

## ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В МАЛОМУ БІЗНЕСІ

*студентка гр. Мм-21 Воєводіна М. С.*

Мале підприємництво являє собою невід'ємну частину економіки. Йому притаманні такі властивості, як єдність капіталу та управління, високий рівень ризику, динамічність, швидке реагування на зміни навколишнього середовища. Позитивна роль малого бізнесу в економіці полягає в тому, що він активно сприяє підвищенню кількості економічно активного населення, збільшенню кількості робочих місць, реалізації інновацій, розвитку конкуренції, насиченню ринку споживчими товарами і послугами повсякденного користування. Внесок малих підприємств у ВВП різних країн на початок третього тисячоліття був такий ( %): Японія — 70 %; США — 50%; Німеччина — 48 %; Україна — 9—10 %.

Зайнятість працюючого населення різних країн у малому бізнесі становить: Японія — 78 %; Європейський союз — 70 %; США — 60 %; Україна — менше ніж 11 %.

Відповідно до ст.55 Господарського кодексу України до суб'єктів малого підприємництва відносять суб'єктів мікропідприємництва та суб'єктів малого підприємництва. Суб'єктами мікропідприємництва є: фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи - підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України; юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Суб'єктами малого підприємництва виступають: фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи - підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України; юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Ключовими рисами малого бізнесу є простота організаційних структур та формування гнучких горизонтальних зв'язків на основі самоуправління та самоконтролю. Це дозволяє уникнути зайвого формалізму в роботі та дає можливість вільно планувати робочий графік. Відсутність бюрократичних процедур позитивно впливає на швидкість ухвалення рішень і комунікативних процесів, забезпечує ефективне використання потенціалу кожного працівника.

На малих підприємствах відсутня істотна потреба у великій кількості персоналу, тож досить часто працівники залучаються на неповний робочий день або як сумісники.

На відміну від великих підприємств, які здебільшого використовують працю висококваліфікованих спеціалістів вузького профілю, в малому бізнесі більш доцільно використовувати полівалентну працю. Тобто кожен працюючий виконує цілий комплекс трудових функцій з виробництва, обслуговування, контролю, реалізації та ін.

Специфічною рисою організації праці в малому бізнесі є також нерівномірне навантаження на персонал впродовж дня, тижня, місяця, кварталу, що, у свою чергу, обумовлює необхідність складання індивідуального гнучкого графіка праці та вирішення питань, пов'язаних із заміною відсутніх працівників або необхідності виконання надурочної роботи.

Робота в умовах тісних робочих відносин дозволяє надавати допомогу працівникам іще на стадії вирішення проблем, попередити виникнення складних ситуацій та відповідних негативних наслідків. Разом з тим, велику увагу слід приділяти попередженню та вирішенню організаційних конфліктів, досить болючих для малого колективу.

Завдання керівника полягає в тому, щоб з урахуванням всієї сукупності специфічних факторів конкретного підприємства визначити оптимальну систему організації праці, яка б ефективно працювала та сприяла досягненню поставлених цілей. Крім того, керівник повинен організувати не тільки роботу працівників організації, але й свою. Ефективно використовувати робочий час. Так, якщо організацією роботи всього колективу та контролем за її виконанням займається керівник - існує ризик відмови від делегування повноважень. Це може стати причиною дефіциту часу на управління іншими процесами організації, що негативно впливає на кінцевий результат. Тому, доцільно витратити час на навчання здатних робітників, та делегувати їм певний обсяг повноважень.

*Науковий керівник: доц. Соляник О.М.*

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 72-73.