

Большинству малых предприятий оказывается не по силам арендовать помещения, что приводит к сворачиванию малого бизнеса и в наибольшей мере – бизнеса производственного, работающего, как правило, в форме юридического лица, поскольку именно он требует наличия значительных площадей и помещений.

*Отсутствие в системе государственной поддержки предпринимательства эффективных мер стимулирования предпринимательской инициативы*

Действующая система налогообложения носит преимущественно фискальный характер, она направлена на исполнение бюджета путём максимального изъятия средств предприятий, что практически лишает их прибыли – основного источника расширенного воспроизводства.

Существующая упрощённая система налогообложения, основанная на введении единого налога и предварительной оплате стоимости патента, носит рамочный характер и практически не работает. Так, по данным Министерства экономики на 1.08.2001 г. её применяло только 177 юридических лиц и 582 предпринимателя, т.е. менее 0,5% от общего числа субъектов малого бизнеса.

*Чрезмерное регулирование порядка расчётов и высокая стоимость банковских услуг*

Юридические лица вправе осуществлять наличные расчёты только с разрешения руководителя банка, в котором открыт их счёт, и только по целевому назначению в размере, не превышающем 50 МЗП в месяц. Однако частные ателье, кафе, ремонтные мастерские закупают большой перечень (но в небольших объёмах) сырья, материалов. Как партнёры они не интересны оптовикам и производителям, отпускающим продукцию крупными партиями. Регламентация же целевого назначения наличных расчётов при слабом развитии системы оперативных безналичных расчётов с использованием расчётных карточек оборачивается для субъектов неоправданными временными и, как следствие, материальными потерями.

*Нестабильность законодательно-правовой среды*

В 1991 году на уровне правительства было принято 507 документов, регулирующих экономическую деятельность. В 1999 году – 2084. В 2000 году нормативно-правовая база ежедневно пополнялась 2 – 3 документами, причём некоторые из них вводились задним числом, что вносило хаос в работу предприятий и вызывало их серьёзное недовольство.

Итак, можно сделать вывод, что наличие перечисленных выше факторов, сдерживающих инициативу и предприимчивость, создаёт в стране антиинвестиционный климат и обстановку, когда субъекты малого бизнеса, как юридические лица, так и индивидуальные предприниматели, вынуждены функционировать в условиях высокого риска, практически не имея возможности расширять действующее производство или осваивать новые виды продукции.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА И ЕГО СТИМУЛИРОВАНИЕ**

*С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко  
Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации*

Развитие новых рыночных отношений актуализирует деятельность предпринимательских структур, эффективность которых обусловлена факторами внешней и внутренней среды. Наличие ряда проблем и их неразрешенность в сфере предпринимательства и малого бизнеса требует поиска их решения, выбор которого может быть найден на основе обобщения альтернативных подходов, что обеспечит принятие наиболее оптимального управленческого решения.

На этапе становления развития предпринимательства немаловажным фактором в укреплении позиций малых предприятий в краткосрочном периоде является координация факторов внутренней среды, и, в первую очередь, «мозгового центра» — управления персоналом.

Человеческий капитал предприятий представляет собой совокупность различных способностей, обусловленных запасом здоровья, уровнем образования, знаниями и умениями, направленными на повышение деловой активности и трудовой отдачи в процессе его движения и обеспечивающие достойный уровень и качество жизни его обладателя.

Управление человеческим капиталом, как части национального богатства страны и основного ресурса субъекта хозяйствования, ориентировано на получение прироста валового национального продукта и обеспечение доходности экономического потенциала предприятия на основе эффектив-

ности использования персонала. Последнее является определяющей составляющей первого, что предопределяет необходимость выявления основных направлений совершенствования стимулирования человеческого капитала субъекта хозяйствования.

Проблемы инвестирования в человеческий капитал заключаются в ограничении возможностей бюджета с одной стороны, а другая сторона связана с традициями действующей системы гарантированной занятости населения, незначительной дифференциацией заработной платы и др.. Решение проблем на макроуровне следует возложить, в первую очередь, на субъекты хозяйствования в формировании потенциала, адекватного специфике деятельности и создании мотивационной базы проявления деловой активности человеческого капитала субъекта хозяйствования.

Оценка экономико-организационных аспектов деятельности персонала малых предприятий может быть произведена на основании сопоставления значений индекса развития человеческого потенциала предприятия со значениями аналогичных предприятий по отраслям экономики Республики Беларусь. Расчет такого индекса основывается на методике индекса развития человеческого потенциала, предложенной специалистами ООН. При этом применительно для субъектов хозяйствования эти методические подходы следует модифицировать относительно выбора его составляющих в следующих измерениях: стабильность кадрового состава, образовательный уровень и/или насыщенность специалистами с высшим и средним специальным образованием, и вновь произведенная и потребленная стоимость в расчете на одного работника. Первые два составляющие индекса отражают социальный аспект, а последний — экономический аспект развития человеческого потенциала по достижению адресной отдачи функционирования человеческого капитала субъекта хозяйствования [1].

Индекс развития человеческого потенциала по отраслям экономики Республики Беларусь за период 1995–2000гг., рассчитанный по предлагаемой методике, сложился следующим образом (рис.1).

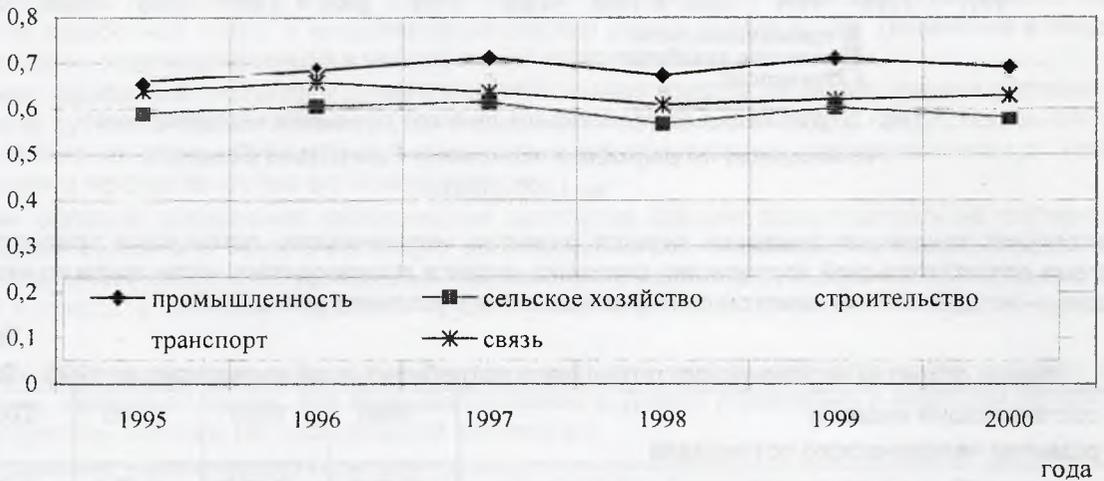


Рис.1. Динамика индекса развития человеческого потенциала по отраслям экономики Республики Беларусь за 1995-2000гг.

В среднем их значения находятся в интервале от 0,56 до 0,71, что характеризует эти отрасли как среднеразвитые в соответствии со шкалой распределения по уровню развития стран, разработанной специалистами ООН. Причем значения показателей находятся в первой половине интервального диапазона (0,500 – 0,799), кроме отрасли «Промышленности», где значения приближены к уровню 0,7, а в 1997 и 1999 годах его превышают.

Следует выделить адекватную тенденцию изменения индекса развития человеческого потенциала по отраслям экономики за исследуемый период, характеризующую относительным ростом их значений за период 1995–1997гг., далее спадом в 1998 году, и плавным переходом через незначительное повышение индекса 1999 году к снижению в 2000 году.

В 2000 году увеличение значений индекса развития человеческого потенциала по сравнению с 1995 годом наблюдается по таким отраслям как «Промышленность», «Торговля и общественное питание», а по остальным приведенным отраслям наблюдается его снижение за данный период.

Таким образом, динамика индекса развития человеческого потенциала за период 1995-2000 гг. показывает необходимость проведения ряда мероприятий, направленных на повышение и стабилизацию человеческого потенциала по всем отраслям производственной сферы Республики Беларусь, в частности, в отношении его составляющих. Как было отмечено ранее, индекс развития человеческого потенциала складывается под воздействием трех факторов: стабильности кадрового состава, обеспечивающая мотивационную заинтересованность в достижении конечных результатов; насыщенности специалистами, как основа высококвалифицированного труда; добавленной стоимости на одного работника, выступающая в качестве гарантии достойного уровня жизни.

Динамика составляющих индекса развития человеческого потенциала по отдельным отраслям экономики Республики Беларусь отражает определенную стабильность в изменении первых двух составляющих и резкое колебания индекса произведенной стоимости на одного работника — производительности труда по чистой продукции, что предопределяет уровень и качество жизни как самого субъекта хозяйствования, так и его персонала (рис. 2).



Рис. 2. Динамика составляющих индекса развития человеческого потенциала по отраслям экономики Республики Беларусь за 1997-2000гг.

Аналогичная тенденция динамики индекса развития человеческого потенциала присутствует и в системе потребительской кооперации, снижение индекса производительности труда по чистой продукции — не адекватный симптом функционирования в условиях рынка (табл. 1).

Таблица 1.

Индекс развития человеческого потенциала потребительской кооперации за 1996 – 2001 гг.

составляющие индекса развития человеческого потенциала	1996	1999	2000	2001
индекс стабильности кадров	0,718	0,750	0,754	0,727
индекс насыщенности специалистами	0,439	0,440	0,439	0,454
индекс чистой продукции на одного работника	0,608	0,619	0,581	0,534
индекс развития человеческого потенциала	0,588	0,603	0,591	0,572

Ранжирование райпо Гомельского облпотребсоюза по индексу развития человеческого потенциала свидетельствует о наличии предприятий потребительской кооперации с низким уровнем развития и увеличении их количества за период 1997 – 2001 гг. В 1997 году по двум райпо значения индекса составили менее 0,5, в 1998 году их количество увеличилось до 4 райпо, а в 2001 году — составило 8 райпо.

Следует отметить существующую зависимость между индексом развития человеческого потенциала и размером средней заработной платы, что свидетельствует об отдаче проявления человеческого капитала.

Таким образом, индекс развития человеческого потенциала может выступать интегральным показателем проявления человеческого капитала субъекта хозяйствования. Динамика его развития

отражает необходимость совершенствования кадровой политики, направленной на стимулирование человеческого капитала и обеспечение мотивационной активности его проявления.

Обосновать наиболее выгодную для предприятия политику в области управления человеческим капиталом путем совершенствования трудового потенциала позволит оценка эффективности кадрового обеспечения субъекта хозяйствования. Анализ показал, что по системе потребительской кооперации имеет место превышение фактической численности работников над численностью, предусмотренную штатным расписанием. В то же время существует необходимость укомплектованности персонала, относимых к категории служащих, в том числе на должностях, подлежащих замещению с высшим и средним специальным образованием.

Такая ситуация обуславливает целесообразность координации кадрового обеспечения на уровне районных потребительских обществ, в частности Гомельского облпотребсоюза, по следующим направлениям:

- составление штатного расписания.
- совершенствование управленческого человеческого капитала.
- повышения квалификации
- повышение образовательного уровня.

При этом следует отметить, что повышение образовательного уровня, в частности высшего, целесообразно осуществлять не за счет дополнительной численности подготовленных кадров, а путем предоставления возможности приобретения вузовского образования среди своих кадров, обладающих уже сформированным специфическим человеческим капиталом.

- подготовка кадров.
- сдерживание текучести кадров.
- мотивация труда.

Мобильность персонала с точки зрения теории человеческого капитала объясняется низким размером заработной платы и неудовлетворенностью результатами труда (денежные и неденежные выгоды — отдача инвестиций в человеческий капитал).

Размер заработной платы определяется соотношением средств на оплату труда и численностью персонала субъекта хозяйствования. При ограничении первых, стоимость предоставленных услуг человеческого капитала обусловлена численностью его обладателей, распределением по каналам реализации и эффективностью его использования.

Таким образом, управление человеческим капиталом следует ориентировать на оптимизацию численности персонала, обеспечивающую рациональное распределение по каналам реализации. Это обеспечит интенсивность проявления человеческого капитала субъекта хозяйствования, выраженную в приросте производительности труда и увеличении средств на оплату труда на одного работника.

Подходы к определению оптимальной численности для каждого субъекта хозяйствования индивидуальны, зависят от среды его функционирования и уровня управления в иерархии организационной структуры системы потребительской кооперации.

стимулирование человеческого капитала.

Эффективность вовлечения человеческого капитала в оборот и качественное его использование зависит от материального стимулирования его носителя — человека, работника. Катализатором такого движения является обоснованный размер стоимостной оценки потенциала работника — заработной платы, что предопределяет сбалансированность экономических интересов предприятия и человека по достижению адресной отдачи человеческого капитала.

Выявление внутренних резервов роста производительности труда малых предприятий и других предприятий различной формы собственности возможно на основании построения многофакторной модели зависимости средней заработной платы определяющих ее размер факторов. Данные расчеты производились по райпо Гомельского облпотребсоюза.

Регрессионная зависимость средней заработной платы от производительности труда ( $X_1$ ), уровня высшего и среднего образования ( $X_2$ ), коэффициента текучести ( $X_3$ ) и доли продавцов ( $X_4$ ), проведенная по данным 2000–2001 годов представлена следующими уравнениями:

$$\bar{Y}_{2000} = 224,58 + 0,096X_1 + 2,096X_2 + 0,323X_3 - 1,428X_4 \quad (1)$$

$$\bar{Y}_{2001} = 483,7 + 0,038X_1 - 0,036X_2 - 2,223X_3 - 1,914X_4 \quad (2)$$

Уравнение регрессии средней заработной платы (1) свидетельствует, что в 2000 году увеличение производительности труда, повышение образовательного уровня и мобильность персонала положительно оказали влияние на размер средней заработной платы, что является естественным следствием произошедших изменений.

В 2001 году согласно уравнению (2) можно отметить обратную зависимость, а именно, повышение образовательного уровня, увеличение текучести кадров и рост доли продавцов обеспечивает снижение среднего размера заработной платы.

Это обусловлено, на наш взгляд, недостаточно эффективным использованием потенциала персонала, снижением активности его проявления и отсутствием заинтересованности в достижении экономических результатов. Основанием такого предположения послужило следующее.

Во-первых, объяснению этому может послужить теория предельной производительности труда, согласно которой прибыль максимизируется в точке равенства предельного дохода и предельных затрат. При этом превышение первого может означать перспективную возможность увеличения численности персонала, а превышение вторых — неоправданный размер заработной платы.

Сопоставление предельного дохода добавленной стоимости и предельных средств на оплату труда по райпо Гомельского облпотребсоюза за период 1997–2001 гг. предполагает следующее. В 2000 году имело место превышение предельного размера добавленной стоимости практически по всем райпо. Это объясняет положительное влияние факторов–признаков уравнения 1.

В 2001 году наблюдалась неоднородность в отмеченном сопоставлении, в частности, превышение предельных затрат на расходы на оплату труда обуславливает наличие необоснованного потребления средств, о чем свидетельствует изменение факторов–признаков уравнения 2.

Во-вторых, группировка райпо по сопоставлению фактических значений средней заработной платы и производительности труда, выявленных на основе построения многофакторной модели зависимости оплаты труда (уравнения 1, 2), с их расчетными значениями за 2000–2001 гг., позволила выделить четыре сегмента использования человеческого капитала субъекта хозяйствования, для которых характерно:

- интенсивное использование потенциала персонала при занижении стоимости предоставленных услуг человеческого капитала (I);
- интенсивное использование потенциала персонала и перерасход средств на оплату стоимости предоставленных услуг в виде перспективного стимулирования реализации человеческого капитала (II);
- недоиспользование потенциала персонала и заниженная стоимость предоставляемых услуг человеческого капитала (III);
- недоиспользование трудового потенциала и перерасход средств на оплату стоимости предоставленных услуг человеческого капитала (IV).

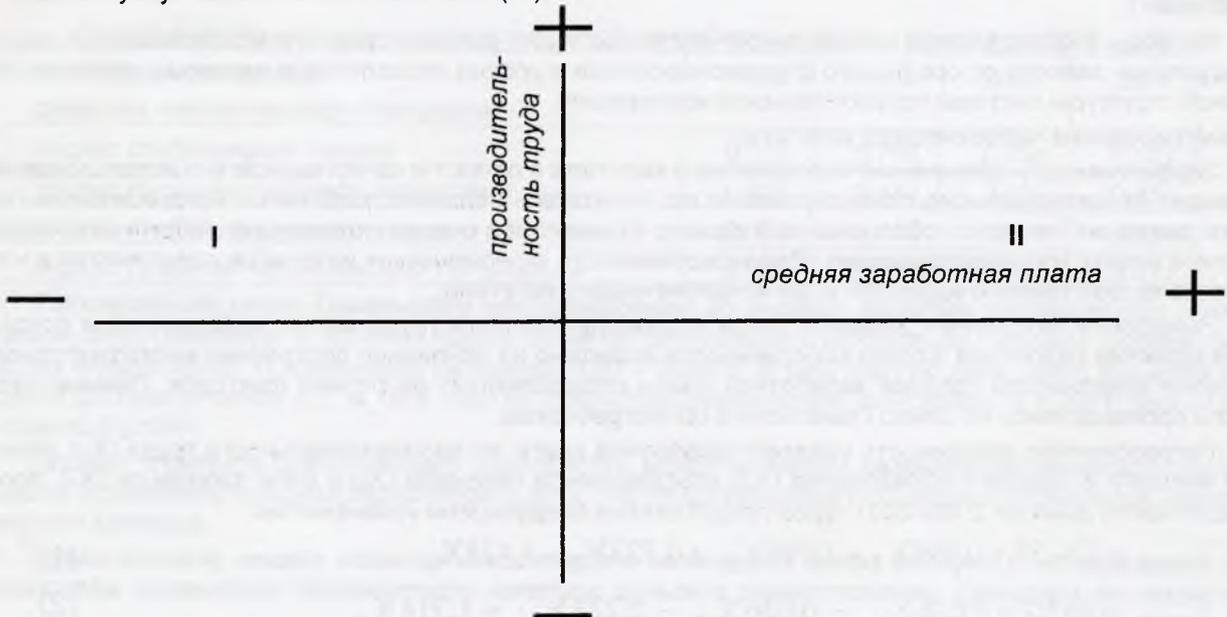


Рис. 3. Сегментация предприятий по степени использования человеческого капитала

Итак, сопоставление предельного дохода добавленной стоимости и предельных затрат на оплату труда и сегментация райпо по степени использования человеческого капитала обуславливают целесообразность оптимизации численности персонала. Экономия средств на оплату труда следует направить на дифференциацию стоимости предоставленных услуг человеческого капитала, что обеспечит стимулирование проявления его трудовой активности.

Таким образом, существует потребность поиска показателя оценки перспективной возможности использования потенциала персонала субъектов хозяйствования. Целесообразность применения в качестве такого показателя индекса развития человеческого потенциала подтверждает сопоставление результатов группировки райпо по индексу развития человеческого потенциала в зависимости от средней заработной платы и их сегментации по степени его использования. Такой подход можно использовать при оценке деятельности персонала на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Список литературы.

Малашенко Т.В. Индекс развития человеческого потенциала: социально-экономический аспект // Социально-экономическое развитие и проблемы стабилизации экономики Республики Беларусь: Мат. науч. – практ. конф., Бобруйск, 21–22 марта 2002г. /Под общ. ред. Н.Г.Бобрицкого, Г.С.Авакян, В.И.Станкевича, Н.Г.Родцевича. — Минск: БГЭУ, 2002. — С. 241-244.

## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЗА РУБЕЖОМ

*Т.В. Левченко*

*УО «Витебский государственный технологический  
университет»*

Малые предприятия стали неотъемлемой частью экономики большинства промышленно-развитых стран. Они выполняют ряд важнейших социально-экономических функций, таких как обеспечение занятости, формирование конкурентной среды, поддержание инновационной активности, смягчение социального неравенства.

Достоверно и более точно ситуацию в малом бизнесе Республики Беларусь позволит оценить сравнительный анализ предпринимательства республики и некоторых стран зарубежья.

В настоящее время в странах ЕС насчитывается порядка 10 млн. предприятий, исключая сельскохозяйственный сектор. На них занято около 101 млн. человек. (Общая занятость в странах-членах ЕС – 150 млн. человек.). Совокупный оборот предприятий стран-участниц ЕС составил порядка 11 636 триллионов экю.

В странах ЕС 99% предприятий имеют число занятых не более 250 человек. Более 90% от общего числа предприятий стран-членов ЕС (около 15 млн. единиц) очень маленькие. На каждом из них работает не более 10 человек.

Половина предприятий в ЕС являются "one-men businesses", где работает только владелец и, возможно, некоторые члены его семьи. Еще 43% предприятий имеют число работающих не более 10 человек. Взятые вместе, эти очень маленькие предприятия предоставляют треть рабочих мест в странах ЕС и обеспечивают четверть совокупного оборота. Поле деятельности этих предприятий – строительство, торговля, бизнес-услуги. Более 70% работающих на этих предприятиях заняты в торговле и услугах.

По состоянию на 1.01.2001 год на территории Республики Беларусь действовало 28310 малых предприятий (МП) и 158376 индивидуальных предпринимателей.

На малых предприятиях РБ занято, включая совместителей и работающих по договору подряда, 385,8 тысяч человек, за 2000 год количество занятых увеличилось на 11,3 тыс.чел. или на 2,8%. Это составляет 8,8 % от числа занятых в народном хозяйстве ( 1999г.- 7,4%), или 8,6 % экономически активного населения.

Преимущественная ориентация предпринимательских структур республики сформировалась в сфере торговли и общественного питания - 42,7% к общему количеству предприятий. Промышленность занимает второе место - 20,8% к итогу, строительство третье - 11,5%, на транспорте работает 5,6% малых предприятий. Все остальные отрасли имеют достаточно невысокий процент в общем объеме малого предпринимательства, так, сельское хозяйство всего 1,1%.