

*Е.В. Зеленко, А.А. Цыганков, студенты группы 10507218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон наук, доцент О.Н. Монтик*

Summary – Цель данной статьи состоит в том, чтобы изучить и проанализировать процесс пересечения между предпринимательством и управлением персоналом, развивая понимание природы управления персоналом в ориентированных на рост малых фирмах.

Summary – The purpose of this article is to explore and analyze the intersection between entrepreneurship and HR management, developing an understanding of the nature of HR management in growth-oriented small firms.

Введение. Несмотря на растущее число международных исследований по управлению персоналом в малых фирмах, это все ещё остается проблемой многих начинающих фирм, поскольку во многих относительно небольших странах малые фирмы значительно меньше, чем в Европе и США (менее 20 человек по сравнению с менее чем 200 или 500), и поэтому выводы не обязательно представляют нужный случай по причинам размера, а также делового контекста. Кроме того, во всех исследованиях не наблюдается большой согласованности с точки зрения рассматриваемой практики управления персоналом.

Основная часть. Управление персоналом может способствовать пониманию проблем, с которыми сталкивается предпринимательская фирма, например приобретение и развертывание людских ресурсов в стартапах и высокоинновационных предприятиях, вклад практики управления персоналом в выживание новых предприятий и роль приобретения, распределения и развития ресурсов, включая человеческие ресурсы, в направлении скорости роста в быстрорастущих фирмах. Однако наиболее часто встречающиеся практики управления персоналом в небольших фирмах отражают оперативные потребности и прагматические проблемы: ведение учета; кадровые мероприятия, такие как набор и отбор персонала; и, в меньшей степени, мотивацию и удержание активности, такие как практика поощрения вознаграждения.

Существует целый ряд исследований, указывающих, как мелкие фирмы характеризуются неформальной практикой управления персоналом, хотя некоторые соглашаются, что существует более сложная в управлении человеческими ресурсами практика, чем можно было бы ожидать. Хорнсби и Куратко, повторяя и расширяя свое исследование 1990 года, пришли к выводу, что практика управления персоналом на небольших предприятиях (фирмах с менее, чем 150 сотрудниками) стагнировала или даже регрессировала в течение последнего десятилетия, несмотря на угрозы в регулятивной и внешней среде малых фирм, которые должны уделять больше внимания управлению персоналом. Они утверждают, что кадровое обеспечение и практика вознаграждения остаются важными вопросами управления персоналом для малых фирм, но необходимы дополнительные исследования, а также «более широкое применение практики управления персоналом в фирмах-посредниках» [1]. Литература по стратегическому управлению персоналом, хотя чаще всего она связана с изучением крупных фирм, может способствовать более глубокому пониманию роли управления персоналом в малых фирмах. Стратегическое управление персоналом предоставляет фирмам внутренний потенциал, чтобы адаптировать их к конкурентной среде, совместив кадровую политику и практику. Например, наем и отбор, обучение и развитие и системы вознаграждений бизнес-стратегий. Ресурсный подход фирмы предполагает, что человеческие ресурсы могут быть источником конкурентного преимущества [1]. Управленцы утверждают, что способность фирмы разрабатывать отдельные и единые «пучки» взаимосвязанных практик управления персоналом, увязанных с бизнес-стратегией, является источником устойчивого конкурентного преимущества. Хотя неформальный и специальный характер планирования в малых фирмах с точки зрения бизнес-стратегий и управления персоналом способствует трудностям разработки стратегического подхода к управлению персоналом. Ряд авторов утверждают, что стратегический подход к управлению персоналом жизненно важен для успеха всех фирм. Особенно это относится к малым фирмам, ориентированным на рост, поскольку именно они, скорее всего, вносят значительный вклад в экономические показатели [2].

Таким образом, можно сделать вывод, что важными методами в управлении персоналом малых и растущих фирм были и остаются практика вознаграждения и поощрения, а также ресурсный подход, так как человеческий фактор зачастую играет важную роль.

Заключение. Это исследование способствует пониманию природы управления персоналом в растущих малых фирмах. И также помогает понять, будут ли более формальные организационные системы и процедуры с большей вероятностью использоваться для развития человеческого капитала в растущих малых фирмах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Barney, J. Firm resources and sustained competitive advantage / Barney, J. // Journal of Management. – 1991. – С. 99-120.
2. Baron, R. Editorial: human resource management and entrepreneurship: some reciprocal benefits of closer links / Baron, R. // Human Resource Management Review – 2003. – С. 253-256.