

MALÁ VERSUS VELKÁ – KDE MI BUDE LÉPE?

Pro účely daňové a sociálního zabezpečení se za malou organizaci považuje firma do 25 zaměstnanců. Z pohledu organizačního a procesního jsou malou firmu typické osobní a bezprostřední komunikace. Velká společnost naopak vyžaduje přesně stanovené systémy řízení, delegování a reportingu, komunikací „každý s každým“ by vznikl chaos.

V čem mohou být hlavní rozdíly?

- rychlost rozhodování a zpětné vazby se s počtem úrovní řízení snižuje. To často vede ke ztrátě motivace, výkonnosti a někdy i ukončení pracovního poměru.
- v malé firmě bývá větší kumulace funkcí na jedné pracovní pozici a zaměstnanci někdy přísluší i rozhodování nebo činnosti, pro které není dostatečně kvalifikovaný nebo informovaný. To může vyvolávat nepřiměřený stress nebo rivalitu.
- chyba jednoho člověka se v malé firmě projeví více než ve velké
- možnost a rychlost pracovního postupu – zde malé firmy těm velkým hůře konkurují. Alternativním stabilizačním faktorem může být nabídka některé formy podílnictví nebo partnerství.
- v posilování loajality zaměstnanců mají malé i velké firmy dostatečný počet nástrojů
- rozdíly ve mzdách jsou dány spíše segmentem trhu, než velikostí firmy. Pokud je však finální částka dána i variabilní složkou závislou na hospodářském výsledku, má pak zaměstnanec malé firmy větší šanci svou odměnu ovlivnit.

A jaké preference mají uchazeči o zaměstnání? Je to jednoduché. Pokud odcházejí z malé firmy a jsou nespokojení, chtějí velkého zaměstnavatele. Jsou-li to zaměstnanci velké společnosti a znechutila je obtížnost prosazování svých názorů a rozhodnutí, hledají aktuálně menší subjekt. Ti, co jsou spokojení, zůstávají.