

УДК 33.331

DOI:10.34670/AR.2024.73.33.069

Особенности управления персоналом организаций в системе малого бизнеса

Николаев Михаил Владимирович

Аспирант,
Московский финансово-юридический университет МФЮА,
117342, Российская Федерация, Москва, ул. Введенского, 1А:
менеджер по управлению персоналом,
ООО "Продкомпани",
125047, Российская Федерация, Москва, 1-Я Брестская ул., 33/1;
e-mail: info@mfua.ru

Аннотация

Управление персоналом в системе малого бизнеса, играет существенную роль в развитии предпринимательства в России, так как, постоянно позволяет создавать новые рабочие места, тем самым расширяя экономическое поле развития страны. Цель исследования – раскрыть перечень особенностей управления персоналом в системе малого бизнеса, и каким образом это помогает ему в его развитии. Применяемые методы исследования по управлению персоналом в общей классификации подразделяются на административные, экономические и социально-психологические, которые помогут нам вычлнить те особенности по управлению персоналом, которые нужны в малом бизнесе. Исходя из целей и методов исследования, актуальность темы в статье обусловлена необходимостью привести к общему знаменателю полученные результаты для их объективной оценки в системе малого бизнеса, тем самым, помогая предпринимательству развиваться, конкурировать и совершенствоваться. На управлении персоналом построена вся цепочка мероприятий, которая необходима малому бизнесу в непростой ситуации, сложившейся на сегодняшний момент.

Для цитирования в научных исследованиях

Николаев М.В. Особенности управления персоналом организаций в системе малого бизнеса // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 2А. С. 626-636. DOI:10.34670/AR.2024.73.33.069

Ключевые слова

Особенности управления персоналом, система малого бизнеса, методы управления персоналом, результаты исследований, оценка, перспективы развития.

Введение

В России малый бизнес сравнительно молодой вид деятельности, зародившийся на рубеже 80-ых – 90-ых годов XX века. Развитие управления персоналом в системе малого бизнеса прошло самостоятельный, независимый путь, постоянно совершенствуясь в управленческом плане, внося новые идеи в коллектив управления сотрудниками организаций со стороны руководящего состава и самих работников организаций. Проблема управлением персоналом в системе малого бизнеса, на сегодняшний момент, заключается в недостаточном взаимодействии и доверии между сотрудниками организаций и руководящим составом, игнорированием некоторых интересов персонала, в угоду увеличения прибыли и получение всевозможных благ собственниками малого бизнеса. Малый бизнес – это та сфера деятельности, где интересы собственников учитываются в первую очередь, и в то же самое время, и наемные работники идут в эту сферу, так как имеют возможность хорошо заработать, при правильной организации труда со стороны руководства. А также при удачном стечении обстоятельств построить деловую карьеру.

На сегодняшний день, в системе малого бизнеса занято множество людей, так или иначе, соглашающимися с условиями, поставленными руководством и собственниками в отношении персонала. В общем и целом, многие, не смотря на некоторые недостатки в системе управления малым бизнесом, выбирают свою занятость именно в нем, предпочитая не связывать свою деятельность с государственными организациями, имея на то свои собственные причины.

С научной точки зрения необходимо постоянно проводить теоретические изыскания, придумывать все новые идеи, совершенствуя механизмы управления человеческими ресурсами, и в то же самое время, надо внедрять их в практическую область, таким образом, чтобы получить синергетический эффект от конкурентоспособности и получения прибыли.

Основное содержание

Из анализа последних исследований и публикаций по особенностям управления персоналом в системе малого бизнеса, из российских и зарубежных ученых можно отметить следующие аспекты.

В. И. Герчиков предлагает рассматривать управление персоналом, как комплекс взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мероприятий, направленных на нормальное функционирование, развитие и эффективное использование кадрового потенциала сотрудников. С. А. Шапиро и О. В. Шатаева делают акцент на управлении персоналом, определяя его как совокупность процессов в рамках механизмов управления персоналом [Колбас, 2018, с. 223].

Немецкие авторы И. Хентце, А. Каммел и К. Линдерт делают акцент на эффективности, рассматривая ее как “достижение цели или решение задачи с наименьшими издержками”, позволяя дать дифференцированную характеристику экономической и социальной эффективности, что применимо к конкретике управления персоналом в малом бизнесе. По их мнению, экономическая эффективность означает реализацию персоналом целей организации, особенно таких как, производительность труда и рентабельность за счет экономичного использования ограниченных ресурсов. Социальная эффективность проявляется в степени достижения индивидуальных целей персонала и характеризует удовлетворение в процессе

руководства ожиданий, желаний, потребностей и интересов сотрудников.

Важно отметить и опыт управления персоналом на малых предприятиях в Японии. Япония – это та страна, в которой скрупулезное отношение к своим обязанностям, сочетается с высокой организацией труда в системе малого бизнеса, трудолюбием и высокой организационной культурой. Молодым специалистам в японских организациях часто позволяется проводить эксперименты, так как считается, что только в этом случае можно накопить бесценный опыт для дальнейшей работы в фирме. Происходит обучение, как на своем личном опыте, так и на чужом. Однако профессор К. Сибагаки подчеркивает, что объяснять эффективность методов управления персоналом лишь культурными особенностями развития Японии явно недостаточно. Учитывая важность этих особенностей, он указывает и на “чисто экономическую логичность управленческих методов, что придает им универсальный характер” [Редько, 2013, с. 84-85].

Цель исследований в статье заключается в анализе и объективной оценке особенностей управления персоналом в системе малого бизнеса.

Исходя из цели исследования, ставятся следующие задачи:

- дать общую характеристику управления персоналом организаций применимо к системе малого бизнеса;
- рассмотреть методологию, принципы и методы управления персоналом в симбиозе с их особенностями, применимо к системе малого бизнеса;
- проанализировать компоненты особенностей управления персоналом в системе малого бизнеса;
- дать оценку на пример эффективного использования особенностей управления персоналом в системе малого бизнеса;
- обосновать полученные результаты в практической сфере их применения;
- сделать выводы по проведенным исследованиям и обозначить перспективы их дальнейшего развития и совершенствования.

Система малого бизнеса представляет собой предпринимательство в рамках небольших компаний и предприятий, которые функционируют сами по себе, со своими определенными целями и задачами, обусловленным видом деятельности и не создающими объединений, ассоциаций, концернов, консорциумов и т. п.

Такой вид деятельности важен для повышения качества уровня жизни человека, активного внедрения на рынок новых товаров, повышения качества услуг и создания рабочих мест. Благодаря небольшим размерам вложений и оборотов, субъекты малого бизнеса более приспособлены к изменениям рынка, чем крупные организации и предприятия.

Управление персоналом представляет собой целенаправленную и совместную деятельность руководства организаций, а также специализированную функцию, нацеленную на управление наемным трудом в организациях.

Руководство организаций малого бизнеса глубоко заинтересовано в как можно большем проценте использования человеческих ресурсов в системе малого бизнеса от общего количества трудоспособного населения, так как это приносит эффект самим предприятиям в виде прибыли от труда персонала и создания конкуренции между самими предприятиями, как главного фактора самого существования малого бизнеса. Если персонал выполняет все требования руководства, ответственно подходит к выполнению своей работы, не конфликтует с начальством, то соответственно и получает все те поощрения и выплаты, предусмотренные

заключением договора с организацией, в рамках трудовых отношений.

Руководители организаций малого бизнеса несут ответственность за выработку действенной концепции политики кадрового менеджмента и индивидуальных методологических основ управления персоналом организаций. Система управления персоналом должна быть выстроена так, чтобы все принимаемые решения доводились и выполнялись четко, ясно и понятно для всего персонала организаций, осуществлялось планирование по работе с персоналом, проводилась маркетинговая политика в области персонала, а также определялся потенциал каждого сотрудника и потребность его в организации.

Методология управления персоналом в системе малого бизнеса включает в себя совокупность принципов и методов, систематизированных и упорядоченных таким образом, чтобы была представлена четкая и ясная картина решения данной проблемы в контексте понимания всей системы управления в организациях малого бизнеса.

Проводимые методологические исследования на базе организаций малого бизнеса позволяют решать поставленные перед ними цели и задачи.

Управление персоналом в системе малого бизнеса построено на следующих основных принципах: научности, демократического централизма, плановости, единства распорядительства первого лица, отбора, подбора и расстановки кадров, сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации децентрализации, линейного, функционального и целевого управления, контроля исполнения решений, и некоторых других [Федина, 2016, 31].

Принцип научности, например, основан на том, что разработка мероприятий по управлению персоналом должна основываться на достижениях науки в области управления с учетом изменения законов развития общественного производства в рыночных условиях, что неоспоримо применимо к развитию организаций в системе малого бизнеса с точки зрения конкурентоспособности и получения прибыли от своей деятельности. Это один из основополагающих принципов, на котором строится вся иерархия развития управления в организациях, так как без него невозможно определить те положения, которые соответствуют фактам и отражают актуальные научные данные.

Принцип единства распорядительства способствует получению всей необходимой информации и распоряжений для сотрудников организаций непосредственно от руководителя, что в системе малого бизнеса имеет очень широкое распространение.

Принцип контроля исполнения решений в системе малого бизнеса важен с точки зрения установления стандартов, измерения фактически достигнутых результатов и их отклонений с ходом выполнения принятых управленческих решений по персоналу с их конечной оценкой. При помощи контроля руководство определяет правильность выбранных своих решений и устанавливает потребность в их корректировке.

Принципы управления персоналом, как правило, носят постоянный и обязательный характер и имеют свою объективную оценку.

Методы управления персоналом играют важную роль в системе малого бизнеса, так как от них зависит правильность использования человеческих ресурсов в организациях и эффективность принятия решений в управлении персоналом.

Традиционно, методы управления персоналом в организациях подразделяются: административные, экономические, социально-психологические.

Административные методы управления персоналом в системе малого бизнеса не стоят в

числе приоритетных мер управления, но, тем не менее, их использование в малом бизнесе необходимо для соблюдения дисциплины сотрудниками организаций.

Выпускаются приказы и распоряжения, есть система доведения до сотрудников необходимой информации, прописан стандарт документооборота. Административные меры способствуют укреплению дисциплины в организациях малого бизнеса, что не маловажно для трудовой мотивации коллектива сотрудников, занятых в различных сферах деятельности. За грубые нарушения дисциплины предусмотрены наказания: выговоры и штрафы.

Плюсы административных мер для малого бизнеса заключаются в ответственности за дисциплину, распорядок трудового дня, соблюдения ТК РФ, менеджеры и управленцы могут эффективно принять и решить даже очень сложные решения, если руководитель прописал ситуацию должным образом в инструкциях, проводится аттестация персонала.

Среди минусов, важно отметить, что система сама по себе является препятствием для решения творческих задач. Те, кто использует подобный авторитарный стиль управления, рискуют получить постоянную текучку персонала из-за постоянного снижения морального духа сотрудников.

Методы экономические управления персоналом - уже более востребованы в системе малого бизнеса, чем административные, так как они имеют более широкую и гибкую сферу применения в малом бизнесе, основанную на материальной мотивации и стимулировании.

Заработная плата, стимулирующие выплаты, премирование, дополнительные льготы и привилегии – методы экономические, направленные на повышение производительности труда, удовлетворении сотрудниками своих потребностей. В сфере маркетинга и продаж часто используется экономический метод, как процент от полученной прибыли или выручки, а на высшем уровне используется экономический метод, как участие сотрудников в прибылях организации – например, передача акций.

Плюсы этих методов для малого бизнеса – полное или частичное отсутствие необходимости административного контроля персонала, возможность гибкого графика, четкое понимание, за что получаешь деньги, нет финансовых ограничений, сколько заработал, столько и получил.

Минусы методов экономических в малом бизнесе – отсутствие понимания миссии организаций сотрудниками, поскольку при таких методах управления важен сиюминутный результат, переработки, влияние сезонности на оплату труда.

Социально-психологические методы управления персоналом в системе малого бизнеса имеют одно из приоритетных направлений в деятельности организаций. Суть таких методов заключается в использовании достижений социологии и психологии для формирования положительной атмосферы в коллективе, стимулирования продуктивности сотрудников и их лояльности к организации и продуктам производства.

Подбор сотрудников на занимаемую должность ведется с учетом их психологических характеристик, формирование коллектива ведется, где личность и характер сотрудников будут иметь положительные сочетания и создавать здоровую конкуренцию. Не малое значение уделяется и работе над имиджем руководителей, так как, зачастую личный пример начальника является мотивацией для сотрудника. Лояльность к организации тоже имеет место – до сотрудников доносят видение учредителя и совета директоров о стратегии развития бизнеса. Работников подбирают исходя из отношения к миссии организации. Корпоративные мероприятия создают здоровый коллектив в организациях малого бизнеса и проявляют о сотрудниках. Это выражается в проведении полезных образовательных и командных тренингах, мотивации сотрудников к коммуникациям.

Участие сотрудников в управлении организацией тоже один из высших социально-психологических методов управления, так как способствует принятием сотрудниками взвешенных продуманных решений, оказывают необходимую помощь руководителям в управлении бизнесом, при наличии у таких сотрудников высоких знаний, умений и навыков, способствует более полному раскрытию творческого потенциала, повышает их заинтересованность в деловой сфере управления.

Уделяется и внимание к потребностям сотрудников – руководитель организации держит “руку на пульсе” и следит за настроениями в коллективе, чтобы вовремя собрать обратную связь от подчиненных, для преодоления возникших трудностей при достижении целей и задач организаций. В системе малого бизнеса широко применяется и такой социально-психологический метод, как “сочетание кнута и пряника”, подразумевающий установление разумных сочетаний санкций и поощрений.

Плюсы социально-психологических методов следующие: заметно снижается непосредственная нагрузка на руководителя, сотрудники организаций в системе малого бизнеса прикладывают все свои усилия для своевременного и качественного выполнения работы, специалисты получают больше возможностей для саморазвития, коллектив прогрессирует быстрее.

Есть и недостатки в этих методах: демократия может работать медленно, следовательно, на обсуждение и осознание каждым сотрудником своей задачи требуется время, некоторые сотрудники, в силу характера и личных качеств, в принципе не готовы принимать на себя ответственность за выбор решения, и руководителю нужно это принимать во внимание. Между демократическими отношениями и бесконтрольным хаосом очень тонкая грань, которую важно не перешагнуть [Адуев, 2021, 40-41; Данцева, 2017, 107].

Таблица 1 - Компоненты особенностей управления персоналом организаций в системе малого бизнеса, и их анализ

Компоненты особенностей	Аналитическая характеристика компонентов особенностей управления персоналом в малом бизнесе
Комплексный характер деятельности и гибкая организация трудового процесса	Отсутствие четкого функционального разделения между администрацией и работниками способствует сокращению дистанции между ними, однако не устраняет социальных различий (например, по оплате труда, продолжительность рабочего дня, удобное время отпуска и т. д.). Работникам из сферы малого бизнеса приходится выполнять функции, не свойственные их должностям, поэтому здесь необходимы не профессионалы, а универсалы, способные совмещать должности и выполнять различные виды работ и услуг. Здесь одна из сильных сторон подразумевает свободу в определении круга обязанностей и способность к быстрым решениям и переменам
Отсутствие многоуровневой организационной структуры	Пониманию построения карьеры сводится персоналом организаций в малом бизнесе как расширения и усложнения функциональных обязанностей, роста профессионализма, увеличения заработной платы (хотя на практике это происходит не всегда), а не повышении в должности
Относительно более высокая информированность персонала	Соккрытие руководителями организаций от подчиненных сведений о методах работы и отношениях с клиентами и государственными структурами сложно достичь, поэтому эта информированность ставит руководящий состав в некоторую зависимость от работников и тем самым вынуждает вести поиск персонала среди родственников, личных знакомых или по рекомендации проверенных людей

Компоненты особенностей	Аналитическая характеристика компонентов особенностей управления персоналом в малом бизнесе
Меньшая степень бюрократичности в работе	На малых предприятиях отсутствуют многие инструктивные документы по регламентации кадровой работы, и существует система неофициальных установок. Это располагает к индивидуальному подходу в каждой конкретной ситуации к сотруднику, но, тем не менее, приводит к возникновению конфликтов, выражению личных симпатий и антипатий между руководителями и персоналом
Организационное обучение практически отсутствует	Причины данной ситуации кроются в следующем: недооценка руководителями организаций необходимости обучения, нехватка средств, финансов, неопределенность перспектив организаций
Предъявление повышенных требований к личным качествам сотрудников	Коллектив малого предприятия быстрее освободится от работников, чьи качества не соответствуют принятым нормам и ценностям организации
Принципы отбора персонала иногда ориентированы не на прямые, а на косвенные доказательства профессиональной пригодности	Рекомендации на малых предприятиях фактически являются подтверждением наличия у кандидата знакомых и коллег, готовых отвечать своей репутацией за действия сотрудника. Принципы кадрового отбора ориентированы не на прямые, а на косвенные доказательства профессиональной состоятельности кандидата. Организация получает работника, обладающего специфическим капиталом в виде личных знакомств, должностных контактов и неформальных связей, которые в дальнейшем могут принести организации дополнительные заказы и предложения
Социальная незащищенность	Благополучие персонала зависит от руководителя. Прослеживается слабая формализация трудовых отношений: часто предпочтение отдается устным трудовым договорам, редко гарантируется охрана труда, широко практикуются гибкие формы принуждения сотрудников к труду без оплаты больничных и ежегодных отпусков. Практически на всех малых предприятиях отсутствуют коллективные договоры или профсоюзы, которые смогли бы оказать давление на администрацию в защиту интересов сотрудников. Единственным документом остается Трудовой кодекс РФ, который регулирует отношения работодателя с персоналом
Существенное различие стартовых условий предприятий	Бывшие государственные предприятия уже имели помещения, оборудование, сложившуюся систему хозяйственных связей. Это дает им возможность развивать и совершенствовать социально-бытовую сферу и вкладывать средства в обучение и развитие персонала. Однако ориентация на традиционную организацию труда не позволяет им обеспечивать достаточную для функционирования в рыночной среде гибкость, что и отражается в более низкой доходности по сравнению с новыми предприятиями

Источник: составлено автором на основе материалов и материалов электронных ресурсов URL: <https://www.evcova.org>; [Чернышова, 2021, с.121-122]

Перечисленные особенности управления персоналом в системе малого бизнеса вскрывают существующие проблемы в этой сфере, при этом, необходимость их решать в положительную сторону для организаций, одна из первостепенных задач для малого бизнеса.

Оценка их эффективности складывается из выделения должного внимания данным особенностям в системе управления персоналом, преодоления сложностей в их решении малым бизнесом, так как от этого зависит успешное развитие и функционирование организаций.

Например, отсутствие организационного обучения, одна из остро стоящих проблем в малом бизнесе. Пути ее решения лежат в плоскости организации обучения сотрудников руководством

компаний. Эффективная составляющая будет достигнута только в том случае, если польза от обученных сотрудников для организации превысит затраты, выделенные на их обучение.

Другой немаловажный вопрос – социальная незащищенность работников. Работодатели из сферы малого бизнеса не любят уделять должное внимание существующей проблеме, так как, по их мнению, это ведет к лишним издержкам организации.

Эффективность в данном вопросе будет достигнута только в том случае, если у руководства организации возникнет понимание в решении данной проблемы. Если работник будет социально защищен, то, следовательно, и отдача от него в трудовом процессе будет выше и эффективнее, перед теми сотрудниками, работодатели которых считают нужным не заниматься решением данной проблемы. Социально защищенные сотрудники более мотивированы и целеустремленны на выполнение своих обязанностей. Пути решения данной проблемы зависят от воли и понимания руководством малого бизнеса, что предоставление социальной защищенности персонала ведет к более продуктивному и эффективному труду работников организаций.

Результаты оценки эффективности в практической области применения ведут к пониманию и решению проблем, которые стоят перед организациями малого бизнеса в области управления персоналом.

Если руководство адекватно воспринимает ситуацию, то, следовательно, и все шаги с его стороны по обеспечению выгодных условий по управлению персоналом достигаются с наименьшими трудностями и издержками. Если нет, то и руководство, и персонал, существуют как бы сами по себе, и следовательно, нет той заинтересованности с каждой стороны должным образом выполнять свои обязанности по отношению к каждой из сторон.

Подводя итоги, можно сказать, что малый бизнес в России еще далек от эталона совершенства таким, каким он задумывался деловым сообществом на заре его становления после краха советской экономики в конце 80-ых годов XX века. В основном предпринимателями ставится цель, извлечения как можно больше прибыли из своих компаний. Постоянно идет борьба за конкурентоспособные рынки сбыта продукции и труда персонала. При этом, стоит отметить, что работа с персоналом не ведется должным образом, часто происходит обман и нарушение прав сотрудников, подчиненных руководителю. До сотрудников не доводятся все сведения, положения и правила, предусмотренные законодательством страны, а персонал часто работает на предпринимателя с серой зарплатой в конвертах, и зачастую, мирится с этим и соглашается. Из-за серых зарплат работодатель имеет возможность манипулировать сотрудниками, и уменьшать денежные выплаты, тем или иным сотрудникам, хотя квалификация того или иного работника позволяет рассчитывать на гораздо большую сумму.

Рекомендации, которые можно предложить по совершенствованию управлению персоналом в малом бизнесе (но это не значит, что работодатель примет к сведению по обязательному их выполнению) – это, вознаграждение за выполненную работу. Привлечение персонала к управлению организацией с возможностью получения части доходов (работодатели идут на эту меру с крайней неохотой, и лишь при неимении возможностей, как-то сделать по-другому). Использование контроллинга персонала в системе малого бизнеса (внутрифирменное планирование и контроль в области работы с персоналом) с доведением до сведения работников организаций установленных стандартов и результатов (работодатели довольно часто используют эту меру) и некоторые другие.

Заключение

Данные рекомендации способствуют повышению мотивационной составляющей работников организаций, придают им стимул в профессиональном росте, постоянном желании к обучению и получению новых знаний, умений и навыков, что непременно должно сказаться на заинтересованности сотрудников работать в системе малого бизнеса, тем самым повышая конкурентоспособность организаций и развитию всей системы малого предпринимательства в целом.

К управлению персоналом в системе малого бизнеса нужно подходить со всей серьезностью, внимательно следить за всеми текущими изменениями, происходящими в стране, не пускать на самотек отношения руководящего состава и персонала, относиться уважительно и с пониманием к запросам работников. Только так, система малого бизнеса в стране будет развиваться, и совершенствоваться, а полученные результаты удовлетворять, как потребностям руководства, так и персонала.

Библиография

1. Адуев, Р. А. Современные методы управления персоналом организации / Р. А. Адуев // УЭПС: управление, экономика, политика, социология. – 2021. – № 2. – С. 39-42. – DOI 10.24412/2412-2025-2021-2-39-42. – EDN MQUBUU.
2. Данцева, Д. С. Современные методы управления персоналом организации / Д. С. Данцева // Молодой ученый. – 2017. – № 40(174). – С. 106-108. – EDN ZJAAPP.
3. Колбас, В. В. Совершенствование системы управления персоналом в организациях малого бизнеса / В. В. Колбас // Актуальные вопросы права, экономики и управления: сборник статей XIII Международной научно-практической конференции: в 2 ч., Пенза, 05 мая 2018 года. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. – С. 223-226. – EDN XNKLDF.
4. Редько, А. М. Зарубежный опыт организации управления персоналом на предприятиях / А. М. Редько // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2013. – № 18. – С. 83-92. – EDN ROZBRF.
5. Федина К. В. Развитие системы управления персоналом малой организации: Дипломная работа/ К. В. Федина, науч. рук. Е.И. Бабинцева. – Белгород, 2016. – 106 с. – 38.03.03. Управление персоналом. Электронный архив открытого доступа “НИУ БелГУ”... URL: <https://www.dspace.bsu.edu.ru/handle/123456789/23765> (дата обращения 30.09.2022)
6. Чернышова, Н. С. Особенности управления персоналом на предприятиях малого бизнеса / Н. С. Чернышова, Н. Г. Трегулова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 9-2(79). – С. 121-124. – DOI 10.24412/2411-0450-2021-9-2-121-124. – EDN ZNHQNR.
7. Новые методы управления персоналом. – Менеджмент [Электронный ресурс]. URL: <https://www.management.blogsnov.ru> (дата обращения 30.09.2022)
8. Обзор систем и методов управления персоналом в организации [Электронный ресурс]. URL: <https://www.uprav.ru/blog/klyuchevye-metody-upravleniya-personalom/> (дата обращения 01.10.2022)
9. Особенности управления персоналом малого предприятия [Курсовая работа №55778] [Электронный ресурс]. URL: <https://www.evcova.org> (дата обращения 05.11.2022)
10. Особенности управления персоналом на малых предприятиях (на примере ООО “МТА – ТРАНС”)
11. Особенности управления персоналом малого предприятия | HR-PORTAL
12. Применение зарубежного опыта в управлении персоналом малого предприятия на примере ТОО “Кэпитал Сервисез” [Электронный ресурс]. URL: https://www.knowledge.allbest.ru/management/..._0.html... (дата обращения 24.09.2022)
13. Система управления персоналом: содержание, цели, функции, методы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hr-portal.ru/article/sistema-upravleniya-personalom-soderzhanie-celi-funkcii-i-metody> (дата обращения 25.09.2022)
14. Социально-психологический метод управления компанией
15. Что такое малый бизнес: критерии, особенности, преимущества и недостатки [Электронный ресурс]. URL: <https://www.dvayarda.ru/business/malyu-biznes/> (дата обращения 25.09.2022)
16. Экономические методы управления учреждениями: примеры, характеристики, плюсы и минусы...

Peculiarities of an organization's personnel management in the small business system

Mikhail V. Nikolaev

Postgraduate student,
Moscow University of Finance and Law MFUA,
117342, 1A Vvedenskiy str., Moscow, Russian Federation;
HR Manager,
LTD "Prodcompany",
125047, 33/1 1st Brestskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: info@mfua.ru

Abstract

Personnel management in the small business system plays an important role in the development of entrepreneurship in the Russia, as it constantly allows you to create new jobs, thereby expanding the economic field of the development country. The purpose of the study is to reveal the list features of the personnel management in the small business system, and how it helps him in his development. The applied methods of the research on the personnel management in the general classification are divided into administrative, economic and socio-psychological, which will help us to identify those features of the personnel management that are needed in the small business. Based on the goals and methods of the research, the relevance of the topic in the article is due to the need to bring the results obtained to a common denominator for their objective assessment in the small business system, thereby helping entrepreneurship to develop, compete and improve. The entire chain of events is built on the personnel management, which is necessary for the small businesses in the difficult situation that has developed at the moment.

For citation

Nikolaev M.V. (2024) Osobennosti upravleniya personalom organizatsii v sisteme malogo biznesa [Peculiarities of an organization's personnel management in the small business system]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (2A), pp. 626-636. DOI: 10.34670/AR.2024.73.33.069

Keywords

Features of the personnel management, small business system, methods of the personnel management, research results, assessment, development prospects.

References

1. Aduyev, R. A. Modern methods of personnel management of the organization / R. A. Aduyev // UEPS: management, economics, politics, sociology. - 2021. - No. 2. - pp. 39-42. - DOI 10.24412/2412-2025-2021-2-39-42. - EDN MQUBUU.
2. Dantseva, D. S. Modern methods of personnel management of the organization / D. S. Dantseva // Young scientist. - 2017. - № 40(174). - Pp. 106-108. - EDN ZJAAPP.
3. Kolbas, V. V. Improving the personnel management system in small business organizations / V. V. Kolbas // Topical issues of law, economics and management: collection of articles of the XIII International Scientific and Practical Conference: at 2 o'clock, Penza, May 05, 2018. - Penza: ICNS "Science and Education", 2018. - pp. 223-226. - EDN XNKLDF.

4. Redko, A.M. Foreign experience in the organization of personnel management at enterprises / A.M. Redko // *Modern trends in economics and management: a new look*. – 2013. – No. 18. – pp. 83-92. – EDN ROZBRF.
5. Fedina K. V. Development of the personnel management system of a small organization: Thesis / K. V. Fedina, scientific director E.I. Babintseva. Belgorod, 2016. 106 p. – 03/38/03. Personnel management. Open Access Electronic Archive of the National Research University of Belarus... URL: <https://www.dspace.bsu.edu.ru/handle/123456789/23765> (accessed 30.09.2022)
6. Chernyshova, N. S. Features of personnel management at small business enterprises / N. S. Chernyshova, N. G. Tregulova // *Economics and Business: theory and practice*. – 2021. – № 9-2(79). – Pp. 121-124. – DOI 10.24412/2411-0450-2021-9-2-121-124. – EDN ZNHQNR.
7. New methods of personnel management. – Management [Electronic resource]. URL: <https://www.management.blogsnov.ru> (accessed 30.09.2022)
8. Review of personnel management systems and methods in the organization [Electronic resource]. URL: <https://www.uprav.ru/blog/klyuchevye-metody-upravleniya-personalom/> (accessed 01.10.2022)
9. Features of personnel management of a small enterprise [Term paper No.55778] [Electronic resource]. URL: <https://www.evcova.org> (accessed 05.11.2022)
10. Features of personnel management in small enterprises (using the example of MTA – TRANS LLC) [electronic resource]. URL: https://www.elibrary.sgu.ru/VKR/2018/38-03-03_068.pdf... (accessed 05.11.2022)
11. Features of personnel management of a small enterprise | HR-PORTAL [Electronic resource]. URL: <https://www.hr-portal.ru/article...upravleniya-personalom...> (accessed 05.11.2022)
12. Application of foreign experience in personnel management of a small enterprise on the example of Capital Services LLP [Electronic resource]. URL: https://www.knowledge.allbest.ru/management/..._0.html (accessed 09/24/2022)
13. Personnel management system: content, goals, functions, methods [Electronic resource]. URL: <https://www.hr-portal.ru/article/sistema-upravleniya-personalom-soderzhanie-celi-funkcii-i-metody> (accessed 09/25/2022)
14. Socio-psychological method of company management [Electronic resource]. URL: <https://www.kickidler.com>ru/info/soczialno...metod-upravleniya...> (accessed 01.10.2022)
15. What is a small business: criteria, features, advantages and disadvantages [Electronic resource]. URL: <https://www.dvayarda.ru/business/malyy-biznes/> (accessed 09/25/2022)
16. Economic methods of management of institutions: examples, characteristics, pros and cons... [Electronic resource]. URL: <https://www.kickidler.com>info>take-the-money-and...economic...> (accessed 01.10.2022)