использованием личных связей, более индивидуальные программы обучения [10].	Формализованные процессы найма, массовые программы обучения, стандартизированные процессы.
Управление производительностью	Большой упор на результативность и личную ответственность [10].	Сложные системы оценки производительности, цели связаны с корпоративными стратегиями.
Коммуникация и взаимодействие	Прямая и неформальная коммуникация, легкость в установлении контактов [10].	Формальные коммуникационные каналы, более сложные отношения из-за размера организации.
Гибкость и адаптивность	Быстрая адаптация к изменениям в окружающей среде, легкость в изменении стратегии [10].	Большая инерция, медленная адаптация к изменениям, но большая устойчивость.
Бюрократия	Меньше формальностей и бюрократии, принятие решений более оперативное [10].	Больше формальных процедур, решения могут проходить через множество уровней.

Рис. : Сравнительная таблица особенностей управления персоналом

Инструмент управления	Описание инструмента управления	Специфика использования на малых предприятиях
Рекрутинг через личные связи	Использование личных сетей для поиска и найма сотрудников.	Эффективно из-за ограниченного круга контактов, но может ограничивать разнообразие опыта.
Индивидуальные планы обучения	Разработка персонализированных программ обучения для сотрудников.	Позволяет адаптировать обучение к уникальным потребностям, но требует дополнительных ресурсов.
Оценка производительности	Оценка эффективности работы сотрудников.	Более индивидуализированный подход, но может быть менее формализованным.
Прямая коммуникация с руководством	Открытая и прямая связь между руководством и персоналом.	Укрепляет отношения и повышает мотивацию, но может быть сложно масштабировать.
Программы мотивации	Внедрение стимулирующих программ для повышения мотивации.	Необходимость в тщательном планировании из-за ограниченных финансовых ресурсов.
Оценка потребностей в обучении	Изучение и определение потребностей сотрудников в обучении.	Позволяет фокусироваться на конкретных областях, но требует активного взаимодействия.
Гибкая система бенефитов	Предоставление гибких бенефитов в зависимости от потребностей сотрудников.	Учитывает индивидуальные потребности, но может потребовать дополнительных усилий в администрировании.

Рис. : Специфика использования инструментов управления персоналом на малых предприятиях

№ п/п	Группа факторов	Описание
1.	Социально-демографические	Численность персонала организации, структура персонала по полу и возрасту
2.	Профессионально-квалификационные	Уровень и профиль образования сотрудников, действующая система обучения персонала (в том числе периодичность обучения), наличие в организации системы передачи опыта молодым специалистам, организация наставничества и стажировки
3.	Организационно-технические	Уровень сложности, напряженности, интенсивности и монотонности труда, уровень технического оснащения процесса труда, уровень использования научно-технических и технологических инноваций (в том числе в сфере управления персоналом), количество ошибок (брак, упущенная выгода, жалобы потребителей и т.п.)
4.	Организационно-управленческие	Условия труда, соотношение численности разных категорий персонала, масштаб организации, распорядок работы, методы и стиль управления, система адаптации персонала, уровень текучести персонала, состояние трудовой дисциплины
5.	Социально-экономические	Материальное и нематериальное стимулирование персонала, страхование жизни и здоровья работника, наличие социальных льгот
6.	Социально-психологические	Моральный климат в коллективе, лояльность и преданность персонала организации, общественное признание, система вознаграждения сотрудников, продвижение по карьерной лестнице
7.	Прочие	Географическое расположение организации, расходы времени на дорогу от местожительства до работы, уровень конкуренции (в частности, на рынке труда), уровень безработицы, дифференциация доходов работников

Рис. : Факторы оценки эффективности системы управления персоналом