

image not found or type unknown



Введение.

Многие говорят про бизнес, но все ли понимаю этот термин правильно?

Бизнес представляет собой совокупность материальных, финансовых, трудовых и информационных ресурсов в целях производства товаров (услуг), предназначенных для продажи другим экономическим агентам — предприятиям (организациям). Основной целью бизнеса является максимизация прибыли, т. е. получение экономического эффекта. [1]

Актуальность темы обусловлена тем, что многообразие форм собственности, конкуренция между ними, ускоренное развитие рыночных отношений требуют особо тонкого, умелого управления и внимание к этому.

«Предпринимательская натура превращает самые обычные условия в необыкновенные возможности. Предприниматель является нашим прорицателем, фантазером, той энергией, которая необходима для каждого нашего поступка. Предпринимательское воображение приоткрывает перед нами завесу над будущим.

Предприниматель является катализатором перемен. Он никогда не живет прошлым, лишь иногда – настоящим и практически всегда – будущим» [2]

(Майкл Э. Гербер)

1. Особенности организации кадровой работы малого бизнеса.

На сегодняшний день наблюдается активный рост малых предприятий. Такая ситуация вполне закономерна, в стране созданы все необходимые условия для развития предпринимательской деятельности. Предприятиям такого уровня проще перестроиться под постоянно меняющиеся

условия развития экономики

Особенностью малого предприятия является тесное взаимодействие руководства с персоналом. На малых предприятиях часто отсутствуют документы по регламентации кадровой работы, а существует система неофициальных установок.

Кадровая политика на предприятии может иметь несколько типов:

-пассивная кадровая политика, которая характеризуется полным отсутствием четкого плана в потребности кадров и анализа кадровой ситуации на предприятии;

-реактивная кадровая политика в первую очередь ориентирована на причины, которые могли привести к возникновению проблем с кадрами. На таких предприятиях кадровая служба ведет постоянный контроль за кадрами и готова к принятию срочных мер в их решении;

-основой превентивной кадровой политики является прогноз потребности кадров предприятием в краткосрочный и среднесрочный период. Отрицательным моментом данной кадровой политики, является то, что на предприятии отсутствует целевая кадровая программа;

-применяя активную кадровую политику, руководство предприятием обладает не только прогнозными данными, но и программами, которые позволят предотвратить

дефицит квалифицированных кадров на предприятии для обеспечения производственного процесса. Активная кадровая политика предусматривает постоянный мониторинг и своевременное реагирование на возникающие проблемы со стороны внешней и внутренней среды. [3]

2. Особенности организации кадровой работы среднего бизнеса.

Организации среднего бизнеса имеют, как правило, достаточно развитую систему управления персоналом, в состав которой входит генеральный директор, руководитель и сотрудники кадрового подразделения, руководители среднего звена. Работа по управлению персоналом осуществляется на основе среднесрочного и долгосрочного планирования. Внутренний рынок труда достаточно сформирован. Баланс между внутренним и внешним наймом зависит от специфики деятельности организации и типа ее кадровой политики. Отношения с

посредниками на рынке труда являются систематическими и могут носить характер стратегического партнерства.

Обучение носит достаточно регулярный, плановый характер и организуется службой персонала совместно с различными подразделениями и специалистами; распространено вне организационное обучение, выездные формы обучения и тренинги с приглашением внешних специалистов. В системе мотивации достаточное место могут занимать косвенная экономическая мотивация и нематериальная мотивация. Количество уровней в организационной иерархии позволяет планировать на определенный срок и управлять карьерой отдельных наиболее активных и инициативных сотрудников, готовить собственные кадры для замещения управленческих должностей, но единая система управления карьерой отсутствует.

Организации среднего бизнеса могут позволить себе включение в штат службы персонала психолога и юриста. Кадровая служба может иметь как одноуровневую, так и двухуровневую структуру и характеризоваться специализацией входящих в нее организационных единиц. Кадровая служба таких организаций имеет многоуровневую структуру.

3. Особенности организации кадровой работы крупного бизнеса

Организации крупного бизнеса имеют достаточно ресурсов, чтобы эффективно функционировать как на внутреннем, так и на внешнем рынке труда. Развитая иерархия управления, достаточно большое количество организационных единиц создают, с одной стороны, потребность в выращивании собственных кадров, с другой стороны – возможность для создания эффективной системы управления карьерой сотрудников, с различными вариантами вертикального и горизонтального перемещения. Для таких организаций актуальна работа как с резервом на выдвижение, так и с управленческим резервом.

Внешний найм персонала остается актуальным, но осуществляется силами высококвалифицированных специалистов кадровой службы, объединенных в специализированное подразделение.

Обучение персонала проводится планомерно, систематически в комплексе с другими процессами управления персоналом. Крупные организации ориентированы на отношения стратегического партнерства с образовательными учреждениями, способны формировать целевые потоки в вузах и участвовать в их учреждении. Для наиболее крупных организаций с численностью свыше 1000

человек и разветвленной филиальной структурой характерно наличие корпоративных учебных центров, которые позволяют не только готовить специалистов, решать вопросы дополнительного обучения персонала, но являются центрами распространения корпоративных стандартов.

Заключение.

Как показывает практика, что определяющим фактором, влияющим на конкурентоспособность, экономический рост и эффективность производства, является наличие на фирме человеческих ресурсов, способных профессионально решать поставленные производственные задачи. Для эффективного управления персоналом в бизнесе предприятие нуждается в целостной системе работы с кадрами, позволяющей управлять ими от момента приема на работу до завершения карьеры.

Достижение результатов возможно при правильной оценке осуществимости кадровой политики в конкретных организационно-технических и социальных условиях. Кроме того, следует учитывать психологический климат на предприятии, потенциальные возможности коллектива, изменения во внешнем окружении. Поэтому целесообразно проводить социологические исследования с целью изучения реакции со стороны коллектива на выбранную кадровую политику. [4]

Список используемой литературы.

[1] Арустамов Э. А., Основы бизнеса.

[2] Майкл Э. Гербер, Малый бизнес: от иллюзий к успеху. Как создать компанию и удержать ее.

[3] Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие.

[4] Чеглакова Л.М. Изменения в практике управления персоналом на современных промышленных предприятиях.