



Комплексный характер деятельности работников и гибкая организация труда. Нет четкого функционального разделения между административным и производственным персоналом, что способствует сокращению дистанции между персоналом, однако не устраняет социальных различий (например, в оплате труда). Работникам предприятия малого бизнеса приходится выполнять функции, не свойственные их должностям, так как здесь необходимы универсальные работники, а не профессионалы узкого профиля. Чаще всего такие "универсалы" появляются в процессе работы предприятия, поскольку им приходится совмещать должности и выполнять различные виды работ.

- Отсутствие многоуровневой организационной структуры. В этих условиях персонал приходит к пониманию карьеры как расширению и усложнению функциональных обязанностей, росту профессионализма, увеличению заработной платы, а не повышению в должности.

- Относительно более высокая информированность работников. Руководителю предприятия сложно скрыть от своего персонала сведения о методах работы и отношениях с клиентами и государственными структурами. Такая информированность ставит работодателя в некоторую зависимость от работника и тем самым вынуждает вести поиск персонала среди родственников, личных знакомых или по рекомендации проверенных людей.

Меньшая степень бюрократичности в работе. На предприятиях малого бизнеса отсутствуют многие правила и документы по регламентации деятельности, что порождает индивидуальный подход к каждой ситуации и работнику. Однако это приводит к возникновению конфликтов, к выражению личных симпатий и антипатий руководителя к работникам.

- Организованное обучение практически отсутствует. Объясняется это рядом причин: недооценкой необходимости обучения руководителя предприятия; нехваткой средств; неопределенностью перспектив предприятия; низкой оценкой существующих курсов обучения.

- Предприятие предъявляет повышенные требования к личным качествам

работника. Малый коллектив быстрее подвергнет гонению того, чьи качества не соответствуют принятым нормам и ценностям предприятия.

- Широкий выбор работников. Существующая безработица предоставляет руководителям возможность нанимать сотрудников за невысокую оплату труда. При этом имеется возможность экономить на социальных льготах, обучении, условиях труда и т.д. Отсутствие высокой квалификации у работников снижает уровень их претензий. Боясь потерять работу, многие добровольно идут на такие ущемления.

Принципы отбора персонала иногда ориентированы не на прямые, а на косвенные доказательства профессиональной пригодности работника. Значимость рекомендаций на предприятиях малого бизнеса в настоящее время рассматривается не только с точки зрения подтверждения профессионализма работника. Рекомендации фактически являются подтверждением наличия у кандидата знакомых и коллег, готовых отвечать своей репутацией за действия работника. Иначе говоря, важны не только содержание рекомендации, но и личность (должность) того, кто ее дает. В этом случае принципы кадрового отбора ориентированы не на прямые, а на косвенные доказательства профессиональной состоятельности кандидата. Предприятие получает работника, обладающего специфическим капиталом в виде личных знакомств, должностных контактов и неформальных связей, которые в дальнейшем принесут предприятию дополнительные заказы и предложения.

Многих работников привлекает работа на предприятиях малого бизнеса. Кроме малопривлекательных аспектов в организации деятельности таких предприятий можно выделить и ряд положительных, которые способны удерживать высококвалифицированных рабочих и служащих:

1. место работы и место жительства находятся близко друг к другу;
2. работники объединяются вне работы, что способствует укреплению отношений в коллективе;
3. близкие отношения между работодателем и персоналом позволяют легче решать проблемы;
4. достижения работников быстрее признаются и вознаграждаются;

5. у персонала предприятия больше возможностей проявить себя в различных должностях;
6. работники могут принимать участие в процессе принятия решений;
7. заработная плата может быть сравнима с оплатой труда, которую платят на больших предприятиях;
8. участие в доходах предприятия;
9. работники могут стать акционерами или партнерами.

Рассмотрим, как реализуются функции по управлению персоналом на предприятиях. Руководители предприятий сами решают, какие функции необходимы для успешной деятельности. Характерен следующий набор первостепенных функций:

- формирование состава персонала; подбор, отбор и наем персонала, адаптация персонала, увольнение;
- обучение и развитие работников;
- оценка результатов работы персонала и вознаграждение за труд;
- делопроизводство в управлении персоналом.