

Современные технологии управления персоналом малого бизнеса Молдажанов Т.

*Молдажанов Талгат / Moldazhanov Talgat – студент,
программа: бизнес-образование,
Университет Нархоз, г. Алматы, Республика Казахстан*

Аннотация: осуществляемые в Казахстане экономические реформы существенно изменили статус малого бизнеса. В настоящее время, вопрос о трудовом коллективе малых предприятий встает особенно остро, поскольку каждая организация старается максимально оптимизировать свою деятельность, сделать ее более эффективной. Для осуществления целей предприятия необходимо общее усилие персонала. И управление коллективом играет в этом важнейшую роль.

Ключевые слова: экономические реформы, коллектив, аутстаффинг, краудстаффинг, краудсорсинг.

Осуществляемые в Казахстане экономические реформы существенно изменили статус малого бизнеса. Рынок ставит малый бизнеса в принципиально новые отношения с государственными организациями, с производственными и иными партнерами, работниками. Устанавливаются новые экономические и правовые регуляторы. В связи с этим меняются отношения между руководителями организаций, между руководителями и подчиненными, между всеми работниками внутри организации. Меняется и отношение к персоналу организаций, так как социальная направленность экономических реформ поворачивает их лицом к человеку, персоналу организаций [1].

В настоящее время, вопрос о трудовом коллективе малых предприятий встает особенно остро, поскольку каждая организация старается максимально оптимизировать свою деятельность, сделать ее более эффективной. Для осуществления целей предприятия (организации) необходимо общее усилие персонала. И управление коллективом играет в этом важнейшую роль.

Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

Удачно подобрать трудовой коллектив – одна из основных задач руководства любого предприятия. Это должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознавать, принимать и реализовывать общие замыслы. Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия [2].

Поскольку все цели организации достигаются через людей, именно управление персоналом должно быть на первом месте среди прочих компонентов менеджмента малого бизнеса. В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных технологий управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любой организации.

Некоторые виды деятельности слишком затратны или обременительны, если выполнять их силами организации, например, если они требуют длительного обучения или наличия определенных материальных и нематериальных активов, в частности, особой корпоративной культуры, мотивации, высокого уровня доверия покупателей и поставщиков. Все это нельзя приобрести в одночасье, а можно только получить со временем и благодаря целенаправленным усилиям [3].

В настоящее время существуют следующие технологии, позволяющие решить вышеуказанные проблемы организаций:

1. Аутсорсинг (от англ. «outsourcing») – дословно переводится как «использование чужих ресурсов». Иными словами, аутсорсинг – это передача организацией на договорной основе каких-либо непрофильных функций стороннему исполнителю (организации или физическому лицу), который является специалистом в данной области и обладает соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами [4].

2. Аутстаффинг (англ. out – «вне» + англ. staff – «штат») – вывод сотрудника за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании подрядчика, при этом он продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-подрядчик [5].

3. Лизинг персонала (предоставление временного персонала) – это предоставление, согласно требованиям заказчика, необходимых специалистов для выполнения различных проектов. Лизинг персонала является одним из видов аутстаффинга, где выводят персонал за штат с целью осуществления какого-либо проекта.

4. Краудстаффинг – технология в области управления персоналом, в рамках которой компания нанимает на работу лояльных бренду клиентов, часто предлагая взамен их трудовых услуг статус «особенного потребителя», имеющего возможность тестировать новые продукты бренда, принимать участие в исследованиях, в том числе таких чувствительных как «таинственный покупатель» [6].

Также существуют такие технологии как краудсорсинг и краудфандинг.

С одной стороны данные современные технологии не имеют прямогоотно-шения к управлению персоналом, так как:

1. Краудфандинг – это финансовая технология, в рамках которой финансирование проекта (как коммерческой, так и некоммерческой направленности) полностью или частично осуществляется за счет привлечения средств из «толпы» [7].

Эта технология может применяться в самых различных ситуациях, например: помощь пострадавшим от стихийных бедствий, поддержка со стороны болельщиков, поддержка политических кампаний и т.д.

2. Краудсорсинг – это передача отдельных производственных функций неопределенному кругу лиц на основании публичной оферты, не подразумевающей заключения договора, при этом используется коллективный интеллект и взаимодействие большого количества людей.

Но с другой стороны можно попробовать применить их следующим образом:

– краудсорсинг, в нем используется интеллект «самородков». Руководство понимает, что нуждается в таких кадрах (которые будут генератором новых идей или которые буду необходимо высокой квалификации и др.), и соответственно принимает решение принять такого человека в штат [8].

Краудсорсинг является не только технологией, с помощью которой решаются актуальные задачи компании, но является и своеобразным поиском высококвалифицированного персонала, источником финансирования стартап-компаний и малого бизнеса, источником создания свободного ПО, получения прибыли от совместных инвестиций и т.д.

– краудфандинг, каким образом данную технологию можно применить к персоналу? Все очень просто. Когда компании необходим удобный порою единственный инструмент привлечения финансирования для запуска или расширения своего бизнеса, или для какой-то рекламной компании, или покупки оборудования, она может обратиться к своим сотрудникам, которые выступят в качестве инвесторов. В ответ на помощь организация гарантирует вознаграждения инвестору, например, получение части собственности, акции компании или другие виды активов предприятия, бонусы или премии и т.д. [9].

Управление человеческими ресурсами является новой стадией эволюции управления персоналом, суть которой заключается в смещении акцентов в деятельности служб персонала, в появлении новых и изменении содержания старых функций, перераспределении функций между уровнями управления организацией, повышении статуса самой службы. Это происходит потому, что в эпоху знаний на первое место выходят ресурсы человека, интеллектуальный капитал персонала и организации. Работников как носителей интеллектуальных ресурсов все больше рассматривают как ценность компании, которая добыта в конкурентной борьбе, и ее нужно развивать посредством мотивации и стимулирования, чтобы достичь стратегических целей организации. Это правильно, но только не корректно работника считать ресурсом, ресурсом является то, чем он обладает – интеллектуальный капитал.

Специалисты службы персонала и руководители призваны управлять самым ценным, что есть в обществе – ресурсами персонала, рациональным использованием его профессиональных способностей и возможностей, кадровым потенциалом и интеллектуальным капиталом работника, отдельной организации и страны в целом.

Именно человек, персонал организаций является источником интеллектуальных ресурсов, творцом ценностей. Интеллектуальные ресурсы — это плод деятельности интеллекта человека. С накоплением интеллектуальных ресурсов возрастает и их роль в обществе, особенно в увеличении производительных сил экономики. Если в доиндустриальном обществе приоритет принадлежал богатствам недр земли — природным ресурсам, в индустриальном — средствам и предметам труда (материальным ресурсам), то в постиндустриальном, основанном на управлении экономикой знаний, — интеллектуальным ресурсам: интеллектуальному капиталу персонала, интеллектуальному капиталу организации в целом.

Из приведенных данных видно, что «новый» подход как бы опирается, вырастает из традиционного, развивает, дополняет его, не отрицая достигнутого «традиционным» подходом. Это следствие естественного процесса эволюции под влиянием новых знаний, роста квалификации персонала, совершенствования средств и предметов труда, методов и технологии производства и управления, развития международных связей и глобализации. Эти изменения не имеют революционного характера (вспомним Куна), а происходят постепенным эволюционным путем.

Как признают многие исследователи, системный подход в зарубежной практике управления в последние десятилетия привел к возникновению новой технологии управления персоналом — управлению человеческими ресурсами. Видите, применяется уже более точное выражение «технология» — не подход! Эта технология стала частью стратегического управления, а функция управления персоналом — обязательной составляющей компетенции высших должностных лиц организации.

Изменился и характер кадровой политики — она стала более активной, целенаправленной. Специалисты по управлению персоналом отмечают, что технология управления человеческими ресурсами дает значительный экономический и социальный эффект. Да, это верно! И сейчас мы увидим,

что они говорят об управлении персоналом, не замечая этого. Технология управления человеческими ресурсами организации, по мнению большинства исследователей, предполагает целый комплекс взаимосвязанных видов деятельности:

- определение потребности, в персонале исходя из стратегии деятельности организации;
- маркетинг персонала; отбор, прием и адаптация персонала;
- планирование карьеры работников организации, их профессионального и должностного роста; обеспечение оптимальных условий труда на каждом рабочем месте;
- формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- управление эффективностью труда; разработка системы трудовой мотивации;
- проектирование системы оплаты труда; участие в проведении тарифных переговоров между работодателем и работниками совместно с выборным профсоюзным органом;
- стимулирование рационализаторской и изобретательской деятельности;
- профилактика и ликвидация конфликтов; разработка и осуществление социальной политики организации; организационное, правовое и нормативное обеспечение охраны труда как системы обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности; социально-экономическая и психологическая поддержка персонала.

Таким образом, успешность современного малого бизнеса во многом будет определяться умением руководителей организации использовать современные технологии управления персоналом, рассмотренные в данной статье, которые при грамотном использовании позволяют заметно сократить затраты организации, уменьшить количество персонала (за счет вывода его за штат), повысить качество предоставляемых услуг или продукции.

Литература

1. Тимофеева М. А. Управление персоналом – основа эффективной работы организации / АФ ФГОУ ВПО Красноярский государственный аграрный университет. – Ачинск. – С. 4.
2. Анализ способов подбора и отбора персонала для формирования трудового коллектива организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.studsell.com/view/11191/10000>.
3. Аутсорсинг: преимущества и недостатки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://www.elitarium.ru/2004/10/06/outsorsing_preimushhest-va_i_nedostatki.html.
4. Аутсорсинг персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://iss-group.ru/articles/56>.
5. Аутстаффинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Аутстаффинг>.
6. Краудстаффинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://xn--80appbun8c.xn--p1ai/obuchenie/slovar/kraudstaffing.html>.
7. Краудфандинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://xn--80appbun8c.xn--p1ai/obuchenie/slovar/kraudfanding.html>.