

УДК: 331.1

М. И. Лубочкина, кандидат технических наук, доцент

А. Г. Калынеделя, магистрант

*Санкт-Петербургский государственный
экономический университет, Санкт-Петербург, Россия*

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В НОВЫХ ВИДАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАЛОГО БИЗНЕСА

В статье рассмотрены основные проблемы кадровой политики на предприятиях малого бизнеса. Выявлены причины плохого формирования кадровой политики, а также приведены примеры решения данной проблемы.

***Ключевые слова:** формирование, кадровая политика, персонал, малый бизнес, проблемы, заведение, антикафе*

M. I. Lubochkina, PhD in Engineering sciences, Associate Professor

A. G. Kalynedelia, Master's Degree student

St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg, Russia

PROBLEMS OF FORMATION OF PERSONNEL POLICY IN NEW ACTIVITIES OF SMALL BUSINESS

The article deals with the main problems of personnel policy in small businesses. The reasons for the poor formation of personnel policy, as well as examples of solutions to this problem.

***Keywords:** formation, personnel policy, personnel, small business, problems, institution, anticafe*

К актуальной теме бизнес-образования можно отнести проблему формирования кадровой политики. Это важнейший элемент в системе малого бизнеса. Для последующего развития бизнес-образования необходимо выявить и решить насущные проблемы в этой сфере. Для того чтобы разобраться в новых методах и технологиях подготовки управленческих кадров и персонала, нужно углубиться в первопричину проблемы формирования кадровой политики.

В последнее время от лица государства большое внимание отдается вопросу формирования в муниципалитетах малого и среднего предпринимательства.

Оно предопределено тем, что заведениям такого масштаба легче преобразоваться под непрерывно изменяющиеся условия формирования внутренней экономики государства. Предприятия и организации малого и среднего бизнеса представляются достаточно эластичными и подвижными, и им намного легче решать возникшие финансовые сложности.

Значимую роль в формировании кадровой политики играет управление малого и среднего бизнеса [3]. Корректно организованная кадровая политика позволит такому бизнесу держать в штате специалистов высокой квалификации, что даст возможность не только производить хороший продукт, а также предоставить последующее экономическое развитие и рост предприятия в целом.

В большинстве предприятий малого бизнеса нет отдела управления сотрудниками. Кадровую политику осуществляет менеджер по персоналу или непосредственно сам руководитель заведения. Чаще всего нет важной части классической кадровой документации, которая обязательно имеется в заведениях среднего или крупного бизнеса. По этой причине существенно уменьшаются затраты фирмы.

Корректно сформированная кадровая политика в малом бизнесе проявляет серьезное воздействие на конкурентоспособность фирмы, а также ее ловкость к противостоянию сложностей рынка. Поэтому работодатели очень часто возлагают непосильную ношу на плечи персонала, даже не выявляя, есть ли у сотрудника способности к той или иной деятельности.

Результативность работы любого заведения как малого, так и крупного, напрямую взаимосвязана с присутствием в заведении квалифицированного персонала. Поэтому основной из первостепенных проблем для элементов малого бизнеса, которые выбрали курс на уверенное развитие, представляется притягивание высококлассных специалистов. Для таких целей управляющий заведения или менеджер по персоналу должны владеть умениями привлечения высококвалифицированных кандидатов. Но чаще всего руководство ожидает намного большего от сотрудников, чем те могут сделать и потому зачастую слишком высокая планка и жесткий отбор не являются гарантией высококлассного сотрудника.

Совершенствование и подготовка сотрудников также представляется одним из самых главных тенденций в деятельности по управлению персоналом и причин благоприятной практики малого бизнеса [1]. Инвестиции в совершенствование персонала играют роль более важную, нежели инвестиции в развитие и повышение качества производственных процессов.

Совершенствование сотрудников должно быть одной из основных задач в малом бизнесе [2]. Каждый управленец или менеджер по работе с персоналом ожидает большой отдачи от персонала. Как минимум это ответственное выполнение обязанностей, честность, обучаемость, гибкость и многие другие качества, которыми должен обладать сотрудник на старте. В идеале руководство надеется, что сотрудник будет перевыполнять план, повышать объемы продаж, стараться на благо организации и другое, чего невозможно достичь без развития сотрудника и как личности и как инструмента организации. Для благоприятного развития персонала нужно придерживаться следующих условий:

- помощь самым одаренным к обучению сотрудников;
- передача и интеграция знаний, умений и опыта;
- привыкание и при возможности обучение новичков;
- понимание руководящими сотрудниками степени важности кадровой политики и цели к понижению уровня текучести кадров.

Но так ли работает эта система и для новых видов экономической деятельности в малом бизнесе? К примеру, активно развивающееся направление малого бизнеса – антикафе [4], все чаще сталкивается с проблемами кадровой политики. Само по себе антикафе сейчас имеет множество специфичных разновидностей – начиная с обычного игрового пространства без еды и заканчивая широкоформатными заведениями с кухней, алкоголем и кальянами. И для каждого из таких заведений остро стоит проблема по подбору персонала.

В заведениях мелкого формата, где оплата идет по времени и нет дополнительных позиций меню, зачастую требуется хороший аниматор, администратор и даже ведущий специ-

альных развлекательных игр для больших компаний. Для заведений более крупного формата антикафе помимо вышеперечисленного персонала требуются еще и квалифицированные официанты, бармены, повара и даже кальянные мастера (если в заведении присутствует кальянная карта). Если же персонал в последних трех категориях вполне реально найти, то с аниматорами, администраторами и ведущими возникает проблема. На рынке развлекательного досуга в большинстве случаев аниматорам дается работа по развлечению детей, пока родители отдыхают.

Но в заведениях формата антикафе, которое рассчитано как раз на то, чтобы гости прежде всего общались, отдыхали и играли, ощущается острая нехватка аниматоров для взрослого населения. К примеру, многие пришедшие в заведение клиенты, сидят отдельно и не знают во что им поиграть или как весело провести время взаимодействуя с другими посетителями (берем во внимание конечно тот факт, что некоторые гости именно хотят посидеть отдельно, не участвуя ни в каких процессах). Как раз в такие моменты и стоит острая необходимость в аниматоре, который смог бы привлечь гостей, предложить им игры или научить играть во что-то новое. Плюс ко всему, это приобретение новых знакомств, связей, общения. Также всеми любимая игра «Мафия» нуждается в наличии ведущего. В заведениях формата антикафе данная игра является чуть ли не самым главным атрибутом. Поиски хорошего ведущего для этой и ряда других востребованных игр также сопровождается проблемами. Отдельно ко всему стоит причислить сотрудников кальянной индустрии, которые также активно внедряются в сферу антикафе.

Активный и хороший персонал нелегко найти. Поэтому заведения формата антикафе обладают большей текучестью кадров. Также это обусловлено отсутствием системы мотивации персонала, которая играет особо важную роль в работе заведения. Во многих заведениях нет поощрения сотрудников за качественную работу, выполнение плана, привлечения гостей в активную сферу развлечений и т. д., а сами работодатели пользуются фиксированной системой оплаты труда, т. е. персонал в любом случае получает одну и ту же сумму за выход на работу вне зависимости от того, были клиенты в этот день у антикафе или же был простой работы. В большинстве случаев отсутствие мотивации у персонала приводит к снижению репутации кафе и качества обслуживания. Особенностью является то, что в таких заведениях чаще всего работает молодое поколение, а именно студенты, которые нуждаются в подработке.

Еще одной проблемой является отсутствие карьерного роста в заведениях формата антикафе, который приводит к тому что спустя некоторое время персонал уходит на другую работу по своей специализации.

Но основная проблема заключается в том, что нет площадок для обучения и особой подготовки кадров вышеперечисленных профессий. Зачастую работодатель, администратор или управляющий сами занимаются обучением и подготовкой персонала или полагаются на неизвестный опыт нового сотрудника, что сказывается также на качестве обслуживания, эффективности их работы, издержках и пр.

Ввиду того что новые виды деятельности малого бизнеса развиваются быстрее, чем сфера образования и подготовки персонала, стоит достаточно серьезная проблема в системе бизнес-образования. Актуальность задачи формирования кадровой политики заключена в том, что любое руководство стремится иметь в своем штате набор высококвалифицированных специалистов, а потому и есть необходимость искать новые пути и платформы для подготовки кадров. Если же говорить о проблеме использования новых методов и технологий в подготовке управленческих кадров, то для ее решения можно создать особые платформы подготовки и обучения персонала отдельно для каждого сегмента сферы малого бизнеса, в особенности это важно для заведений формата антикафе. Это могут быть специализированные площадки для очной подготовки или же интернет-курсы с возможностью прохождения практики в самом заведении.

Список использованных источников

1. *Гатина, Л. И.* Тенденции развития рынка общественного питания / Л. И. Гатина, О. А. Ахмадеева // Молодой ученый. – 2016. – №7. – С. 816–819. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/111/27861/>. – Дата доступа: 05.03.2019.
2. *Кроливецкий, Э. Н.* Формирование систем показателей эффективности регионального производства / Э. Н. Кроливецкий, А. А. Гусева, Е. В. Ялунер // Журнал правовых и экономических исследований. – 2016. – № 1. – С. 145–150.
3. *Тойшева, О. А.* Необходимость формирования кадровой политики на предприятиях малого и среднего бизнеса в муниципальных образованиях / О. А. Тойшева, Е. Ю. Панцева // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2016. – Т. 8, № 2. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/86EV N216.pdf/>. – Дата доступа: 05.03.2019.
4. Антикафе – развлечение нового формата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ofe.ru/antikafe-razvlechenie-novogo-formata/>. – Дата доступа: 05.03.2019.