

Специфика кадровой политики в малом предпринимательстве

*Крицкая Анна Александровна - канд. полит. наук, доцент
Южно-Российского института управления – филиал РАНХиГС
Погорова Рамзия Хайрудиновна - студентка факультета управления
Южно-Российского института управления – филиал РАНХиГС
Ширинян Кристина Самвеловна - студентка факультета управления
Южно-Российского института управления – филиал РАНХиГС*

Аннотация: Статья посвящена проблеме формирования кадров на предприятиях среднего бизнеса. Автор в ходе исследования оценивает необходимость многостороннего введения и реализации кадровой политике в компании, с учетом специфики организаций. В статье отмечается, что грамотно проводимая кадровая политика оказывает большое влияние на понижение безработицы среди населения муниципальных образований и может увеличить уровень конкурентоспособности средних предприятий.

Ключевые слова: малое предпринимательство, государственная кадровая политика, кадры, государственная политика, рыночные отношения, органы государственного и муниципального управления.

За последние годы мы видим активное развитие малого бизнеса. Это и было ожидаемо, так как в стране стараются создавать все самые необходимые условия, с целью формирования предпринимательской деятельности. Так же небольшим предприятиям легче перестраиваться под постоянно меняющиеся потребности рынка. Это все приводит к тому, что специалисты и квалифицированные работники стараются найти работу на малом предприятии, так как если вдруг произойдет кризисная ситуация на предприятии, они не останутся без работы¹.

Непосредственно, на предприятиях небольшого типа работники обладают наибольшей вероятностью непосредственного взаимодействия с начальством компании. К примеру, руководство старается услышать мнение своих работников, тем самым стараясь реализовать всевозможные их пожелания, так же старается не допустить конфликта, а наоборот направляет на принятие решения в трудных ситуациях коллектива.

В крупных компаниях большая доля внимания уделяется вопросам кадровой политики, где руководство направляет своих сотрудников на все возможные курсы повышения, переподготовки, стажировки на другие предприятия и даже заграницы

Однако в сфере малого бизнеса подготовка сотрудников производится лишь случаях, когда в компании совершаются некие перемены, либо модернизация: запущено новое направление производства, внедрен новый

¹ Гурков И.Б. Социально-кадровая политика российских предприятий // Мир России. – 2007. - №4. - с.3-17

сервис по обслуживанию покупателей, осваивается и исследуется новейший сегмент рынка сбыта и т.д.

Однако, если повышение квалификации обусловлено необходимостью со стороны производственного процесса, а является желанием работника, то не редким является ситуация, когда сотрудника данной сферы приходится повышать свою квалификацию или проходить переподготовку за собственные средства, так как малая компания не в силах позволить себе дополнительные и не совсем обоснованные расходы

Но как бы там не было, кадровая работа проводится должна, и если компания не в силах оплатить данную деятельность, то необходимо грамотно стимулировать работников, чтобы они самостоятельно занимались самоподготовкой и самосовершенствованием.

Для этих целей существует две основные группы методов стимулирования – материальное и нематериальное. Но популярностью пользуется группа материальных методов, так как они легче в применении.

Перечислим основные инструменты материального стимулирования персонала на малых предприятиях. К ним относятся:

- заработная плата, способная конкурировать с иными организациями;
- поощрения в виде премий, надбавок;
- предоставление дополнительных выходных дней за счет предприятия;
- социальный пакт сотрудников;
- помощь предприятия в оформлении ипотеки, кредита и др.

Но, вне зависимости за чей счет проводятся мероприятия в области кадровой политики, в сфере малого предпринимательства кадровая политика существует в нескольких основных формах²:

1) пассивная кадровая политика характеризуется абсолютным отсутствием конкретного проекта в необходимости сотрудников и исследования кадровой ситуации на предприятии;

2) реактивная (быстрая) кадровая политика, в основе которой лежит ориентированность на причины, что послужило для возникновения проблем с кадрами. В подобных фирмах кадровая служба проводит непрерывный контроль за кадрами и всегда готова к принятию неотложных мер в их решении;

3) базой превентивной кадровой политики считается мониторинг необходимости кадров предприятием в кратковременный и среднесрочный промежуток. Негативным фактором этой профессиональной деятельности является отсутствие целевой кадровой программы на предприятии.

4) применяя интенсивную (активную) кадровую политику начальство предприятия имеет не только прогнозы данных, но и обладает программами, позволяющие избежать дефицита квалифицированных кадров на предприятии, с целью обеспечения производственного процесса. Интенсивная кадровая

² Баева О.Н. Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе.// Известия Иркутской Государственной экономической академии: электронный научный журнал.- 2010.- №6.- режим доступа. – <http://comnauka.isea.ru/files/s1/12%20%D0%91%D0%B0%D0%B5%D0%B2%D0%B0.pdf>

политика учитывает непрерывное наблюдение и своевременное реагирование на появляющиеся трудности, как со стороны внешней, так и внутренней среды.

Но в независимости от вида кадровой политики, действующей на предприятии, существует ряд общих для данной сферы проблем, среди которых³:

— Проблемы планирования персонала (целенаправленное, планомерное и сбалансированное формирование и подготовка квалифицированных работников, непрерывное повышение их профессионального мастерства, общее образование и постоянное воспитание кадров);

— Проблемы организации персонала (рациональное использование кадров);

— Проблемы мотивации или управления персоналом (материальное и моральное стимулирование их деятельности, развитие специальных способностей, формирование удовлетворенности трудом);

— Проблемы контроля кадров (организация кадровой, социальной работы, контроль за деятельностью кадров формирование и развитие комплексной системы управления кадровыми ресурсами).

Одними из вариантов решения проблем в сфере кадровой политики в организациях могут стать:

- усиление системности в подборе кадрового персонала;
- улучшение процедуры выдвижения: информация о существующих вакансиях, кандидатах;
- составление согласованной кадровой политики, включающей в себя системы набора, подготовки, совершенствования и оплаты персонала и политика отношений между администрацией и служащими;
- создание кадрового резерва;
- учреждение специализированного отдела или сотрудника по вопросам кадровой политики и кадровой работы

Но если отвлечься от проблем кадровой политики на предприятии интересным для рассмотрения видится аспект соотношения кадровой работы в коммерческом секторе и в сфере государственной службы.

Так, организация кадровой политики как в коммерческом, так и в государственном секторе, основывается на ключевых единых принципах, таких как⁴:

- Эффективность;
- Законность;
- Предусмотрительность;
- Строгость;
- Справедливость;
- Объективность;

³ Курганов В.М. Современный менеджмент: Теория и практика управления. – М.:Книжный мир,2004.-182с.

⁴ Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. – М.:Дело и сервис,2004.-288с

- Оперативность;
- Открытость;
- Последовательность.

Однако существуют и специфические различия между этими областями деятельности.

В сфере предпринимательства подбор персонала происходит с помощью современных методов (кадровые агентства и поиск среди выпускников вузов).

В свою очередь кадровые отделы бюджетных организаций крайне редко обращаются к современным способам выбора персонала, существенно проигрывая в этом коммерческим учреждениям (отбор внутри фирмы, биржа труда, интернет, СМИ и т.д.).

Стимулирование персонала в коммерческой достаточно разнообразно и состоит, как из материальных, так и нематериальных инструментов, что обеспечивает расширенные возможности для кадровиков.

В государственном секторе процесс стимулирования зачастую сводится к повышению разряда, и практически сразу уже после этого эффективность работы падает, так как разряд пересматривается, к примеру, через пол года или год.

В организации каждый работник является индивидуальным и имеет определенное значение в общей системе, исходя из чего, проявляется конкретный подход к каждому из сотрудников.

В государственной сфере работник это лишь элемент системы, один из многих, на которого распространяются лишь общие положения.

Таким образом, итогом правильной кадровой политики управляющего небольшой компании считается сплоченность коллектива, взаимопонимание между руководителем и подчиненным, малый коэффициент текучести кадров. Это собственно приводит к устойчивости компании и ее способности противостоять трудностям рынка. Но важно использовать правильно инструментарий кадровой политики, соотнося его с возможностями и потребностями малого предприятия, чтобы получить реальный эффект от кадровой работы.

Проводя параллели с деятельностью в области кадровой политики на государственной службе, были выявлены заметные различия, заключающиеся в суженности применяемых инструментов и возможностей кадровой политики в государственном секторе, что обуславливает более низкий, в сравнении с коммерческой сферой, уровень реализации кадровой деятельности и ее эффективность. Исходя из этого видится необходимым постепенное введение коммерческой практики осуществления кадровой политики в сферу государственной службы, что по ожиданиям должно заметно повысить эффективность работы с сотрудниками.

Список использованной литературы

1) Баева О.Н. Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе.// Известия Иркутской Государственной экономической академии: электронный научный журнал.- 2010.- №6.- режим доступа. –

<http://comnauka.isea.ru/files/s1/12%20%D0%91%D0%B0%D0%B5%D0%B2%D0%B0.pdf>

- 2) Голубков Е.П. Анализ текучести кадров в организации-2015, С.23-29
- 3) Гурков И.Б. Социально-кадровая политика российских предприятий // Мир России. – 2007. - №4. - с.3-17
- 4) Иванова Л.Л., Крицкая А.А. Кадровая безопасность в сфере государственного управления (региональный аспект) // Этносоциум и межнациональная культура. 2015. №2(80).
- 5) Крицкая А.А., Авдеецкий А.Г., Арсеньев А.В. К Проблеме совершенствования подготовки кадров органов местного самоуправления // В сборнике: Кадровое обеспечение инвестиционного развития и повышения конкурентоспособности муниципальных образований (отечественные и зарубежные практики) Материалы участников Круглого стола с международным участием. 2017.
- 6) Курганов В.М. Современный менеджмент: Теория и практика управления. – М.:Книжный мир,2004.-182с.
- 7) Кадровый вестник: Журнал. – 2010. - №2 [электронный ресурс]. – Режим доступа. – <http://www.superclub.ru>
- 8) Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. – М.:Дело и сервис,2004.-288с
- 9) О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федер.закон от 24 июля 2007г., №209-ФЗ [электронный ресурс]- Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».
- 10) Шепеленко Г.И. Антикризисное управление производством и персоналом: Учебное пособие. – Ростов:МарТ,2002.-176с.