

Экономическая теория

Гафуров У.В., кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой Ташкентского государственного экономического университета (Узбекистан)

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ОПТИМАЛЬНОГО КОЛИЧЕСТВА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА

Из вновь созданных в Узбекистане в 2011 году около 1 млн. рабочих мест на сферу малого бизнеса пришлось 64%. Надо ли говорить о том, какое значение для поддержания уровня занятости приобретает этот сектор во время глобального финансово-экономического кризиса. В настоящей статье даются ответы на вопрос о том, как предприятиям малого бизнеса научно определить оптимальную количественную границу.

Стало общим утверждением то, что организации менеджмента персонала и применению научных принципов управления серьезное внимание уделяют крупные корпорации и предприятия. Зададимся вопросом: насколько важна правильная организация управлением персонала и в особенности процесса регулирования количества нанимаемых работников на предприятиях для малого бизнеса? Здесь уместно подчеркнуть, при организации своей деятельности субъекты малого бизнеса, не применяя различных теорий и концепций, в силу стремления к максимальной реализации экономических интересов, действуют в рамках объективных экономических законов.

Очевидно, что число персонала зависит от масштаба предприятия, от специфики отрасли, от уровня применения техники и технологии и т.п. При определении числа персонала предприятий применяется ряд теоретических подходов, к которым можно отнести:

- определение количества работников, исходя из предельного продукта рабочей силы;
- определение количества персонала согласно концепции «функциональной комплектации»;
- определение количества персонала согласно концепции «минимального эффективного размера предприятия».

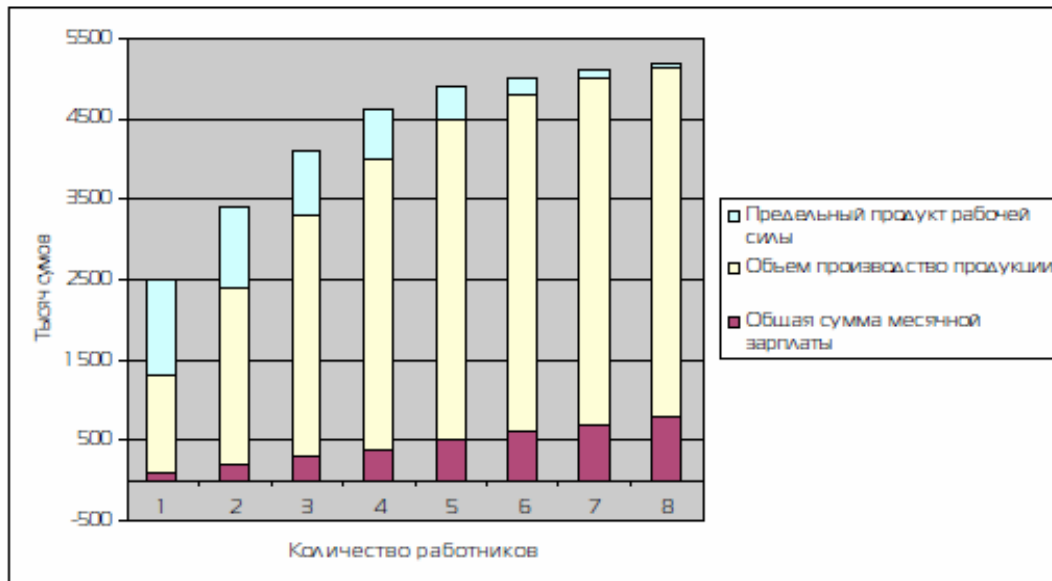
Ниже рассмотрим содержание концепции «предельного продукта рабочей силы» и «функциональной комплектации».

Когда шестерых мало, а восьмерых слишком много

Предельный продукт рабочей силы – это дополнительное количество произведенной продукции в результате использования добавочной единицы рабочей силы. Когда предприниматель решает вопрос о том, нанимать или не нанимать дополнительную единицу рабочей силы, он, прежде всего, думает о том, как это повлияет на его прибыль. Предприниматель сопоставляет присовокупленную выручку от выпуска сверхплановой продукции, полученную при использовании дополнительного количества работников, с величиной увеличения затрат на заработную плату. Он продолжает нанимать работников до тех пор, пока очередная единица рабочей силы уже не будет приносить добавочную прибыль, то есть до тех пор, пока предельный продукт рабочей силы не снизится до величины, где объем возросшей выручки равен величине заработной платы.

Рассмотрим это положение на условном примере. Допустим, что месячная заработная плата выплачивается каждому работнику в одинаковом размере – по 100 тыс. сумов.

Таблица 1



Из таблицы 1 видно, что с увеличением числа рабочих соответственно увеличивается общая сумма месячной заработной платы, а объем производства продукции увеличивается с падением темпов прироста. Это объясняется тем, что каждый последующий нанятый работник производит все меньше продукта, т.е. уменьшается предельный продукт рабочей силы. В нашем примере для предпринимателя найма рабочей силы до 7 человек является выгодной. Найм восьмого рабочего экономически не выгоден, так как при затрате на зарплату 100 тыс. сумов, можно получить дополнительную продукцию лишь в размере 50 тыс. сумов.

Это говорит о том, что определение количества персонала только административными, «кабинетными» методами (исходя от «желания» руководителя предприятия) не оправдывается с экономической точки зрения. Такой подход приведет либо к не покрытию расходов на оплату труда, либо к неполному использованию потенциальной выгоды от производства продукции.

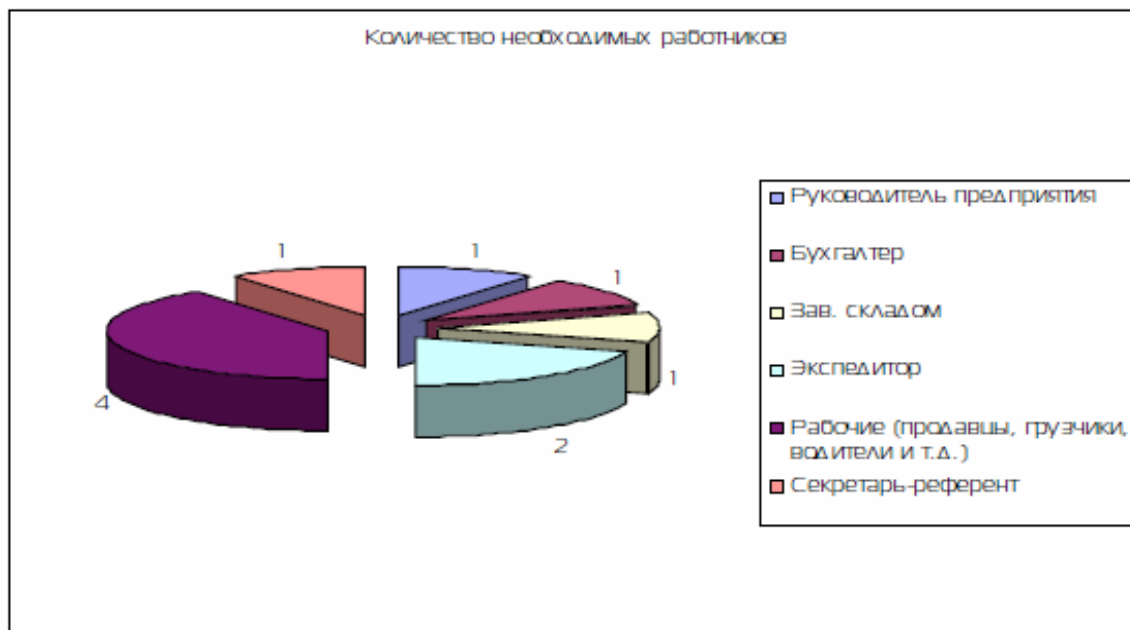
Преднамеренный «недокомплект»

Согласно концепции «функциональной комплектации» персонала предприятия, минимальная количественная граница, установленная для предприятий малого бизнеса, исходя из особенностей деятельности, должна создать возможность для обеспечения работниками всех имеющиеся должностей и функций.

Известно, что на каждом предприятии с точки зрения организации хозяйственной деятельности формируется своеобразная структура, включающая в себе различные должности и функции. Эти функции различаются по принадлежности к узким или широким специализациям. Работники предприятий малого бизнеса отличаются особенностью одновременного выполнения несколько хозяйственных задач широкой специализации. Например, имеющиеся на крупных предприятиях отдельные функции главного бухгалтера, бухгалтера, кассира и т.п. может выполняться одним и тем же лицом на малых предприятиях. В то же время, в хозяйственной деятельности есть функции, по которым требуется наличие отдельного специалиста.

В качестве примера рассмотрим функциональную структуру персонала предприятия оптовой торговли. Допустим, при формировании должностного штата руководитель предприятия исходил из минимальных необходимых требований, которые обеспечивают нормальную деятельность предприятия (таблица 2).

Таблица 2



Полное обеспечение структуры персонала предприятия соответствующими должностями и функциями в конечном результате влияет на эффективность хозяйственной деятельности. Не обеспечение какой-либо должности или функции работниками может негативно повлиять на результаты производства.

Но при формировании состава персонала руководителю предприятия приходится учитывать и другие факторы. Например, обладание предприятия статусом «субъект малого бизнеса» создаёт возможность получения льгот при платеже налогов, получении кредитов, пользования различными видами услуг инфраструктур и т.д. Поэтому, он постарается ограничиться тем количеством персонала, который даст возможность отнести данное предприятие к числу «микрофирм» или «малых предприятий». Это значит, что предприниматель для регистрации своего предприятия как субъекта малого бизнеса, вынужден не укомплектовывать полностью работниками имеющиеся должности и функциональные обязанности.

Математический «недокомплект»

Концепцию «функциональной комплектации» персонала предприятия тоже можно объяснить с помощью условного примера (таблица 3).

То есть, руководитель предприятия с «излишними» функциональными обязанностями, возникающими вследствие ограничения размера, распределяет эти функции между сотрудниками (это распределение может осуществляться путем «всем поровну» или дифференциально, по способностям работников). В результате это приводит к соответствующему повышению заработной платы работников. В этом случае, руководитель предприятия имеет возможность повысить зарплату работников в размере фонда заработной платы уволенных или не принятых работников. В нашем примере это сумма составляет 40 тыс. сум.

$(700\ 000 - 500\ 000) : 5 = 40\ 000$ сумов.

Теперь каждый работник получает заработную плату в размере 140 тыс. сум вместо 100 тыс. сум, после чего найм седьмого и восьмого работников становится невыгодным для владельца предприятия. Потеря выгоды (в размере 60 тыс. сум) от отказа по найму шестого работника компенсируется выгодой от получения права пользования льгот, предоставляемым государством для субъектов малого бизнеса.

Кем назваться: микрофирмой или малым предприятием?