

DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-2-83-94

Ключевые особенности HR-менеджмента в сфере малого предпринимательства и их учет в практике управления

А. Р. Алавердов^{1*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* AAlavardov@synergy.ru

Аннотация. Предметной областью статьи выступает кадровое направление деятельности субъектов малого предпринимательства и особенности управления им в современных отечественных условиях. Аргументируется научная позиция, в соответствии с которой указанное выше направление имеет выраженную специфику, исключающую возможность применения значительной части как стратегических подходов, так и прикладных HR-технологий, успешно используемых при организации кадровой работы на предприятиях крупного и среднего бизнеса. Игнорирование данной специфики чревато для рассматриваемой категории хозяйствующих субъектов как рыночными, так и чисто финансовыми потерями в силу принципиального снижения эффективности внутрифирменной системы HR-менеджмента, а следовательно, повышения вероятности негативной реализации разнообразных кадровых рисков количественного и качественного характера. Цель исследования состоит в разработке предложений по выбору стратегии и тактики управления персоналом предприятий малого бизнеса, в полной мере учитывающих специфику кадрового направления их деятельности. Задачи исследования сводятся к определению особенностей функционирования субъектов малого бизнеса на внешнем и внутрифирменном рынках труда, вытекающих из них дополнительных требований к организации кадровой работы. Результаты исследования: выявлены особенности организации кадровой работы в сфере малого предпринимательства, отличающие их от представителей других по масштабу бизнеса хозяйствующих субъектов. С учетом этих особенностей сформулированы и аргументированы рекомендации: по выбору стратегических подходов к решению основных задач по кадровому направлению деятельности малого предприятия; распределению полномочий в области управления персоналом между директором (собственником) малого предприятия, его помощником по персоналу и руководителями структурных подразделений; выбору и последующему внедрению HR-технологий, позволяющих повысить качество человеческого капитала малого предприятия как одного из важных факторов, обеспечивающих его конкурентные позиции на обслуживаемом рынке.

Ключевые слова: малое предпринимательство, кадровая служба малого предприятия, кадровая стратегия малого предприятия, распределение полномочий в системе HR-менеджмента, управление персоналом малого предприятия

Для цитирования: Алавердов А. Р. Ключевые особенности HR-менеджмента в сфере малого предпринимательства и их учет в практике управления // Современная конкуренция. 2023. Т. 17. № 2. С. 83–94. DOI: 10.37791/2687-0649-2023-17-2-83-94

Strategy and Tactics of Anti-crisis Management of Labor Organization of Production Personnel

A. Alaverdov^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* AAlaverdov@synergy.ru

Abstract. The subject area of the article is the personnel direction of the activity of small businesses and the peculiarities of their management in modern domestic conditions. The scientific position is argued, according to which the above-mentioned direction has a pronounced specificity that excludes the possibility of using a significant part of both strategic approaches and applied HR technologies that are successfully used in the organization of personnel work at large and even medium-sized businesses. Ignoring this specificity is fraught with both market and purely financial losses for the category of economic entities under consideration due to a fundamental decrease in the effectiveness of the internal HR management system, therefore, an increase in the likelihood of negative realization of various personnel risks of a quantitative and qualitative nature. The purpose of the study is to develop proposals for the choice of strategy and tactics of personnel management of small businesses, fully taking into account the specifics of the personnel direction of their activities. The objectives of the study are to determine the specifics of the functioning of small businesses in the external and internal labor markets, the resulting additional requirements for the organization of personnel work, as well as the development of practice-oriented recommendations for the introduction of applied HR technologies that provide a high degree of social orientation of the personnel management strategy. Research results: the features of the organization of personnel work of small business entities that distinguish them from representatives of other business entities on the scale of business are revealed. Taking into account these features, recommendations on: the choice of strategic approaches to solving the main tasks in the personnel direction of the small business; distribution of powers in the field of personnel management between the director (owner) of a small enterprise, its personnel department and heads of structural divisions; introduction of innovative HR technologies that improve the quality of the human capital of a small business as one of the important factors that ensure its competitive position in the serviced market.

Keywords: small business, personnel service of a small enterprise, personnel strategy of a small enterprise, distribution of powers in the HR management system, personnel management of a small enterprise

For citation: Alaverdov A. Strategy and Tactics of Anti-crisis Management of Labor Organization of Production Personnel. *Sovremennaya konkurentsya*—Journal of Modern Competition, 2023, vol.17, no.2, pp.83-94 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0649-2023-17-2-83-94

Введение

В современном мире, несмотря на отмеченную еще в начале прошлого века тенденцию к концентрации промышленного и особенно финансового капитала, малое и среднее предпринимательство (далее по тексту – МиСП) играет ключевую роль. Это полностью подтверждается

статистическими данными, приведенными в статье докт. экон. наук Н. В. Захаровой и докт. экон. наук А. В. Лабудина [7]. Так, доля таких предприятий в их общем количестве составляет в США 97–98%, в Германии и во Франции 98–99%. Доля МиСП в ВВП составляет 50–52% в США, 66–69% в Германии и 55–57% во Франции. Наконец, доля рассматриваемой категории предпри-