

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ И ЧАСТНОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

Каримова Диёра Айбековна

ГУП Центр "Узаэронавигация"

(при министерстве транспорта республики Узбекистан)

Аннотация. В статье исследуются особенности и направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами в малом бизнесе и частном предпринимательстве. Рассмотрены ключевые механизмы подбора, мотивации и развития персонала, а также роль цифровизации HR-процессов. Показано, что именно эффективное управление человеческим капиталом становится стратегическим фактором повышения конкурентоспособности малого бизнеса.

Ключевые слова: малый бизнес, частное предпринимательство, человеческие ресурсы, управление персоналом, мотивация, эффективность.

Abstract. The article examines the features and directions of improving human resource management (HRM) in small business and private entrepreneurship. Key mechanisms of recruitment, motivation, and personnel development are analyzed, as well as the role of digitalization in HR processes. The study demonstrates that effective human capital management is a strategic factor in enhancing the competitiveness and sustainability of small businesses.

Keywords: Small business, private entrepreneurship, human resources, personnel management, motivation, efficiency.

Введение. Малый бизнес и частное предпринимательство играют важную роль в современной экономике, обеспечивая занятость, развитие регионов и формирование конкурентной среды. В условиях усиливающейся конкуренции и цифровизации экономики именно человеческие ресурсы становятся основным фактором успеха. Эффективное управление человеческими ресурсами (HRM) в малом бизнесе позволяет не только повышать производительность труда, но и формировать инновационную и устойчивую организационную культуру.

Управление человеческими ресурсами в малом бизнесе обладает рядом уникальных особенностей, отличающих его от практики крупных корпораций. Основным фактором здесь выступает ограниченность финансовых, материальных и организационных возможностей. Малые предприятия зачастую не имеют разветвлённых HR-отделов и специализированных служб управления персоналом, поэтому функции по подбору, адаптации и развитию сотрудников нередко совмещаются самим владельцем бизнеса или узким кругом руководителей. Это накладывает отпечаток на подход к работе с персоналом и делает управление более гибким и индивидуализированным.

Одной из важнейших характеристик является гибкость управленческих решений. В малых компаниях быстрее принимаются решения о найме, перераспределении обязанностей, изменении системы мотивации. Это связано с минимальной бюрократизацией и короткой дистанцией между руководителем и работниками. Благодаря этому персонал может оперативно реагировать на изменения во внешней среде, что особенно важно в условиях высокой конкуренции и динамики рынка.

Вторая специфика связана с неформальным стилем руководства. В малом бизнесе руководитель, как правило, находится в тесном контакте с сотрудниками, что облегчает коммуникацию, повышает доверие и позволяет более глубоко учитывать личные потребности и мотивацию работников. Такой стиль управления способствует формированию благоприятного психологического климата и снижает риск конфликтов, а также усиливает роль нематериальных стимулов — признания, уважения, возможности профессиональной самореализации.

Третьей особенностью является персонализация методов мотивации и развития. Ограниченные ресурсы не позволяют малым предприятиям внедрять масштабные программы обучения и сложные системы вознаграждений. Вместо этого акцент делается на индивидуальных подходах: наставничестве, неформальном обучении «на рабочем месте», гибком графике, развитии многофункциональности сотрудников. Такой подход позволяет не только экономить ресурсы, но и формировать у работников чувство сопричастности к бизнесу, что повышает их лояльность и инициативность.

Особое значение в малом бизнесе приобретает универсализация сотрудников. Работники вынуждены совмещать различные функции — от производственных до управленческих, что требует от них широты знаний и гибкости компетенций. Поэтому эффективное управление человеческими ресурсами должно быть направлено не только на углубление профессиональной специализации, но и на развитие междисциплинарных навыков, умения быстро адаптироваться к новым задачам.

Таким образом, специфика управления человеческими ресурсами в малом бизнесе заключается в сочетании ограниченности ресурсов и высокой степени гибкости. Неформальные управленческие практики, персонализированные методы мотивации и ориентация на многопрофильное развитие работников позволяют малым предприятиям компенсировать недостаток материальных возможностей и формировать устойчивые конкурентные преимущества.

Эффективное управление человеческими ресурсами в малом бизнесе требует системного подхода, включающего несколько взаимосвязанных направлений. Каждое из них формирует условия для повышения производительности, укрепления кадровой стабильности и долгосрочной конкурентоспособности предприятия.

1. Подбор и адаптация персонала. Подбор кадров для малого бизнеса отличается высокой значимостью, поскольку каждый сотрудник оказывает непосредственное влияние на результаты деятельности. Ошибки при найме могут привести к значительным потерям. В связи с этим особое внимание уделяется целевым методам поиска работников: использование профессиональных сообществ, социальных сетей, онлайн-платформ и рекомендаций. Эффективная система адаптации позволяет новому

сотруднику быстро включиться в производственный процесс, освоить корпоративные ценности и наладить взаимодействие с коллективом. Это снижает риск текучести кадров и способствует росту производительности.

2. Мотивация и удержание сотрудников. Для малого бизнеса характерна высокая чувствительность к уровню мотивации персонала. Разработка справедливой системы вознаграждений, сочетающей материальные и нематериальные стимулы, становится стратегической задачей. Помимо заработной платы и бонусов, значимыми факторами выступают признание достижений, карьерный рост, гибкий график, участие в принятии решений. Нематериальная мотивация, основанная на доверии, уважении и создании условий для профессиональной самореализации, способствует укреплению лояльности работников и снижению текучести кадров.

3. Развитие компетенций. Современный рынок труда предъявляет высокие требования к уровню профессиональной подготовки работников. Малый бизнес, несмотря на ограниченные ресурсы, должен инвестировать в развитие компетенций сотрудников через программы обучения, переподготовку, участие в онлайн-курсах и семинарах. Практика наставничества играет особую роль: более опытные сотрудники передают знания и навыки новичкам, что не только снижает затраты на обучение, но и укрепляет командный дух. Такой подход позволяет формировать универсальных специалистов, способных выполнять широкий круг задач.

4. Цифровизация HR-процессов. Цифровая трансформация оказывает значительное влияние на практику управления персоналом. Внедрение HRM-систем, онлайн-рекрутинга, электронного документооборота и автоматизированного учета кадровых данных позволяет малым предприятиям экономить время и ресурсы, повышая прозрачность и эффективность процессов. Использование цифровых инструментов также упрощает поиск сотрудников, анализ компетенций и мониторинг эффективности труда. Для малого бизнеса цифровизация HR-процессов становится важным условием интеграции в современную конкурентную среду.

5. Корпоративная культура. Формирование сильной корпоративной культуры является важным направлением повышения эффективности HRM. В малых предприятиях корпоративная культура строится на основе доверительных отношений между руководством и персоналом. Создание благоприятного психологического климата, стимулирование командной работы, развитие горизонтальных коммуникаций и поддержка инновационных инициатив способствуют росту вовлеченности сотрудников. При этом корпоративная культура становится не только фактором удержания персонала, но и основой для инновационного развития предприятия.

В частном предпринимательстве человеческий капитал тесно связан с личностью самого предпринимателя. Его лидерские качества, управленческая культура и готовность инвестировать в сотрудников определяют эффективность бизнеса.

Заключение. Эффективное управление человеческими ресурсами является стратегическим условием устойчивого развития малого бизнеса и частного предпринимательства. Вложения в развитие персонала обеспечивают рост производительности, инновационность и долгосрочную конкурентоспособность.

Системный подход к HRM позволяет малым предприятиям и предпринимателям эффективно адаптироваться к вызовам глобальной экономики, снижать кадровые риски и формировать устойчивые позиции на рынке.

REFERENCES

1. Суюнова Д.Д. Корпоративное управление в акционерных обществах: пути использования цифровых технологий для улучшения управления //Европейский журнал исследований, развития и устойчивого развития (EJRDS), доступен онлайн по адресу: <https://www.scholarzest.com> Vol. 4 № 09. Сентябрь 2023 г. ISSN: 2660-5570.
2. Суюнова Д.Д. Научные взгляды на проблему использования цифровых технологий в повышении эффективности корпоративного управления. Научный электронный журнал экономического распространения и анализа, 31 июля 2024 г. <https://e-ITT.uz/index.php/eitt/article/view/1472/1379>.
3. Суюнова Д.Д. Научный подход к вопросу повышения эффективности корпоративного управления на основе использования цифровых технологий. (Актуальные проблемы развития бизнеса и предпринимательства в контексте цифровой экономики, международная научно-практическая конференция, 23 декабря 2022 г.)
4. Суюнова Д.Д. Научно-теоретический подход к реализации цифровой трансформации внедрения корпоративного управления в акционерных обществах. (Актуальные проблемы развития бизнеса и предприимчивости в условиях цифровой экономики, международная научно-практическая конференция, 23 декабря 2022 г.).
5. Суюнова Д.Д. Анализ состояния внедрения и развития цифровой экономики в Узбекистане. (Цифровая трансформация в бизнесе и экономике, международная научно-практическая конференция, 21 июня 2023 г.).
6. Суюнова Д.Д. Пути использования автоматизированной информационной системы управления в обеспечении эффективности корпоративного управления. (Цифровая трансформация в бизнесе и экономике, международная научно-практическая конференция, 21 июня 2023 г.).
7. Суюнова Д.Д. Использование цифровых технологий в совершенствовании корпоративного управления. (Цифровая трансформация в бизнесе и экономике, международная научно-практическая конференция, январь 2024 г.).