ПРЕДПРИЕМАЧЕСКАТА АКТИВНОСТ И ГЕНЕРИРАНЕТО НА ЗАЕТОСТ

проф. д-р Милен Балтов
Бургаски свободен университет

THE ENTREPRENEURIAL ACTIVITY AND THE EMPLOYMENT GENERATION

Prof. Milen Baltov, PhD
Burgas Free University

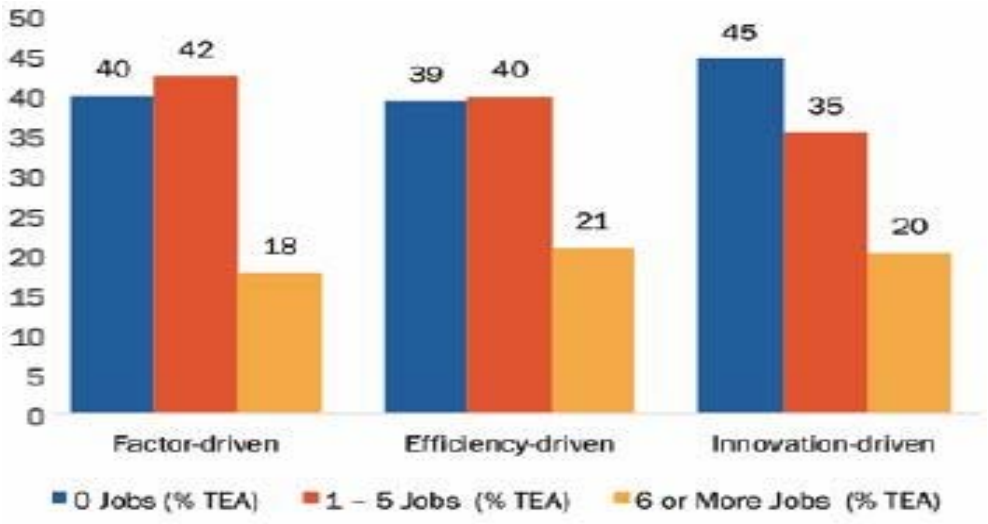
Annotation: *For the last 30 years the entrepreneurial activity was predominantly assumed as a substantial factor in the jobs generation. A lot of evidence both proved it and opened a space for researching why there are limitations on the types and volumes of generating employment by the entrepreneurs. Self-employment and involving inner circle of the family and friends tends to be the predominant type of employment, and contrary to the expectations the innovative active entrepreneurs are less likely to employ, but more prefer the networking for expanding. Proves come both at level of Bulgaria and at global lever from the reports of the Global Entrepreneurship Monitoring (GEM) - a consortium service proving to be the most representative for the last 15 years and having Bulgaria as a country surveyed for a first time in 2015-2016.*

Key words: *Entrepreneurial types, the Global Entrepreneurship Monitoring, Employment generation drives, promoting pro-employment entrepreneurs*

Какви са всъщност предприемачите – генератори на заетост или просто самонаемащи се. Склонни ли са предприемачите да се превърнат в работодатели? До каква степен? В какъв вид? Въпроси, които се пораждат при по-внимателен преглед на част от собствениците на МСП и бариерите възпиращи ги от наемането на нов персонал и кои са тези бариери. В настоящия доклад се използват два типа фактори за обяснение на ограничеността на МСП при генериране на заетост като икономическите и социо-психологическите фактори. Разбира се отчитат се равни изходни характеристики като размер на фирмата, възраст и образователен профил на собствениците на МСП.

Функционирането на едно малко или средно предприятие в определена степен включва комплексността и времеемкостта на задачите на бизнес единицата, а липсата на специализация при малкия мащаб често прави труда не достатъчно ефективен. Така възниква въпроса защо собствениците на МСП не прибягват до наемането на повече служители и логичното обяснение може да бъде липсата на средства за това, но това не обяснява всичко. При тези МСП, които могат да си го позволят финансово това наемане не се осъществява и очевидно съществуват допълнителни бариери.

Фигура 1. Намерения на предприемачите за наемане на служители за период от 5 години



Global Entrepreneurship Monitor, *Global Report, GEM, 2015.*

Изследвания в Холандия показват, че над две трети от новостартиралите предприемачи изпитват нужда от нови служители, но не наемат реално [van der Hoeven, 2010]. Същото изследване показва, че често причината е във високите разходи за труд, липсата на умения сред потенциалните служители. По-стари изследвания показват, че постигащи ръст в печалбите си фирми не увеличават броя на заетите.

Една от причините за ненаемане на нови служители, макар и обемът от дейностите да го предполагат, са разходите за наемане, поддържане и освобождаване на персонал. С други думи, ако работодателите възприемат тези разходи за твърде високи, биха предпочели да работят те самите или другите им служители с по-голямо натоварване. Примери за подобни разходи са времето нужно за попълване на всички документи за администрирането на новонаетите, разходите за служителите за периодите в които те са болни или не са в състояние да изпълняват задълженията си и трудностите да бъдат освободени служители ако се представят под очакванията.

Някои отговори, които произтичат от данните в Глобалният мониторинг на предприемачеството (Фиг. 1) могат да се тълкуват, като:

- Най-голям е делът на самонаетите (ненамащите други служители) предприемачи, които са мотивирани от иновациите
- Частичното обяснение е, че развитите технологии и комуникации позволяват на тази категория предприемачи (предимно в развитите страни)
  - да оперират самостоятелно или като част от по-широка мрежа с партньори споделящи еднакви ценности

- При бизнесите, за които производствените факторите са водещи (и в по-слабо развити страни) се предполага, че е
  - по-лесно да се наемат хора с ограничени алтернативи за заетост, в среда с по-малко трудови ограничения

Така съществуват няколко обективни причини за това, собствениците на МСП да срещат бариери пред наеманото на нов персонал, които ще наречем икономически фактори, които влияят негативно върху желанието за наемане на нов персонал. Така се оказва, че колкото по-високи формализацията на процедурите и разходите за наемане на персонал, толкова по-малка е вероятността собствениците на МСП да наемат персонал.

Таблица 1. Дял на заетите лица по групи предприятия в България

(Проценти)

	Микро-предприятия	Малки	Средни	Общо МСП	Големи	Общо
2008	26.3	24.2	24.0	74.5	25.5	100.0
2009	30.1	24.2	22.3	76.6	23.4	100.0
2010	31.2	23.3	21.3	75.9	24.1	100.0
2011	31.0	23.4	21.1	75.5	24.5	100.0
2012	31.1	23.2	21.5	75.7	24.3	100.0
2013	30.9	23.1	21.4	75.4	24.6	100.0

Янева, Л., **Възстановяват ли се малките и средните предприятия от икономическата криза? Малките и средните предприятия в България през периода 2008 - 2013 г.**, *НСИ 2014 г.*

Колко „малки“ са генераторите на заетост в България?

- В периода 2012-2013 г., всички подгрупи МСП отчитат намаление на заетите лица
  - средните предприятия с 1,9%
  - малките предприятия с 0,4%
  - микро предприятията с 1.4%
- Влиянието на малките предприятия (с 10-49 заети) расте, а техният дял се повишава до 22.5% от общата заетост в България.
  (ИАНМСП, 2013 г.)

Фигура 2. Изменение на броя, добавената стойност, заетите и производителността при МСП за периода 2008-2013 г.

Янева, Л., **Възстановяват ли се малките и средните предприятия от икономическата криза? Малките и средните предприятия в България през периода 2008 - 2013 г.***, НСИ 2014 г.*

Средният размер на едно предприятие от групата МСП за периода 2008 - 2013 г. е намалял от 5,6 на 4,5 заети. Средният размер на микро предприятията се стабилизира на 2,0 заети (2,2 през 2008 г.). Запазва се средният размер на малките предприятия – с около 20,5 заети. Средният размер на средните предприятия намалява – от 100,0 в началото на периода до 99,2 през 2013 г.

Вторият тип бариери пред наемането на персонал са свързани с личността и отношенията на предприемача. Така, предприемачът се нуждае от доверие в персонала, така че да знае, че работата се изпълнява по правилния според него начин. Ако предприемачът изпитва недоверие към други хора, особено такива с различен произвох от неговия, решението му да наеме нов персонал ще бъде негативно повлияно. В социо-психологията и социологията, явлението на съществуването на положително отношение към "своите/вътрешните" и отрицателно към "другите/външните" е известно като етноцентризъм.

В социологическата теория връзката се търси със социално-икономическата позиция и личността на конкретния човек [Eisigna and Scheepers, 1989]. По-конкретно се счита, че етноцентризма е причинен от усещането за нестабилност на статуса – несигурност за запазването на социалния сттус в бъдеще и обърканост за характера на статуса – успешен ли е постигнатия статус, които са свързани със социално-икономическата позиция на човека. Изследвания показват, че от всички категории собствениците на МСП и фермерите страдат най-много от напрежението около обективното им място сред класите и от усещането за обърканост за характера на статуса им [Faltin, 2000].

Къде са „ненаемащите" предприемачи можем да проследим от данните в Табл. 2.:

- В Европа (46%) и в Азия и Океания (45%) и по-конкретно в:
  - България, Италия и Гърция
  - Тайланд, Индонезия и Индия

- Обяснението е противоречиво – икономиките в тези страни са основани главно на факторното предимство и на търсенето на ефективност
  - На другите континенти това е основание за по-голяма склонност за наемане на служители

Таблица 2. Общата предприемаческа активност и иновативната активност в някои държави

	Ниска обща предприемаческа активност	Висока обща предприемаческа активност
Ниска иновативната активност	**България Малайзия Мароко**	**Сенегал Буркина Фасо**
Висока иновативната активност	**Белгия Швейцария Великобритания**	**Чили Ливан**

Адаптирана таблица по **Global Entrepreneurship Monitor,** *Global Report, GEM, 2015*

Ако е вярно, че собствениците на МСП в по-голяма степен от другите са носители на етноцентрични отношения, това може в голяма степен да обясни част от решенията да не се наема нов персонал. Етнозентричните собственици на бизнес ще са по-склонни да считат, че на персонала не може да му се вярва, че като цяло служителите са мързеливи, че не биха се отдали на 100% за фирмата си и др. Паралелно с това, са открити и съществени различия в ценностната ориентация на предприемачите. Предприемачите демонстрират високи стойности по три от културните дименсии изведени от Хофстеде – демонстрират ценности на висока властова дистанция, висок индивидуализъм и висока степен на мъжкото начало. Високия показател за индивуализъм показва предпочитание за по-скоро индивидуалистични, отколкото колективистични действия.

Таблица 3. Динамика на създаването на работни места според възрастта на предприемача в ЕС

Брой генерирани места/ Възраст на предприемача	18 - 34 години	35 - 64 години
0 – 1 места	**46.7%**	**55.8%**
2 – 5 места	**26.2%**	**23.8%**
6 – 19 места	**17.6%**	**12.4%**
20+ места	**9.5%**	**8.0%**

Global Entrepreneurship Monitor, Generation Entrepreneur?
The state of global youth entrepreneurship, GEM, 2015

Колко „млади“ са генериращите заетост предприемачи?

- Наемащите повече от 6 служителя са малцинство сред предприемачите независимо от тяхната възраст
- Специално в ЕС, младите предприемачи са близо два пъти по-склонни от по-възрастните такива, да наемат повече от 6 служителя
- Подобно е поведението и в САЩ, където делът на младите предприемачи наемащи над 6 служителя е дори леко по-висок от този в ЕС
- Динамичните (с висок потенциал за растеж) предприемачи обикновено стартират бизнеса си на възраст от 26 до 45 години и са Преобладаващо са с висше образование *(2011 GEM High-Impact Entrepreneurship Global Report)*

Така можем да се доближим до твърдението, че възприятията на собствениците на МСП по отношение на персонала и другите хора като цяло имат негативно влияние върху склонността им да наемат нов персонал. Доказателства за България частично произтичат от показаното по скалите на интексите в Табл. 4. и в Табл. 5.

Таблица 4. Самовъзприятия и социални ценности относно предприемачеството в България

	Стойност	Класиране (от 60 страни)
Възприети възможности	**15,8**	**58**
Възприети умения	**35,2**	**53**
Страх от провал	**33,3**	**23**
Предприемачески намерения	**5,3**	**59**
Висок статус на предприемачите	**71,5**	**20**
Изборът да си предприемач като избор за кариера	**57,5**	**34**

Адаптирана таблица по **Global Entrepreneurship Monitor,** *Global Report 2015-2016, GEM, 2016.*

Таблица 5. Предприемаческата активност в България

	Стойност	Класиране (от 60 страни)
Обща предприемаческа активност - стартиране на бизнес	**3,5**	**59**
Дял на собствеността при установени вече бизнеси	**5,4**	**39**
Обща предприемаческа активност	**33,3**	**23**

Адаптирана таблица по **Global Entrepreneurship Monitor,** *Global Report 2015-2016, GEM, 2016.*

Влиянието на икономическите и социо-психологически фактори върху решенията за наемане на нов персонал ще се опосредствува от характеристиките на определени бизнес групи. Обикновено колкото е по-малка фирмата, толкова вероятността собственикът/ите да са затруднени да стигнат до решението да наемат допълнително хора. Няколко са причините за това, като на първо място факта, че наемането и поддържането на персонал при голямата фирма (с персонал повече от 250 души) е свързано с по-малко разходи, отколкото при фирмата с нито един или няколко наети служители. От друга страна изследванията вече показват, че много от предприемачите не изпитват нужда бизнесът им да расте и съответно не са склонни да наемат допълнителен персонал.

Защо е мнозинството на „ненаемащите“ предприемачи?

- Видът на бизнеса, който стартират
- Трудовите регулации
- Наличието на образована работна сила
- Икономическият цикъл

На другия край (сред склонните да наемат) са предприемачите в: Колумбия, Чили, Тайван, Китай, Казахстан, Румъния, Ирландия …

Таблица 6. Предприемаческото въздействие в България

	Стойност	Класиране (от 60 страни)
Очаквания за наемане (за тези търсещи 6+ служители)	**7.3**	**55**
Иновационна активност	**35.2**	**59**
Насоченост към сектора на бизнес услугите	**8,7**	**41**

Адаптирана таблица по **Global Entrepreneurship Monitor,** *Global Report 2015-2016, GEM, 2016.*

Друго обстоятелство, което може да повлияе на решенията за наемане на нов персанал е образователното ниво на предприемача. Социологическите изследвания убедително показват, че по-високо образованите предприемачи са склонни към по освободени и открити идеи за другите хора и обществени теми. Образователните постижения се очаква да повлияят негативно на демонстрираните социо-психологически бариери, съответно да имат положително влияние върху шансовете за наемане на нов персонал.

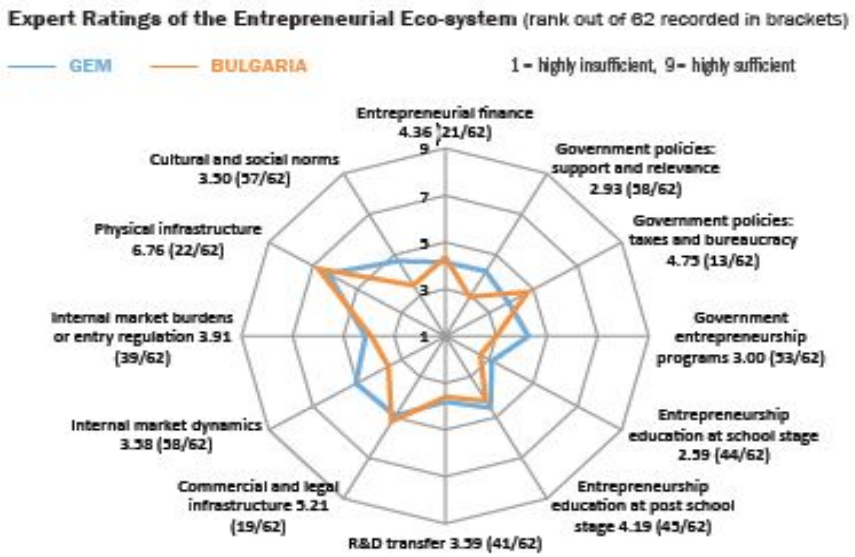
Таблица 7. Мотивационен индекс и разпределение по полове при предприемачите в България

	Стойност	Класиране (от 60 страни)
Мотивационен индекс: Преобладаващо търсещи подобрения и възможности с/у Движени от необходимостта	**0,9**	**55**
Жени/ мъже предприемачи	**0,7**	**21**
Жени/ мъже предприемачи - по мотивационния индекс	**1,1**	**3**

Адаптирана таблица по **Global Entrepreneurship Monitor,** *Global Report 2015-2016, GEM, 2016.*

Друго обяснение е свързано с факта, че по-високо образованите хора срещат по-малко трудности при справянето с документацията и им се налага да отделят по-малко време за администрирането на персонала. Така, образователните постижения биха снижили възприеманите икономически бариери пред наемането на персонал и така положително да повлияят на шансовете за наемане на нови служители.

Фигура 3. Предприемаческата екосистема в България по показателите на мониторинг на предприемачеството



Global Entrepreneurship Monitor, *Global Report 2015-2016, GEM, 2016.*

Едно трето обстоятелство влияещо върху процеса на вземане на решение за наемане на нов персонал е свързано с възраста на собственика на фирмата. При условие, че възрастните собственици на бизнес имат по-голям опит с персонала, може да се счита, че бариерите – или поне икономическите, пред тях за наемане на перосанал са по-ниски от тези при по-младите им колеги.

За социо-психологическите бариери е трудно да се разграничат ясно и докажат зависимости, а също и при историята на самата фирма. Често историята на фирмата е свързана с възрастта на предприемача, но е възможно и да не съвпадат. Често фирмата е с по-дълга история – както е при фамилния бизнес основан от бащата напр., или след изкупаване – какъвто е случая с приватизирани фирми. В тези случаи път може да имаме млад предприемач и наследен опит на самата фирма. Очакването е колкото по-възрастен е собственикът и с по-дълга история е фирмата, толкова по-малко вероятно е влиянието на икономическите бариери пред наемането на нов персонал.

Изводите, които се налагат след този преглед са:

- Предприемачите, които наемат служители извън тесния си кръг са малцинство
  - Тези от тях и с иновационна насоченост са по-скоро самонаети
- При изследванията на феномена е препоръчително:
  - Да се потърсят „маржиналните стойности“ на наемането на служители от страна на предприемачите
  - Да се идентифицират поведенческите работодателски модели на отделните групи предприемачи и склонността им за наемане на „себеподобни“
- При политиките за заетостта е препоръчително да се заделят мерки и ресурс за:
  - Наемащите предприемачи, а не само за самонаетите
  - Адаптиране на „дрехите“ за ролята на работодател, в които трябва да влезе предприемача

Литература:

1. Балтов М., “Бизнес проекти и инвестиции в предприемачеството и иновациите”, Издателство Начало, Бургас, 2013 г.
2. Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средните предприятия, Изследване на предприемачеството и перспективите за развитие на иновациите в МСП (2012-2013), изготвен от НОЕМА ООД и СИГМА ХЕТ ООД, София, 2013 г.
3. Янева, Л., Възстановяват ли се малките и средните предприятия от икономическата криза? Малките и средните предприятия в България през периода 2008 - 2013 г., НСИ 2014 г.
4. Eisigna R.N, P.L.H. Scheepers, Etnocentrisme in Nedeland, ITS, Nijmegen, 1989.
5. Van der Hoeven, R., Labour Markets Trends, Financial Globalization and the current crisis in Developing Countries, DESA Working Paper No. 99, 2010.
6. Faltin G., Integrating Entrepreneurship in Education and Training – a mere necessity or the potential to excel in educational quality, „Entrepreneurship in Education and Training” Report, ETF, Almaty, 2000.
7. Global Entrepreneurship Monitor, Global Report, GEM, 2015.
8. Global Entrepreneurship Monitor, Global Report 2015-2016, GEM, 2016.
9. Global Entrepreneurship Monitor, Generation Entrepreneur? The state of global youth entrepreneurship, GEM, 2015.
10. Inglehart, R., Princeton University Press, 2012.
11. Whyte G., Entrepreneurship in Education and Training: Results of a cross-country review, Report, ETF, Almaty, 2000.