



УДК 334.012

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Студ. А.О. Глущенко, гр. БМОск-1-17

Науковий керівник ст.викл. Н.М. Кирилко

Київський національний університет технологій та дизайну

**Мета і завдання.** Метою тез є вивчення особливостей та проблем управління персоналом у сфері малого підприємництва. Завданнями тез є аналіз чинників, що впливають на рівень результативності управління персоналом, обґрунтування особливості здійснення кожного етапу процесу управління персоналом в малих підприємствах, визначення особливостей та проблем управління персоналом на малому підприємстві.

**Об'єкт та предмет дослідження.** Об'єктом дослідження є система управління персоналом малого підприємництва. Предметом дослідження є особливості та проблеми управління персоналом малого підприємництва.

**Методи та засоби дослідження.** Для вирішення поставлених завдань дослідження необхідно вивчити та проаналізувати теоретичну базу менеджменту малого бізнесу. Різні аспекти теорії, методології та практики управління персоналом з урахуванням тенденцій розвитку ринкової економіки висвітлено в працях Балабанової Л.В.[1], Гавкалової Н.Л.[2], Крушеницької О.В.[3]. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць з управління персоналом, внаслідок складності й багатоаспектності цієї проблематики, деякі питання щодо специфіки ефективного управління персоналом в малому бізнесі досі залишаються не вирішеними.

**Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів.** Визначено, що управління персоналом відіграє важливу роль, оскільки від професійного обраного підходу залежить ефективне управління організацією в цілому. У структурі господарювання малі та середні підприємства є найбільш гнучкими і динамічними елементами і мають високий потенціал для поліпшення стану економіки в цілому. Умовою становлення ринкових відносин є розвиток підприємства, саме тому виникає нагальна потреба у забезпеченні ефективного управління використанням трудового потенціалу, оскільки це відіграє ключову роль у забезпеченні їх ефективної виробничої діяльності.

**Результат дослідження.** Незважаючи на досить тривалий час теоретичного розв'язання науковцями світу проблеми досягнення ефективності управління персоналом, це все ще залишається досить актуальною для малого підприємництва.

Розвиток малого підприємництва тісно пов'язаний з перспективою розвитку економіки в цілому, оскільки створення державою сприятливих умов для його функціонування сприятиме трансформації малих підприємств, у середні, а згодом- у повноцінні великі підприємства, які формуватимуть конкурентоспроможність вітчизняного виробника на внутрішніх та зовнішніх ринках..

Однак уряд формує виключно законодавчу основу існування малого підприємства, а соціально економічна ефективність функціонування самої організації залежить від досягнутої взаємодії керівництва підприємства з персоналом. Адже згуртованість, єдність, взаєморозуміння, ступінь лояльності та довіри персоналу до керівництва та організації в цілому є ключовим фактором успіху діяльності підприємства.



За даними держкомстату, у 2016 році в Україні із загальної кількості суб'єктів господарювання 15,6% (291154 одиниць) склали малі підприємства, обсяг реалізованої продукції яких становив 2668695,7 млн.грн., або 39,6% від загального обсягу продукції.

При цьому чисельність зайнятих працівників на малих підприємствах становила 1591,7 тис. осіб, або майже 19,6% від усієї чисельності зайнятих осіб[4].

На відміну від великих підприємств малі через обмеженість фінансових та інших ресурсів, як правило, не мають повноцінних служб управління персоналом і не проводять масштабну кадрову політику. На малих підприємствах питання функцій управління персоналом покладаються на керівника підприємства, який і забезпечує планування роботи с персоналом, організацію роботи персоналу, мотивацію результатів праці та поведінки, а також контроль виконаної роботи.

Системно можливості мобілізації фінансових ресурсів підприємства досліджено в роботі [5].

Слід зазначити, до особливостей здійснення кожного етапу управління персоналом на малих підприємствах належать:

1. Рекомендації працівників підприємства - при пошуку та відборі кандидатури основою при відборі кандидату на певну посаду частіше всього виступають.

2. Нетривалий термін адаптації через невелику чисельність персоналу та відділів на підприємстві, з діяльністю яких необхідно ознайомитись.

3. Необхідність проведення обов'язкової процедури оцінки та атестації працівників.

4. Навчання і розвиток персоналу зазвичай проводиться під час роботи більш досвідченим робітником.

5. Основою мотивації праці є дотримання морально-психологічного клімату у колективі.

**Висновки.** Отже, створення ефективної системи управління персоналом малого підприємства має базуватися на власному досвіді керівника щодо різних аспектів управління працівниками, передовій практиці вітчизняних і зарубіжних організацій та науково обґрунтованих принципах ефективного управління. Усвідомлення цінності людських ресурсів для малого підприємства і використання відповідних інструментів може привести до підвищення продуктивності праці без надмірних затрат ресурсів. Успішно проведене вдосконалення системи управління персоналом дасть змогу зміцнити загальний стан підприємства, сприятиме випуску якісної продукції.

**Ключові слова:** управління персоналом, мале підприємство, нетривалий термін адаптації, мотивація праці.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2006.

2. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Наукове видання / Н.Л. Гавкалова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008.

3. Крушеницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушеницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2006.

4. Показники структурної статистики по суб'єктах господарювання з розподілом за їх розмірами / Офіційний сайт Державного комітету статистики.- Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

5. Касич А.О. Теоретичні і методичні основи аналізу внутрішніх джерел фінансування інвестиційної діяльності / Касич А.О. // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 3(117). – С. 243–250.