

Секция «Менеджмент»

Проблемы управления персоналом на малом и среднем предприятии

Раточка Александра Леонидовна

Студент

Университет Международного Бизнеса, Факультет экономики и учета, Алматы, Казахстан

E-mail: sasha-punk@mail.ru

Проблемы управления персоналом на малых и средних предприятиях

Развитие малого и среднего бизнеса признается одним из приоритетов экономической политики государства. Малое предприятие становится ключевым звеном развивающегося предпринимательства, основным местом занятости для большинства экономически активного населения в информационно-сервисных обществах. От 50 до 60% валового внутреннего продукта в экономике промышленно развитых стран приходится на малые и средние предприятия. [n1]

Малые и средние предприятия имеют ряд отличительных свойств, определяющих особенности управления. Среди них: гибкость, быстрая реакция на изменения, ориентация на региональный рынок, простота структуры, предпринимательский дух, постоянный поиск собственной рыночной ниши.

Управление персоналом – одно из наиболее важных направлений деятельности предприятий, поскольку от опыта, знаний, навыков, квалификации и креативности работников зависит успех организации, ее конкурентоспособность и привлекательность для потребителя. В связи с ростом численности субъектов малого и среднего бизнеса, актуальной становится специфика управления персоналом на малых и средних предприятиях. [n2]

С какими проблемами в управлении сталкиваются руководители малых и средних предприятий в Казахстане, мы узнаем из проведенного исследования, в котором приняли участие 100 руководителей предприятий в городах Астана и Алматы.

В ходе исследования выяснилось, что 78% руководителей признают, что испытывают определенные трудности в управлении персоналом. При этом 71% опрошенных не имеют специализированного образования, а 15% и вовсе не имеют высшего образования. Нехватка управленческих навыков, неэффективное делегирование полномочий, а также отсутствие специализированных знаний считаются одними из основных недостатков предприятий малого и среднего бизнеса во всем мире.

Одной из проблем, тормозящих развитие малого и среднего бизнеса в Казахстане, является недостаток квалифицированных кадров и отсутствие на некоторых предприятиях материальных ресурсов для переподготовки специалистов. 39% руководителей считают, что на их предприятии не хватает профессионалов, из них 51% на данный момент не готовы выделить денежные средства для повышения квалификации своих сотрудников.

Не менее важной проблемой является отсутствие правил и документации по регламенту работы с персоналом. Однако существуют неофициальные стандарты и правила работы, которые имеют как положительные, так и отрицательные стороны. С одной стороны это позволяет найти индивидуальный подход как к сотрудникам, так и к различного рода ситуациям, с другой стороны неизбежно появляются личные симпатии и

антипатии руководителя к подчиненным. Отношения в организации становятся неформальными, что мешает эффективному функционированию организации. 52% руководителей считают такое положение вещей абсолютно нормальным.

Зачастую проблемой также является найм родственников, вместо квалифицированных специалистов. 29% руководителей не считают это эффективным для предприятия, но в целях экономии средств, принимают решение оставить всё без изменений.

Важным для предприятия является умение руководителя делегировать полномочия. Целесообразно потратить определенное время на обучение подчиненного и делегировать ему полномочия, чем постоянно самому выполнять эту работу. Поэтому можно полагать, что отказ от делегирования полномочий влечет за собой дефицит времени на управленческую деятельность и отрицательно сказывается на управлении вообще. [n3] 49% опрошенных руководителей большинство решений в организации принимают единолично.

Одним из важнейших аспектов на предприятиях малого и среднего бизнеса являются социальные гарантии персоналу. Около 42% предоставляют своим сотрудникам необходимый минимальный социальный пакет, 33% предоставляют полный социальный пакет, однако 25% руководителей предоставляют своему персоналу весьма усредненный социальный пакет, посчитав что обязательных социальных отчислений вполне достаточно.

Проведенное исследование показало, что управление персоналом на малых и средних предприятиях в первую очередь сталкивается с недостаточным финансированием, что не позволяет руководителю увеличить численность персонала, переподготовить сотрудников, а также обеспечить работникам полный социальный пакет. Также немаловажным фактором является некомпетентность высшего руководства, нехватка знаний и опыта.

Литература

1. Баева О.Н. Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе. Алматы: Экономика, 2011
2. Друкер П. Менеджмент: задачи, обязанности, практика. М., 2008
3. www.dist-cons.ru (менеджмент на малых предприятиях)