

*Н.Г. Герасимова<sup>1</sup>, В.Р. Масалимова<sup>1</sup>, И.П. Насонов<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация*

## **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

**Аннотация:** *В связи с государственной политикой «Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года» и отсутствии методических рекомендаций в системе управления персоналом для малых предприятий, позволяет авторам раскрыть сущность данного вопроса и сделать предположение об эффективности системы управления персоналом для данных предприятий.*

*В логике данного исследования было введено обобщенное определение малого бизнеса, выявлены особенности управления персоналом для малого бизнеса и определены инструменты данной системы.*

*Далее была проанализирована структура управления персоналом в ООО Байкальского горнолыжного курорта «Гора соболиная». Изучение данного вопроса, на примере вышеуказанной организации, возможности применения различных управляющих воздействий на персонал показало, что проблема формирования и совершенствования системы методов управления персоналом именно малых предприятий пока не решена.*

*Для решения данного вопроса была определена специфика использования инструментов управления персоналом для малых предприятий.*

**Ключевые слова:** *малый бизнес, персонал, управление персоналом, система управления персоналом, стратегия развития, ООО БГК «Гора соболиная».*

*V.R. Masalimova<sup>1</sup>, I.P. Nasonov<sup>1</sup>, N. G. Gerasimova<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the Russian Federation*

## **PERSONNEL MANAGEMENT OF SMALL ENTERPRISES**

**Abstract:** *In connection with the state policy "Strategy for the development of small and medium-sized enterprises in the Russian Federation for the period up to 2030" and the lack of methodological recommendations in the personnel management system for small enterprises, allows the authors to reveal the essence of this issue and make an assumption about the effectiveness of the personnel management system for these enterprises.*

*In the logic of this study, a generalized definition of small business was introduced, the features of personnel management for small businesses were identified and the tools of this system were identified.*

*Next, the structure of personnel management in the Baikal ski resort "Mount Sobolinaya" LLC was analyzed. The study of this issue, using the example of the above-mentioned organization, the possibility of applying various control actions on personnel showed that the problem of forming and improving the system of personnel management methods for small enterprises has not yet been solved.*

*To solve this issue, the specifics of using HR management tools for small enterprises were determined.*

**Key words:** *small business, personnel, personnel management, personnel management system, development strategy, LLC BGC "Mount Sobolinaya".*

### **Введение**

В настоящее время одной из ключевых задач государства является достижение высоких темпов экономического роста для обеспечения социально-экономического развития страны и повышения благосостояния населения. Малое предпринимательство (МП) играет неотъемлемую роль в современной рыночной системе на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Развитие малых форм предпринимательства выделяется как одно из приоритетных направлений ускоренного роста экономики страны [1].

В 2016 году была введена «Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года», подготовленная в соответствии с Федеральным законом от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации». Данная стратегия представляет собой межотраслевой документ стратегического планирования в сфере развития малого и среднего предпринимательства и является основой для разработки и реализации государственных программ Российской Федерации, государственных программ субъектов Российской Федерации, содержащих мероприятия, направленные на развитие малого и среднего предпринимательства [2].

В связи с этим, цель настоящего исследования заключается в обобщении и систематизации подходов к определению категории «малое предпринимательство», выявлении его особенностей и функций управления, а также рассмотрении структуры управления малым предприятием на примере ООО Байкальского горнолыжного курорта «Гора соболиная».

Для достижения заданной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) систематизировать подходы к пониманию категории «малое предпринимательство»;
- 2) выявить особенности и функции управления малым предприятием;
- 3) проанализировать структуру управления малым предприятием на примере ООО БГК «Гора соболиная».

В современной научной литературе существует множество определений «малого предпринимательства» или «малого бизнеса». Так в статье «Малое предпринимательство: сущность и функции» авторы рассматривают как вид экономической деятельности ориентирован на внедрение инноваций с целью максимизации прибыли и осуществляется небольшими хозяйственными субъектами в соответствии с законодательством страны [1]. В середине XX века Йозефом Шумпетером была предложена теория предпринимательства, в которой инновации играли ключевую роль. Предприниматели рассматривались как движущая сила экономики, занимающаяся внедрением новых комбинаций и реализацией инноваций. Шумпетер видел инновации как новое сочетание производственных факторов, стимулированное предпринимательским энтузиазмом. В этой концепции выделялась четвёртая составляющая производства – предпринимательские способности. Таким образом, данная теория придавала важное значение инновациям в развитии экономической системы.

В Гражданском кодексе РФ предпринимательская деятельность рассматривается, как самостоятельная, осуществляющая на свой риск деятельность, которая направлена на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг [4].

Таблица 1

Систематизация подходов к определению категории «малое предприятие»

Подход к пониманию малого предприятия	Определение категории «малое предприятие»
Багиев Г.Л., Буров В.Ю.	это самый мобильный вид деятельности в условиях рынка [5].
Багиев Г.Л.	рассматривается как явление социальное, обеспечивающее занятость и самозанятость, реализацию предпринимательской инициативы и инноваций, а также другие эффекты, а не как один из основных наполнителей бюджета [6].
Лапуста М.Г.	коммерческая организация, с целью получение прибыли, которая осуществляет рисковую предпринимательскую деятельность, а также имеет качественные и количественные критерии, установленные законодательством отдельных стран [7].
Мукосеев Д.В.	сложное явление, состоящие из неоднородных субъектов хозяйственной деятельности, которые в совокупности выступают в виде некой целостности и формируют определенную систему экономических отношений [8].
Экономический словарь терминов	небольшое предприятие любой формы собственности, характеризующееся, прежде всего ограниченным числом работников (не более нескольких сот) и занимающее крайне небольшую долю в общем по стране, региону объеме деятельности, являющейся профильной для предприятия [9].
Н.С. Чернышова, Н.Г. Трегулова	Малые предприятия составляют специфическую форму предпринимательства, названную малой формой хозяйствования [10].

Анализируя все выше перечисленное можно выделить обобщенное определение: малое предприятие - мобильная форма хозяйствования, сочетающая социальные и коммерческие

аспекты. Оно создает занятость, поддерживает предпринимательство, рискованно занимается предпринимательской деятельностью и ограничено числом работников. Это сложное явление, объединяющее хозяйственные субъекты, и представляет собой специфическую форму хозяйствования, создающую материальные блага при минимальном использовании ресурсов. Малое предприятие также является сферой самореализации и самообеспечения граждан [5-10].

Современные предприятия, включая малые бизнесы, стремятся к эффективному управлению своей деятельностью, придавая особое значение процессам и управлению персоналом. Управление персоналом играет ключевую роль в общей системе управления предприятием. Это комплекс организационно-экономических и социальных мер, направленных на создание условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования человеческого потенциала предприятия [11].

Важно отметить, что осуществление эффективного управления персоналом на малых предприятиях представляет собой особый вызов. Малые предприятия обладают уникальными особенностями и функциональными характеристиками, что делает более сложным определение подходов к управлению персоналом в сравнении даже со средними или крупными предприятиями [12].

Таблица 2

Сравнительная таблица особенностей управления персоналом

Особенности управления персоналом	Малое предприятие	Крупное предприятие
Структура управления	Гибкая и плоская структура, часто предприниматель прямо участвует в управлении [10].	Иерархическая структура с четкими слоями управления, часто дистанцированное управление.
Процессы найма и обучения	Часто осуществляются с использованием личных связей, более индивидуальные программы обучения [10].	Формализованные процессы найма, массовые программы обучения, стандартизированные процессы.
Управление производительностью	Большой упор на результативность и личную ответственность [10].	Сложные системы оценки производительности, цели связаны с корпоративными стратегиями.
Коммуникация и взаимодействие	Прямая и неформальная коммуникация, легкость в установлении контактов [10].	Формальные коммуникационные каналы, более сложные отношения из-за размера организации.
Гибкость и адаптивность	Быстрая адаптация к изменениям в окружающей среде, легкость в изменении стратегии [10].	Большая инерция, медленная адаптация к изменениям, но большая устойчивость.
Бюрократия	Меньше формальностей и бюрократии, принятие решений более оперативное [10].	Больше формальных процедур, решения могут проходить через множество уровней.

Проанализировав данную таблицу можно, сделать следующие выводы, что управление малым предприятием значительно отличается от управления крупным предприятием во многих аспектах. При этом основной отличительной чертой малого предприятия, является то, что они имеют ограниченные ресурсы, но при этом обладают большей гибкостью и адаптивностью к неожиданным изменениям в мире.

В дополнение к упомянутым аспектам организации деятельности малых предприятий, можно выделить несколько моментов, применяемых для мотивации персонала:

–Тесные деловые отношения между руководителем и персоналом: Эти отношения способствуют быстрому решению возникающих проблем, создавая более оперативные процессы.

–Участие всех работников в принятии решений: Каждый сотрудник активно участвует в процессе решения проблем, что способствует созданию общественного доверия и приводит к более эффективным решениям.

–Отсутствие избыточных правил: Отсутствие чрезмерной бюрократии на малых предприятиях создает комфортные условия труда, позволяя сотрудникам более свободно выполнять свои обязанности.

–Мгновенное признание и вознаграждение: Оценка достижений персонала происходит мгновенно, что стимулирует сотрудников к высокой производительности.

–Уровень заработной платы: Уровень заработной платы не уступает оплате труда на крупных предприятиях, что является дополнительным мотивационным фактором [10].

Эти возможности могут стать доступными для каждого малого предприятия, способствуя мотивации сотрудников к высокопроизводительному и ответственному труду. Работодатели стремятся поддерживать положительные деловые отношения, участвовать в решении проблем сотрудников, стимулировать их, а также эффективно управлять конфликтами. Эффективное двустороннее общение между руководством и сотрудниками не только предотвращает слухи и жалобы, но и способствует сплочению коллектива и установлению доверительных отношений [12].

Таким образом, важным является активное участие предпринимателя-руководителя в формировании ценностного менеджмента организационной культуры, что, по мнению О.Л. Чулановой, становится ключевым фактором для успешного функционирования малых и средних предприятий. Отмечается, что для таких предприятий необходимо обогатить инструментарий управления персоналом (таблица 3), учитывая компетентностный подход [13].

Таблица 3.

Специфика использования инструментов управления персоналом на малых предприятиях

Инструмент управления	Описание инструмента управления	Специфика использования на малых предприятиях
Рекрутинг через личные связи	Использование личных сетей для поиска и найма сотрудников.	Эффективно из-за ограниченного круга контактов, но может ограничивать разнообразие опыта.
Индивидуальные планы обучения	Разработка персонализированных программ обучения для сотрудников.	Позволяет адаптировать обучение к уникальным потребностям, но требует дополнительных ресурсов.
Оценка производительности	Оценка эффективности работы сотрудников.	Более индивидуализированный подход, но может быть менее формализованным.
Прямая коммуникация с руководством	Открытая и прямая связь между руководством и персоналом.	Укрепляет отношения и повышает мотивацию, но может быть сложно масштабировать.
Программы мотивации	Внедрение стимулирующих программ для повышения мотивации.	Необходимость в тщательном планировании из-за ограниченных финансовых ресурсов.
Оценка потребностей в обучении	Изучение и определение потребностей сотрудников в обучении.	Позволяет фокусироваться на конкретных областях, но требует активного взаимодействия.
Гибкая система бенефитов	Предоставление гибких бенефитов в зависимости от потребностей сотрудников.	Учитывает индивидуальные потребности, но может потребовать дополнительных усилий в администрировании.

Кроме того, необходимо разнообразить инструментарий управления персоналом, представленный в таблице 3, с использованием методов, соответствующих современным требованиям, накладываемым рынком на малые и средние предприятия [6]:

- наставничество – предоставление консультационной помощи со стороны опытного сотрудника новичку на протяжении установленного периода времени;
- неофициальное наставничество – свободное предоставление работающими в организации актуальной, достоверной и точной информации с объективной обратной связью;
- внедолжностная карьера – поручение сотруднику индивидуальных зон ответственности (проект, ролевое структурирование, спецзадание).

Изучение особенностей малого предприятия с точки зрения возможности применения различных управляющих воздействий показало, что проблема формирования и усовершенствования системы методов управления персоналом на малых предприятиях пока не решена. Руководители малых предприятий часто недостаточно подготовлены в области менеджмента и недостаточно глубоко разбираются в основах кадровой работы. На малых предприятиях сложно построить систему мотивации персонала, и проблема часто не в том, что руководитель предприятия плохо знает популярные теории и методы мотивации персонала, а в отсутствии специальных мотивационных программ для малых предприятий [12].

Поэтому малому бизнесу, важно придерживаться системы управления персоналом. Под системой управления персоналом понимается комплексный подход к организации взаимодействия между работодателями и сотрудниками в рамках организации. Эта система включает в себя различные аспекты, такие как цели, методы, процессы и инструменты, направленные на эффективное управление человеческими ресурсами. Система управления персоналом обычно представляет собой комплексный подход, включающий в себя как стратегические, так и операционные аспекты управления человеческими ресурсами [14-16]. Как правило, концепции управления персоналом тесно связаны с методами управления им (таблица 4).

Таблица 4

Эволюция подходов к системе управления персоналом

Подход к системе управления персоналом	Термины, используемые для характеристики персонала	Персонал как объект управления в системе управления персоналом		Акцент в системе управления персоналом
		Сущность	Аспекты управления	
Экономический	Кадры, рабочая сила, трудовые ресурсы	Совокупность физических и духовных способностей человека, используемых им для производства потребительской стоимости [17].	Движение, обучение, регламентация деятельности, мотивация [17].	Организационный
Органический	Человеческий фактор, человеческий потенциал	Совокупность работников, обладающих трудовыми, творческими и предпринимательскими способностями [17].	Мотивация, самопознания, самообучение [17].	Творческий
Гуманистический	Человеческие ресурсы	Совокупность работников, реализующих творческие способности и имеющие потенциал к развитию в условиях корпоративной культуры [17].	Организационная культура и развитие персонала [17].	Культурный

Далее проанализируем структуру управления персоналом на примере организации ООО Байкальский горнолыжный курорт «Гора соболиная». Рассмотрим критерии, по которым данное предприятие подходит под понятие малое предприятие:

Во-первых, численность данного предприятия 216 человек, что не превышает требования отнесения к малому предприятию.

Во-вторых, прибыль данного предприятия не превышает 800 млн. руб., что можно проследить на графике (рисунок 1).

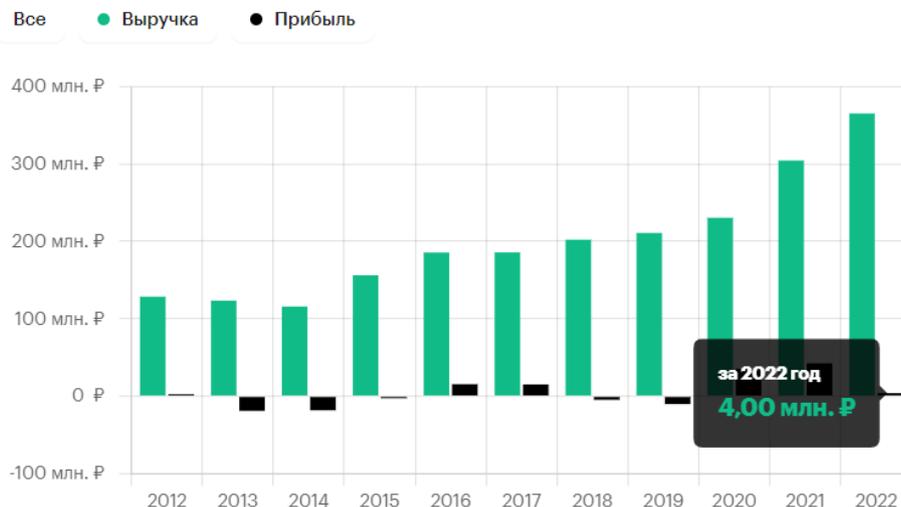


Рис.1 Выручка и прибыль предприятия «БГК «Гора соболиная».

Таким образом, можно сделать вывод что организация «БГК «Гора соболиная» удовлетворяет критериям малого бизнеса.

Рассмотрим систему управления персоналом на данном предприятии. В первую очередь, организационная или корпоративная культура - это ценности, которые транслирует персонал, так же поведение персонала. Помимо этого стиль управления и конечно инфраструктура курорта, где демонстрируется удобство и безопасность для клиентов. Исходя из этого, проанализируем отзывы потребителей, и предоставляемые услуги.

Проанализировав 60 отзывов с различных сайтов в период с 2021 по 2023 [18-19], можно сделать вывод, что подавляющее большинство отдыхающих на территории «БГК «Гора соболиная», отзываются положительно о горнолыжном курорте: персонале, инструкторах, питании, отдыхе и обслуживании, что свидетельствует о развитой организационной культуре персонала. В данном случае персонал транслирует высокие культурные ценности, что демонстрирует развитую систему управления персоналом.

Далее рассмотрим первую стратегию развития данного предприятия – «Создание особой экономической зоны туристско-рекреационного типа». Цель проекта: создание в регионе туристических комплексов высокого класса, обеспечивающих комфортный, доступный и разнообразный отдых как для туристов из других стран и регионов РФ, так и для жителей области. Период реализации проекта был запланирован: 2010-2015 гг. Данный проект был внесен в особую экономическую зону туристско-рекреационного типа 8 сентября 2010 постановлением Правительства Российской Федерации № 692 [20].

После завершения проекта и создания «БГК «Гора соболиная», данная организация выдвинула следующую стратегию развития БГК «Гора Соболиная», в которой говорится о расширении территории, развитию инфраструктуры и повышению уровня сервиса для отдыхающих, данный проект будет реализован к 2025 году [21].

Проанализировав стратегии развития данного горнолыжного курорта, можно сделать вывод, что инфраструктура данной организации развивается и становится более клиентоориентированной, что может говорить о том, что компания хорошо обучает и управляет своим персоналом.

Все выше перечисленное свидетельствует о развитой стратегии управления персоналом и применении комплексных подходов к системе управления персоналом данной организацией. Так же, стоит отметить, что важно грамотно управлять персоналом и все аспекты в управлении персоналом, что дает преимущество перед другими предприятиями которые пренебрегают данными аспектами.

### **Заключение**

Изучение особенностей управления персоналом на малых предприятиях выявляет уникальные и важные аспекты, которые определяют успешность и эффективность бизнеса. Понимание этих особенностей позволяет разработать более точные и адаптированные стратегии управления кадрами, уделяя внимание специфике и потребностям малых предприятий.

Целью данной статьи было представить обзор ключевых аспектов управления персоналом на малых предприятиях и выработать рекомендации для создания более успешных практик управления человеческими ресурсами. Мы убедились, что на малых предприятиях одним из наиболее важных аспектов управления персоналом является гибкость. Гибкие структуры управления и более прямой доступ к руководству часто способствуют более высокой мотивации и преданности сотрудников.

Также важно отметить, что на малых предприятиях особую значимость имеет коммуникация. Процессы обратной связи, развитие лидерства и эффективная коммуникация играют критическую роль в формировании эффективной команды и усиливают взаимодействие внутри организации.

Кроме того, управление персоналом на малых предприятиях часто требует большей адаптивности и быстрой реакции на изменения. Это означает, что стратегии управления персоналом должны быть легко настраиваемыми и способствовать оперативному принятию решений.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что успешное управление персоналом на малых предприятиях требует индивидуального и комплексного подхода, учитывающего специфику бизнеса, его культуру и ценности.

В заключение, рекомендуется дальнейшее изучение и применение адаптированных стратегий управления персоналом на малых предприятиях с целью повышения их конкурентоспособности, эффективности и устойчивости в современной деловой среде.

### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Давыдова А.А., Конева А.А., Стратегии бизнеса// Малое предпринимательство: сущность и функции// DOI: 10.17747/2311-7184-2020-12-330-336 [Электронный ресурс] URL: <https://www.strategybusiness.ru/jour/article/viewFile/698/580> (дата обращения: 01.11.2023)
2. Распоряжение Правительства РФ от 2 июня 2016 г. № 1083-п// О стратегии развития малого и среднего предпринимательства в РФ на период до 2030 г. и плане мероприятий ("дорожной карте") по ее реализации 10 июня 2016 [Электронный ресурс] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71318202/> (дата обращения: 05.11.2023)
3. Шпалтаков В.П., Инновационная экономика и общество// Шумпетер о проблемах инновационного развития 2017 [Электронный ресурс] URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_30547875\\_33822152.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_30547875_33822152.pdf) (дата обращения: 01.12.2023)
4. Гражданский кодекс Российской Федерации// Статья 2. Отношения, регулируемые гражданским законодательством 01.10.2023 [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/8d8cd335130f04a7036c1eb50fff606c93fc643a/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/8d8cd335130f04a7036c1eb50fff606c93fc643a/) (дата обращения: 16.11.2023)
5. Малое предпринимательство. Организация, развитие и управление малым предприятием: учебник/ под науч. Ред. Г.Л. Багиева, В.Ю. Бурова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 582 с. – (Высшее образование).
6. Г.Л.Багиев [и др.]// Основы предпринимательства: учебное пособие: [в 3 ч.] Под науч. Ред. Г.Л. Багиева; Забайкал. Гос. ун-т. – Изд. 2-е., – Изд-во: Заб ГУ, Чита, 2017 – 257с.

7. Лапуста, М.Г. Малое предпринимательство: Учебник [Текст] / М.Г. Лапуста. – М.: ИНФРА-М, 2011
8. Мукосеев Д.В., Экономическая сущность и критерии определения малого предпринимательства // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2012/05/11995> (дата обращения: 20.11.2023).
9. Экономический словарь терминов // Gufo.me – словари и энциклопедии. /МАЛЫЙ\_БИЗНЕС [Электронный ресурс] URL: [https://gufo.me/dict/economics\\_terms](https://gufo.me/dict/economics_terms) (дата обращения: 21.11.2023).
10. Н.С. Чернышова, Н.Г. Трегулова, Journal of Economy and Business, vol. 9-2 (79), 2021 // Особенности управления персоналом на предприятиях малого бизнеса [Электронный ресурс] URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_46680884\\_70506875.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_46680884_70506875.pdf) (дата обращения: 15.12.2023)
11. Куприянова И.Ю., Холодова М.А., Качество продукции: контроль, управление, повышение, планирование // Особенности управления персоналом на малых предприятиях 17-18 ноября 2016 года [Электронный ресурс] URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_27505703\\_30759713.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_27505703_30759713.pdf) (дата обращения: 16.12.2023)
12. Балашевич М.И., Экономика и организация малого бизнеса: учеб. пособие. – Минск: БГЭУ, 2018. – 335 с.
13. Чуланова О.Л., Мониторинг применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций малого и среднего бизнеса региона // Уровень жизни населения регионов России. – 2019. – № 2. – С. 55-61.
14. Куприянова И.Ю., Уколов Д.Н., Пути повышения эффективности работы систем менеджмента качества при существенных изменениях требований к продукции в течение ее жизненного цикла // Известия Юго-Западного государственного университета, серия Техника и технология: научный журнал. – Курск: ЮЗГУ. - 2012. № 2 (39). Ч. 1. - С.50-53
15. Уколов Д.Н., Куприянова И.Ю., Серебровский В.В. Разработка корректирующих и предупреждающих действий в системах управления качеством предприятий на основе менеджмента рисков // Известия Юго-Западного Государственного университета: научный журнал. – Курск: ЮЗГУ. - 2012. №1-1(40) С. 140-143 [Электронный ресурс] URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_17697146\\_45698373.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17697146_45698373.pdf) (дата обращения: 16.12.2023)
16. Уколов Д.Н., Куприянова И.Ю., Зотов И.В., Применение теории рисков при разработке СМК для предприятий с переменной структурой процессов. // Известия Юго-Западного Государственного университета: научный журнал. – Курск: ЮЗГУ. - 2011. №6-2 (39) С. 125а [Электронный ресурс] URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_17587012\\_76873452.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17587012_76873452.pdf) (дата обращения: 13.12.2023)
17. Совершенствование системы управления персоналом организации (на примере МДОУ Детский сад «Рябинушка» с. Сабакаево)/ Выпускная квалификационная работа (Бакалаврская работа) /Г.М. Салахова Тольятти 2022 [Электронный ресурс] URL: [https://dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/25977/1/Салахова%20Г.М.\\_УПбд-1700в.pdf](https://dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/25977/1/Салахова%20Г.М._УПбд-1700в.pdf) (дата обращения: 01.12.2023)
18. Байкальский горнолыжный курорт "Гора Соболиная" [Электронный ресурс] URL: [https://www.tripadvisor.ru/Attraction\\_Review-g3444948-d4790188-Reviews-or50-Sobolinaya\\_Mountain\\_Ski\\_Resort-Baykalsk\\_Irkutsk\\_Oblast\\_Siberian\\_District.html](https://www.tripadvisor.ru/Attraction_Review-g3444948-d4790188-Reviews-or50-Sobolinaya_Mountain_Ski_Resort-Baykalsk_Irkutsk_Oblast_Siberian_District.html) (дата обращения: 13.12.2023)
19. Горнолыжный курорт "Гора Соболиная" (Россия, Иркутская область) – отзывы [Электронный ресурс] URL: [https://otzovik.com/reviews/gornolizhniy\\_kurort\\_gora\\_sobolinaya\\_russia\\_irkutskaya\\_oblast/2/](https://otzovik.com/reviews/gornolizhniy_kurort_gora_sobolinaya_russia_irkutskaya_oblast/2/) (дата обращения: 14.12.2023)
20. Создание особой экономической зоны туристско-рекреационного типа [Электронный ресурс] <https://rusturinvest.ru/object/sozdanie-osoboy-ekonomicheskoy-zony-turistsko-rekr-119.html> (дата обращения: 11.12.2023)

21. Развитие БГК «Гора Соболиная» [Электронный ресурс]  
URL:<https://план.байкальск.рф/solutions/48270> (дата обращения: 11.12.2023)

## REFERENCES

1. Davydova A.A., Koneva A.A., Business strategies//Small business: essence and functions//DOI: 10.17747/2311-7184-2020-12-330-336 [Electronic resource] URL: <https://www.strategybusiness.ru/jour/article/viewFile/698/580> (date of application: 01.11.2023)
2. Decree of the Government of the Russian Federation dated June 2, 2016 No. 1083-р// On the strategy for the development of small and medium-sized enterprises in the Russian Federation for the period up to 2030 and the action plan ("roadmap") on its implementation on June 10, 2016 [Electronic resource] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71318202/> (date of request: 05.11.2023)
3. Shpaltakov V.P., Innovative economy and society// Schumpeter on the problems of innovative development 2017 [Electronic resource] URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_30547875\\_33822152.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_30547875_33822152.pdf) (date of application: 01.12.2023)
4. The Civil Code of the Russian Federation// Article 2. Relations regulated by civil legislation 01.10.2023 [Electronic resource] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/8d8cd335130f04a7036c1eb50fff606c93fc643a/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/8d8cd335130f04a7036c1eb50fff606c93fc643a/) (accessed: 11/16/2023)
5. Small business. Organization, development and management of a small enterprise: textbook/ edited by G.L. Bagiev, V.Yu. Burova. – Moscow: INFRA-M, 2020. – 582 p. – (Higher education).
6. G.L.Bagiev [et al.]// Fundamentals of entrepreneurship: textbook: [at 3 o'clock]/ Edited by G.L. Bagiev; Zabaikal State University. - Ed. 2nd., – Ed.: Zab GU, Chita, 2017 – 257s.
7. Lapusta, M.G. Small business: Textbook [Text] / M.G. Lapusta. – M.: INFRA-M, 2011
8. Mukoseev D.V., The economic essence and criteria for determining small business // Modern scientific research and innovation. 2012. No. 5 [Electronic resource]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2012/05/11995> (date of reference: 11/20/2023).
9. Economic Dictionary of terms // Gufo.me – dictionaries and encyclopedias. /SMALL\_BUSINESS [Electronic resource] URL: [https://gufo.me/dict/economics\\_terms](https://gufo.me/dict/economics_terms) (date of access: 11/21/2023).
10. N.S. Chernyshova, N.G. Tregulova, Journal of Economy and Business, vol. 9-2 (79), 2021 // Features of personnel management at small business enterprises [Electronic resource] URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_46680884\\_70506875.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_46680884_70506875.pdf) (date of reference: 12/15/2023)
11. Kupriyanova I.Yu., Kholodova M.A., Product quality: control, management, improvement, planning//Features of personnel management at small enterprises on November 17-18, 2016 [Electronic resource] URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_27505703\\_30759713.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_27505703_30759713.pdf) (date of application: 12/16/2023)
12. Balashevich M.I., Economics and small business organization: studies. stipend. – Minsk: BSEU, 2018. – 335 p.
13. Chulanova O.L., Monitoring the application of a competence-based approach in personnel management of small and medium-sized businesses in the region // Standard of living of the population of the regions of Russia. - 2019. – No. 2. – pp. 55-61.
14. Kupriyanova I.Yu., Ukolov D.N., Ways to improve the efficiency of quality management systems with significant changes in product requirements during its life cycle //Proceedings of the Southwestern State University, series of Engineering and Technology: a scientific journal. – Kursk: Southwestern State University. - 2012. № 2 (39). Part 1. - pp.50-53
15. Ukolov D.N., Kupriyanova I.Yu., Serebrovsky V.V. Development of corrective and preventive actions in enterprise quality management systems based on risk management // Izvestiya Southwestern State University: scientific journal. – Kursk: Southwestern State University. - 2012. No.1-1(40) pp. 140-143 [Electronic resource] URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_17697146\\_45698373.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17697146_45698373.pdf) (date of application: 12/16/2023)

16. Ukolov D.N., Kupriyanova I.Yu., Zotov I.V., Application of risk theory in the development of QMS for enterprises with variable process structure. // Proceedings of the Southwestern State University: scientific journal. – Kursk: South Ural State University. - 2011. №6-2 (39) p. 125a [Electronic resource] URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_17587012\\_76873452.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17587012_76873452.pdf) (date of application: 12/13/2023)

17. Improvement of the personnel management system of the organization (on the example of MDOU Kindergarten "Ryabinushka" S. Sabakaevo)/ Final qualification work (Bachelor's work) /G.M. Salakhova Tolyatti 2022 [Electronic resource] URL: [https://dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/25977/1/Салахова%20Г.М.\\_УПбд-1700в.pdf](https://dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/25977/1/Салахова%20Г.М._УПбд-1700в.pdf) (date of application: 12/01/2023)

18. Baikal ski resort "Mount Sobolinaya" [Electronic resource] URL: [https://www.tripadvisor.ru/Attraction\\_Review-g3444948-d4790188-Reviews-or50-Sobolinaya\\_Mountain\\_Ski\\_Resort-Baykalsk\\_Irkutsk\\_Oblast\\_Siberian\\_District.html](https://www.tripadvisor.ru/Attraction_Review-g3444948-d4790188-Reviews-or50-Sobolinaya_Mountain_Ski_Resort-Baykalsk_Irkutsk_Oblast_Siberian_District.html) (date of application: 12/13/2023)

19. Sobolinaya Mountain Ski Resort (Russia, Irkutsk region) – reviews [Electronic resource] URL: [https://otzovik.com/reviews/gornolizhniy\\_kurort\\_gora\\_sobolinaya\\_russia\\_irkutskaya\\_oblast/2/](https://otzovik.com/reviews/gornolizhniy_kurort_gora_sobolinaya_russia_irkutskaya_oblast/2/) (date of request: 14.12.2023)

20. Creation of a special economic zone of tourist and recreational type [Electronic resource] <https://rusturinvest.ru/object/sozdanie-osoboy-ekonomicheskoy-zony-turistsko-rekr-119.html> (date of application: 11.12.2023)

21. Development of the BGC "Mount Sobolinaya" [Electronic resource] URL: <https://план.байкальск.рф/solutions/48270> (date of application: 11.12.2023)

#### **Информация об авторах**

*Герасимова Надежда Георгиевна* - кандидат педагогических наук, доцент, Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, [gerasimova-n1982@mail.ru](mailto:gerasimova-n1982@mail.ru)

*Масалимова Валерия Ринатовна* – студентка, специальность «Безопасность автоматизированных систем», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: [lera.masalimova@yandex.ru](mailto:lera.masalimova@yandex.ru)

*Насонов Игорь Павлович* – студент, специальность «Безопасность автоматизированных систем», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: [tj97.dom@mail.ru](mailto:tj97.dom@mail.ru)

#### **Information about the authors**

*Gerasimova Nadezhda Georgievna*- candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Irkutsk National Railway, Irkutsk, [gerasimova-n1982@mail.ru](mailto:gerasimova-n1982@mail.ru)

*Masalimova Valeria Rinatovna* - student, specialty "Safety of automated systems", Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: [lera.masalimova@yandex.ru](mailto:lera.masalimova@yandex.ru)

*Nasonov Igor Pavlovich* - student, specialty "Safety of automated systems", Irkutsk State University of Railways, Irkutsk, e-mail: [tj97.dom@mail.ru](mailto:tj97.dom@mail.ru)