

Лазоренко Т.В.

кандидат економічних наук, доцент;

Черножукова А.М.

студентка,

*Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ

Діяльність малих та середніх підприємств пов'язана з впливом великої кількості факторів, що виникають внаслідок економічних процесів під час підприємницької діяльності, і нерозривно зв'язані з управлінням персоналом. Необхідність ефективного управління виникає не лише у новостворених підприємств, а й у вже давно працюючих.

На сучасному етапі економічного розвитку Україна надає підтримку малим та середнім підприємствам і вважає це одним з пріоритетних напрямів розвитку. Такий підхід обумовлений тим, що розвиток підприємств є основою для становлення ринкових відносин. Малі та середні підприємства мають величезний потенціал, тому ефективним механізмом вдосконалення їх діяльності вважають поліпшення процесу управління людськими ресурсами. Складнощі, які присутні у подальшому їх розвитку, безпосередньо пов'язані з відсутністю ефективної системи управління персоналом.

В цілому, слід відзначити, що персонал на будь-якому підприємстві відіграє найважливішу роль. Він наділений професійною майстерністю, знаннями, талантом, умінням ризикувати, винахідливістю, організаторськими здібностями – основними характеристиками, які забезпечать успішну діяльність підприємства. Тому підприємцю вкрай важливо вміти розумно та ефективно розпоряджатися цими ресурсами за допомогою системи управління персоналом.

Кожне підприємство малого та середнього бізнесу має такі особливості з точки зору управління в цілому і управління персоналом окремо [1, с. 84]:

1. Між підприємцем і працівником у невеликому колективі існує персоніфікований, особистісний характер взаємин.
2. Між підприємцем і клієнтами присутній особистісний характер відносин.
3. Ключову роль в діяльності підприємства відіграє підприємець-керівник.
4. Наявність значного впливу родинних зв'язків підприємця на кадрову політику.
5. Підприємці та співробітники мають мати високий освітній рівень.
6. Гнучка і неформальна система управління персоналом.

На малих та середніх підприємствах система управління персоналом виділяє дві основні ролі персоналу: стимулюючу та діяльну. Даним ролям характерні певні соціально-психологічні особливості, а саме індивідуальна та групова поведінка на підприємствах.

Колективи малих та середніх підприємств зазвичай володіють соціально-психологічними особливостями, які притаманні малим групам [3, с. 31]. Саме в таких колективах залишається актуальним неформальне спілкування і соціальні контакти. Найголовніше – саме малі та середні підприємства спроможні досягти високих результатів у своїй безпосередній діяльності, якщо колектив являє собою одну сильну команду.

Для того щоб сформувати дійсно трудовий колектив-команду малому або середньому підприємству слід встановити своє призначення, в яке будуть вірити усі члени команди – місія підприємства. Крім того, необхідно визначити тип команди, організаційну культуру підприємства, а також стиль керівника.

Теорія і практика виділяють такі типи команд [2; 4]:

1. Команди, що займаються підготовкою рекомендацій (проектні групи, групи по аудиту тощо).

2. Команди, що займаються безпосереднім здійсненням будь-якої діяльності, виготовленням чого-небудь. Такі групи не мають обмежень в часі.

3. Команди, що керують процесом. Перед ними стоять конкретні цілі, що відрізняються від цілей підприємства.

Незважаючи на те, що персонал в малих та середніх підприємствах може відносити до будь-якої з груп, найчастіше його відносять до другої.

Для створення команди необхідно взяти до уваги такий параметр як організаційна культура підприємства. Вона зазвичай характеризується прийняттям всіма співробітниками однакових правил і норм, зв'язаністю та згуртованістю команди, високим рівнем мотивації членів команди.

Мотивація є основою існування трудового колективу. Тому головною метою менеджерів стає виявлення всіх фізіологічних та психологічних потреб співробітників для пошуку системи мотивації, яка б задовольнила всі ці потреби [5, с. 125]. Звідси виникає необхідність в управлінні процесами мотивації, створенні і реалізації моделі мотивації працівників малих і середніх підприємств.

Отже, розглянувши особливості персоналу на малих та середніх підприємствах, можна зробити висновок, що для більшої ефективності та продуктивності підприємств необхідна наявність таких умов: добре мотивована команда на чолі з керівником, який є лідером і глибоко зацікавлений в успіху справи. Запорукою процвітання підприємств буде створення оптимальної системи управління персоналом, яка б поєднувала у собі особливості стилю керівника та особливості роботи колективу малих та середніх підприємств.

Список використаних джерел:

1. Грибов В.Д. Менеджмент в малом бизнесе : [учеб. пособ.] / В.Д. Грибов. – М. : Финансы и статистика, 2008. – 127 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: регламентация труда / А.Я. Кибанов, Г.А. Мамед-Заде, Т.А. Родкина. – М. : Экзамен, 2011. – 574 с.
3. Панкратов В.Н. Психология управления людьми : [практ. руковод.] / В.Н. Панкратов. – М. : Изд. ин-та психотерапии, 2001. – 323 с.
4. Смирнов Э.А. Основы теории организации / Э.А. Смирнов. – М. : Аудит: Изд. объединение Юнити, 2009. – 375 с.
5. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент / Э.А. Уткин. – М. : «ЭКМОС», 2005. – 255 с.

Лакуста А.О.

студентка;

Лазоренко Т.В.

кандидат економічних наук, доцент,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ФАКТОРИ МОТИВУВАННЯ HR-МЕНЕДЖЕРА

В наш час дуже важко справлятися з плинністю кадрів, адже знайти хороших, кваліфікованих спеціалістів серед великої кількості пропозицій проблемне та надзвичайно важливе завдання. Саме це завдання вирішують HR-менеджери. Вони допомагають компанії знайти потрібних спеціалістів та працювати з існуючими, які в свою чергу допоможуть компанії досягти успіху.