

промисловості) : дис. ... канд. екон. наук (доктора філософії) : 08.00.07. Київ: КНЕУ, 2017. 230 с.

3. Цимбалюк С.О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин : монографія. Київ: КНЕУ, 2015. 213 с.

УДК 331.2

Ільєнко А.В.,

асистент

кафедри управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

Лізанець І.Р.,

студент, спеціалізація 6Е04 "Менеджмент бізнес-організацій",

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МАЛОГО БІЗНЕСУ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Проблема управління персоналом дуже гостро постає в українських підприємствах в останнє десятиліття. Адже персонал на підприємстві є найголовнішим і ключовим ресурсом, завдяки якому і визначається вектор розвитку самого підприємства, а також ефективність функціонування.

Беручи до уваги те, що малий бізнес дуже динамічний і здатен пристосовуватись до різних умов, а також володіє величезним потенціалом для розвитку, він може стати важелем для запуску і самої економіки країни та розвитку ринкових відносин. Управління персоналом може стати викликом особливо для малого бізнесу, який, як правило, не має відділу кадрів, на який покладаються. Вони можуть бути обмежені однією людиною, або ця відповідальність все ще може належати генеральному директору. Незважаючи на це, власникам малого бізнесу потрібно розуміти виклики, з якими вони стикаються, і вони готові вирішувати проблеми з персоналом, оскільки їх

компанія та робоча сила зростають. Ми визначили найбільш поширені проблеми та завдання управління персоналом на сьогодні, а також рішення, які можна швидко впровадити у відповідь на ці проблеми у малому бізнесі:

1) *Відповідність законам та нормам.* Ведення змін у нормативно-правових актах з питань соціально-трудових відносин - це велика проблема для власників малого бізнесу. Багато хто з них вирішує ігнорувати закони про працю, вважаючи, що вони не застосовуються до їх бізнесу. Але це може означати аудити, судові справи та, можливо, навіть занепад компанії.

Незалежно від того, наскільки великим чи малим є бізнес, важливо переконатися, що відсутні порушення законодавства про працю. Є нормативно-правові вимоги, починаючи від найму персоналу, виплати заробітної плати, закінчуючи безпекою на робочих місцях. Тому при веденні економічної діяльності варто відслідковувати останні законодавчі зміни, користуючись сайтами з нормативними базами на безкоштовній чи платній основі. Можна вдатися до послуг особистого юриста в даній сфері, але тут існує фактор додаткових затрат.

2) *Зміни в управлінні та на підприємстві.* З розвитком бізнесу виникає потреба в зміні стратегії організації, оргструктури та внутрішніх бізнес- процесів. Деяким співробітникам важко впоратися з цими змінами. Багато компаній мали проблеми зі зниження продуктивності праці, плинністю кадрів та морально-психологічним кліматом в періодів змін.

Власники бізнесу повинні зосереджуватися на поясненні переваг кожної ключової або незрозумілої зміни кожному найманому працівнику. Для цього можна робити зустрічі з співробітниками. Коли персонал зрозуміє, чому, як і коли відбудеться зміна, він, швидше за все, прийме її і здатен буде розуміти, що йому робити і як.

3) *Розвиток лідерства.* Як правило, на малих підприємствах розвиток лідерства не має великої популярності. І це є однією з ключових проблем неефективного їх існування. Розвиток лідерства має вирішальне значення для того, щоб персонал був керованим та вмотивованим, а також готує їх взяти на себе більше обов'язків

у майбутньому. Потрібно робити це частиною культури на підприємстві, створити можливість використовувати свої сильні сторони для кожного працівника. Виконання завдань мотивує їх і дає їм шанс розвинути свої навички.

4) *Навчання та розвиток персоналу.* Інша проблема, пов'язана з HRM, - інвестування в навчання та розвиток працівників нижчого рівня. Деяким підприємствам важко знайти ресурси для цього. Працівники, що створюють основний продукт\послугу - це ключові працівники в операційній діяльності підприємства і саме вони дають результат. Навчання та розвиток не потребують багато часу або грошей, якщо правильно до цього підійти. Ви можете надати онлайн-тренінги, залежно від сфери функціонування підприємства, щоб люди могли розвиватись самостійно. Інвестиції у робочу силу дають лояльну та продуктивну команду.

5) *Компенсаційний пакет.* Багато компаній має проблеми з тим, як краще та правильно структурувати компенсаційний пакет для персоналу. Малі підприємства мають конкурувати не тільки з підприємствами аналогічного розміру, але й з корпораціями, з великими бюджетами заробітної плати. Крім того, необхідно враховувати вартість пільг, навчання, податки та інші витрати, які можуть становити величезні суми.

Незважаючи на важливість заробітної плати, вона не завжди є найважливішим фактором для персоналу та претендентів на вакантну посаду. Існує загальновідомий факт, що заробітна плата є ключовим фактором лише для 30-50% працівників. Решта віддає перевагу іншим соціальним чинникам. Створення системи для винагороди працівників за продуктивні результати праці - це один із способів компенсувати меншу зарплату. Крім того, слід розглянути можливість надання таких програм стимулювання, як розподіл прибутку або бонуси, які можуть бути виграшними для працівника та компанії.

6) *Відбір та утримання персоналу.* Відбір персоналу - це технологія, яка є чи не найважливішою для малих підприємств, для формування штату досвідчених фахівців, які здатні розвиватися разом з підприємством. Проблема малих підприємств полягає в тому, що вони не забезпечені висококваліфікованим

персоналом, адже ці фахівці мають бути високо оплачуваними, а також мати можливість для кар'єрного розвитку, що не може реалізовуватись на невеликих підприємствах в повній мірі. Крім того, неможливо дізнатись, чи дійсно кандидат буде відповідати кваліфікаційним вимогам до посади та корпоративній культурі компанії, поки він не відпрацює протягом випробувального терміну.

Високий рівень плинності персоналу визначає низький рівень ефективності HRM.

Співробітники є найкращим активом компанії. Малі підприємства, які інвестують у свої команди, зможуть отримати швидше зростання та стати справді конкурентоспроможними.

Отже, ми визначили основні проблеми, щоб зосередити увагу на ефективному управлінні персоналом, яке має:

1. Створювати унікальну культуру робочого місця
2. Підкреслювати правила, очікування та стандарти на робочому місці
3. Допомогати розуміти конкурентоспроможність та значення посад\ робочих місць
4. Сприяти спілкуванню між персоналом, роботодавцями та іншими стейкхолдерами
5. Визначати важливість навчання та розвитку персоналу
6. Усувати незрозумілі питання серед персоналу з питань адаптації, поділу робочого місця, набору посадових обов'язків, делегування повноважень, кар'єрного росту тощо

Розуміння основних проблем пов'язаних з персоналом дозволяє обрати правильну стратегію й політику управління персоналом та сформувати комплекс заходів по її реалізації на підприємстві.

Література

1. Кодекс законів про працю в Україні. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / Л.В.Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2011. – 446 с

3. Рудьєв В.А. Управління персоналом: [навч. посіб.] / В. А. Рудьєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: Кондор, 2012. – 310 с
4. Лозинський І. Є. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства / І. Є. Лозинський, Л. О. Єлісеєва // Економіка і регіон. - 2012. - № 3.
5. Коpecь Г.Р. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку вітчизняних підприємств на засадах маркетингу та логістики / Г.Р. Коpecь, Г.В. Рачинська, К.О. Дзюбіна [Електронний ресурс] . – Режим доступу : http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/29365/1/026_168_175.pdf.

УДК: 331.1

Данилевич Н.С.,

канд. тех. наук, доцент

кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР В ПРОЦЕСІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ КАЙДЗЕН

Правильна організація робочих і виробничих процесів в компанії не менш важлива для її ефективності, ніж розвинена система продаж або залучена маркетингова стратегія. Чим чіткіше організована робота і чіткіші розподілені обов'язки, тим більш продуктивною є компанія. Саме організованості, прозорості та дисциплінованості бракує українському бізнесу, і українській державній системі в цілому.

Одним із перспективних принципів організації роботи підприємства з акцентом на удосконалення організації праці робітників та підтримання якості продукції є японська концепція Кайдзен. Концепція Кайдзен – це концепція забезпечення постійних поліпшень у всіх аспектах діяльності підприємства або його окремих підрозділів за рахунок внутрішніх резервів, без залучення зовнішніх інвестиційних ресурсів [1].

Ключовими компонентами даної системи є: постійне і акцентоване скорочення всіх видів втрат, спрямоване на безперервне підвищення ефективності