

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В МАЛОМ И СРЕДНЕМ БИЗНЕСЕ (НА ПРИМЕРЕ ООО «АВТОСИБ»)

А. Стельмахов (ГИУСТ БГУ)

Научный руководитель:

ст. преподаватель Е.М. Бурак

В современный период именно малые предприятия, не требующие крупных стартовых инвестиций и гарантирующие высокую скорость оборота ресурсов, способны наиболее быстро и экономно решать проблемы реструктуризации экономики, формирования и насыщения рынка потребительских товаров. Малое предпринимательство, оперативно реагируя на изменение конъюнктуры рынка, придает экономике необходимую гибкость. Малый бизнес вносит существенный вклад в формирование конкурентной среды, что для нашей высокомонополизированной экономики имеет первостепенное значение.

Экономический результат деятельности малого и среднего бизнеса – это, в первую очередь, результат эффективного кадрового менеджмента, правильного и четкого проведения кадровой политики, что означает улучшение работы каждого сотрудника с тем, чтобы он оптимальным образом наращивал и использовал свой трудовой и творческий потенциал и благодаря этому содействовал достижению целей организации, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении.

Управление персоналом в сфере малого и среднего бизнеса имеет ряд своих особенностей. К сожалению, опыт наших фирм свидетельствует о том, что ни отечественная традиция управления персоналом, ни достижения западного менеджмента пока не воспринимаются управленцами в сфере малого и среднего бизнеса как объективно необходимое руководство к действию. Речь идет об откровенном пренебрежении логикой организационно-административной деятельности и об отсутствии заинтересованности в формировании действенной, эффективной системы управления персоналом. Дешевизна рабочей силы, низкие квалификационные требования к персоналу, экономическая нестабильность позволяют малым и средним фирмам исходить из принципа «большие деньги малыми средствами». И это все происходит в то время, как ничто не стоит так дорого и ничто не приносит столь ощутимых результатов, как финансирование и стимулирование собственного персонала.

Объектом исследования и анализа является конкретное предприятие, занимающееся производством краски и строительством, – ООО «Автосиб» (г. Минск). Для ООО «Автосиб» «командно-административное управление абсолютно неэффективно, требуются иные принципы руководства, более гибкие и легко адаптируемые к постоянно изменяющимся условиям» [1, с. 22], поэтому проблема модернизации управления персоналом исключительно актуальна. Проведенное исследование данной проблемы позволило сделать следующие выводы:

- 1) в организации в основном применяются административные и экономические методы управления;
- 2) на предприятии отсутствует программа по удовлетворению потребности в трудовых ресурсах;
- 3) на ООО «Автосиб» ведется изучение распределения персонала по возрастным группам и выполняемым функциям.

На ООО «Автосиб» должностные инструкции составлены еще в 1998 г. и по настоящее время не пересматривались; вместе с тем, разработаны организационные положения по функциональным и линейным подразделениям, где определяются задачи и функции подразделений, их полномочия, права, ответственность, а также составлено штатное расписание, которое, однако, требует усовершенствования. Как положительный момент можно отметить то, что на ООО «Автосиб» разработаны основные квалификационные требования к персоналу. Что касается подбора кадров, на ООО «Автосиб» используют как внешние, так и внутренние источники набора персонала. Преимущественное значение отводится набору

внутри своей организации; из внешних источников предпочтение отдается рекламным объявлениям в газеты, Центр по трудоустройству и занятости населения районов г. Минска.

Анализ методов управления персоналом позволил выделить в качестве предложений следующие:

- 1) переход к современным методам управления персоналом, в том числе таким, как социально-психологические;
- 2) пересмотр должностных инструкций хотя бы 1 раз в 3 года;
- 3) использование анкеты для составления листа оценки персонала на основе применения шкалы измерения качества работы и личностных характеристик персонала;
- 4) относительно обучения, в частности курсов повышения квалификации, хотелось бы предложить, чтобы на них отправляли сотрудников ООО «Автосиб» хотя бы 1 раз в 2 года;
- 5) при формировании кадрового резерва применять процедуру формирования резерва руководителя.

Хорошо, что руководство ООО «Автосиб» понимает, что «кадры решают все», поэтому управлению персоналом уделяется большое внимание, не используется один стиль руководства, он постоянно корректируется в соответствии с изменяющимися как внутренними, так и внешними условиями.

Литература

1. *Мицкевич, А.В.* Забудем на время о конкуренции / А.В. Мицкевич // Директор. – 2009. – № 4. – С. 20–22