

УДК 331.108

Л.С. Аспидова**L.S. Aspidova**

Пермский национальный исследовательский политехнический университет

Perm National Research Polytechnic University

АНАЛИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

ANALYSIS OF THE HUMAN CAPITAL IN SYSTEM OF SOCIAL STABILITY OF THE ENTERPRISE

Рассмотрена социальная сфера предприятия, необходимая для оценки возможностей работников достичь желаемых целей, а также для определения ее оптимального потенциала в реализации устойчивости организации в целом. Представлены анализ исследований и результаты экспертных суждений специалистов в данной предметной области.

Ключевые слова: устойчивое человеческое развитие, социальная устойчивость, показатели социальной устойчивости, социальная сфера предприятия, анализ.

In article the social sphere of the enterprise necessary to estimate possibility of each employee of the enterprise in achievement of the desirable purposes and to determine the optimum capacity of this sphere in achievement of stability of the enterprise is considered. The analysis of researches and results of expert judgments of experts in this subject domain is submitted.

Keywords: sustainable human development, social stability, indicators of social stability, social sphere of the enterprise, analysis.

Появление концепций устойчивого и человеческого развития, ставших приоритетными для ООН, многих международных организаций и стран, привело к появлению понятия «устойчивое человеческое развитие». Оно акцентирует внимание на экономическом росте с учетом проблемы бедности и экологического фактора. В докладе «О развитии человека», подготовленном в 1994 году в рамках Программы развития ООН, дано определение: «Устойчивое человеческое развитие представляет собой такое развитие, которое не только приводит к экономическому росту, но и к справедливому распределению его результатов, восстанавливает окружающую среду, а не уничтожает ее, повышает ответственность людей, а не превращает их в бездушных исполнителей. Это развитие для людей, природы, также оно способствует увеличению количества рабочих мест» [1, с. 13].

В рамках концепции устойчивого человеческого развития анализ социальной сферы является актуальным.

Изучение социальной сферы предприятия необходимо для того, чтобы дать оценку возможностям отдельных работников достичь желаемых целей, а также определить ее потенциал для реализации устойчивости предприятия в целом.

Социальная сфера – это среда развития человеческого капитала. Главное конкурентное преимущество российских предприятий сегодня – это человеческий капитал.

Поэтому для каждого предприятия актуальной является задача раскрытия потенциала возможностей низшего и среднего звеньев коллектива, востребованности молодых специалистов, жаждущих творческого роста [7, с. 22].

В своей деятельности предприятие испытывает на себе воздействие различных факторов, условно разделенных на 4 группы: политические, социальные, экономические и технологические. На рис. 1 схематично изображены хозяйственные взаимосвязи предприятия [2, с. 65].

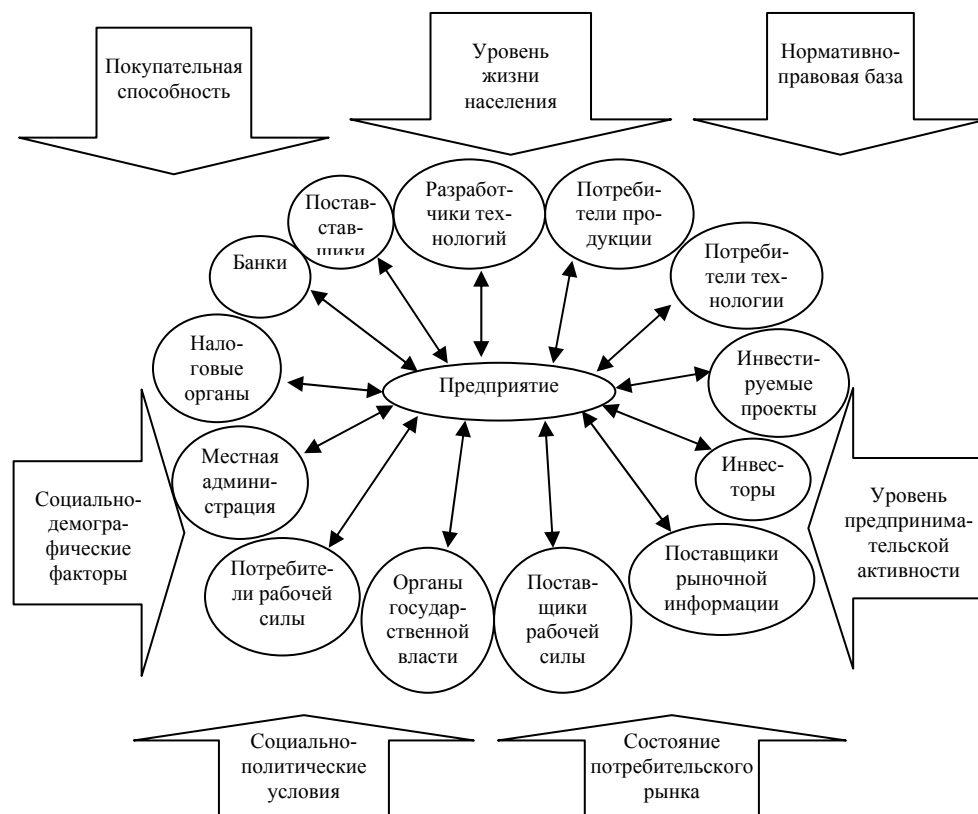


Рис. 1. Хозяйственные связи предприятия

Факторы воздействия, изменяясь, модифицируют степень и характер воздействия внешней среды на предприятие. Возможность изменения характера фактора воздействия в отрицательную для предприятия сторону, влеку-

щую нежелательное изменение параметров организации, – угроза его экономической безопасности. Ухудшение состояния хозяйствующего объекта вследствие реализации угрозы – это ущерб [8, с. 410].

На часть факторов внешней среды организация не имеет влияния (на рис. 1 они изображены стрелками). Другая часть факторов поддается воздействию и изменению. В результате, чтобы оградить себя от возникновения ущербов, хозяйствующий субъект должен предпринять меры по противодействию нежелательным тенденциям изменения факторов внешней среды.

К социальным целям предприятия относятся содействие росту благосостояния общества, охрана здоровья сотрудников и соблюдение безопасности труда, обучение и профессиональная подготовка сотрудников, создание эффективной системы мотивации персонала.

С помощью системы целевых установок и показателей необходимо разработать механизм оценки социальной устойчивости развития предприятия, который позволит выявить степень его устойчивости и управлять им более эффективно.

К выживанию и развитию в конкурентном окружении способно только социально устойчивое предприятие. Социальная устойчивость связана не только с самой организацией, ее свойствами, но и с внешней средой. Как правило, в процессе совместного функционирования и развития предприятие адаптируется к своему окружению. Можно предположить, что в результате такой адаптации черты конкретной организации отразятся на свойствах ее окружения.

Социальная устойчивость нужна для демонстрации степени социальной защищенности сотрудников предприятия. К социальной защищенности на предприятии относят такие факторы, как стабильность в сохранении рабочих мест, наличие и эффективное использование фонда соцразвития, участие персонала в управлении предприятием и его долей в прибыли, соотнесенность размера оплаты труда с прожиточным минимумом [9, с. 58].

В связи с тем что стабильность оплаты труда рабочих, сохранение и приумножение их здоровья, создание благоприятных условий труда, их отдых и воспроизводство – составные части устойчивого развития предприятия, усилия по укреплению социальной устойчивости являются основой внутренней устойчивости предприятия.

По показателям социальной устойчивости судят об общей картине квалификационного и творческого состава кадров и их способности определить эффективность работы предприятия в соответствии с разработанными планами.

Для оценки и управления устойчивым развитием предприятия выбор системы показателей базируется на комплексном подходе, который включает анализ исследований современных авторов, использование экспертных суждений в данной области и основывается на объективной необходимости предприятия исходя из целей, возможностей и собственного опыта.

Н.А. Хомяченкова определяет социальную устойчивость как социальную защищенность персонала предприятия. Автор считает, что в соответствии с задачами анализа социальной устойчивости предприятия социальные показатели могут оцениваться по следующим критериям (рис. 2) [6, с. 94].



Рис. 2. Основные показатели социальной устойчивости предприятия

Все эти критерии содержат множество качественных и количественных показателей. Индикатором критерия социальной удовлетворенности трудового коллектива является коэффициент стабильности кадров, индикатором критерия степени удовлетворенности материальных потребностей работников – отношение средней зарплаты на предприятии к средней зарплате по промышленности, индикатором критерия социальных условий – коэффициент обеспеченности нормальных условий труда, а индикатором показателя социальных проблем – коэффициент задолженности по зарплате на 1 работника.

Достаточно большой набор показателей, характеризующих состояние социальной сферы предприятия, содержится в исследованиях Е.Д. Чикиной

(таблица). Автор дает следующее определение: «социальная сфера предприятия – это люди с их жизненными целями и ценностями, мотивами и способностями, привычками и потребностями» [7, с. 25].

Показатели социальной сферы предприятия

| Показатели эффективности управления персоналом | Методика расчета |
|--|---|
| Состав по образованию | Доля работников без образования, а также имеющих высшее и среднее образование (в %) |
| Состав по квалификации | Доля работников, соответствующих квалификации (в %) |
| Состав персонала по возрастным характеристикам | Доля работников: – моложе 20 лет; – 20–35 лет; – 35–50 лет; – старше 50 (в общей численности, в %) |
| Состав работников по стажу | Доля сотрудников с опытом работы и без него (в общей численности, в %) |
| Состав работников по логике и эрудиции | Доля работников, обладающих логикой и эрудицией (в общей численности, в %) |
| Состав работников по вредным привычкам | Доля курящих, доля употребляющих алкоголь: – менее 50 г в неделю; – 50–200 г в неделю; – более 200 г в неделю (в общей численности, в %) |
| Состав работников по оплате труда | Доля работников, получающих среднюю заработную плату по отрасли и выше (в общей численности, в %) |

Каждый показатель деятельности предприятия должен отражать степень соответствия условиям устойчивого развития, т.е. требованию сохранения динамического постоянства.

А.Е. Хатчатуров-Тавризян в своей работе «Методологические основы формирования интегрированных систем экономико-экологического управления промышленными предприятиями» выделяет следующие показатели социальной устойчивости [5, с. 78]:

- доля трудоспособного населения, проживающего в регионе и работающего на предприятии;
- средние выплаты (включая заработную плату, начисления и премии) для руководителей среднего звена, мастеров, рабочих (за год, в руб., в отношении к средней заработной плате по региону);
- травматизм и профессиональная заболеваемость (число случаев в год, на полную численность работающих);
- средняя продолжительность обучения сотрудников (по категориям, часов/дней в год).

А.Е. Хатчатуров-Тавризян определяет «социальную устойчивость» как обеспечение благоприятных условий труда, подотчетность обществу в части использования рабочей силы [5].

В современных исследованиях отмечается связь социальной устойчивости с экономической и экологической устойчивостью. Так, например, наблюдается положительная зависимость объемов производства от размеров заработной платы, отрицательная зависимость числа пострадавших от несчастных случаев на производстве от потерь предприятия в связи с нетрудоспособностью сотрудников. Финансовые результаты промышленных предприятий благоприятно отражаются на росте дохода работников, при этом связь с заработной платой сильная (коэффициент корреляции 0,8–0,9) [4, с. 86–93, 89–90].

С определения ориентиров (целей) должна начинаться разработка системы показателей. Необходимо выявить показатели устойчивости развития отдельных подсистем предприятия, в том числе социальной. Они должны содержать надежную и полную информацию о степени удовлетворения всех критериев. Подчеркнем, что в этом случае нельзя обойтись без значительной доли субъективности. Но, как показывают различные исследования, оценки устойчивости функционирования и развития дают сопоставимые результаты даже в случае совершенно разных перечней показателей, если их отбор производится исходя из критерия удовлетворения базовых целей основных подсистем.

Анализ практики деятельности ряда отечественных и зарубежных компаний показывает, что в последние годы руководство успешных организаций осознало ценность кадрового потенциала. Обеспечение эффективной работы предприятия напрямую зависит от специалистов, способных создавать и продвигать инновации. Решение этой проблемы требует комплексного подхода, создания многоуровневой структуры, охватывающей систему образования, организацию использования и развития человеческого потенциала на уровне предприятий.

Развитие персонала внутри организации действительно требует нового, в определенном смысле инновационного, подхода: организации обучения, стимуляции саморазвития, формирования инновационных сетей или функциональных групп, обеспечивающих эффективное взаимодействие в процессе выявления и внедрения инновационных идей и процессов.

Сотрудники, объединенные в сеть, могут использовать индивидуальные профессиональные знания из разных областей, разнообразный опыт. Таким образом, формируется коллективное интегрированное знание, позволяющее генерировать идеи, преобразовывать их в инновации и применять эти нововведения для достижения эффективности деятельности организации в целом. Рождение и обсуждение новых идей способствуют появлению других задумок, сети специалистов могут создавать циклы, цепи инноваций. Эффективные инновационные сети позволяют специалистам с различными знаниями

и методами решения проблем использовать синергетический эффект взаимного влияния идей [3, с. 346].

Поскольку развитие человеческих ресурсов становится важнейшим условием инновационного преобразования экономики и именно человеческий потенциал играет решающую роль в этом процессе, необходима разработка новой концепции развития человеческих ресурсов непосредственно на предприятиях. Персонал должен стать объектом внимания прежде всего как источник успешной деятельности компании, главным стратегическим инновационным ресурсом (в отличие от традиционного понимания концепции управления персоналом). Современная концепция предполагает активное участие в процессе развития самого работника, его непрерывное обучение, приобретение им новых знаний и компетенции, опыта, способностей к творческому взаимодействию, т.е. возрастание роли неформализованного знания.

Успех развития предприятия может быть достигнут только в том случае, если участники этого процесса будут объединены общей философией, корпоративной инновационной культурой, общим пониманием целей, ожиданий результатов и вознаграждения. Очень важны отношения взаимопонимания и доверия между сотрудниками и руководством, однозначное восприятие работником и работодателем того, в чем состоят их взаимные обязательства по отношению друг к другу.

Список литературы

1. Устойчивое развитие: методология и методики измерения: учеб. пособие / С.Н. Бобылев, Н.В. Зубаревич, С.В. Соловьева, Ю.С. Власов; под ред. С.Н. Бобылева. – М.: Экономика, 2011. – 360 с.
2. Бородин М. А. Разработка методики оценки потенциала устойчивого развития экономики машиностроительных предприятий: дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 2005. – 172 с.
3. Иерархический анализ социально-экономических систем: подходы, модели, предложения: монография: в 2 ч. / под ред. Ю.К. Перского. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2011. – Ч. 1. – 346 с.
4. Лепихина Т.Л., Аликина Е.Б., Лепихин В.В. Влияние экономических показателей на экологическую и социальную устойчивость промышленных предприятий // Вестник Перм. нац. исслед. политехн. ун-та. Сер.: Экономика. 2014. – № 4. – С. 86–93.
5. Хачатуров-Тавризян А.Е. Методологические основы формирования интегрированных систем экономико-экологического управления промышленными предприятиями: дис. ... д-ра экон. наук. – М.: Изд-во РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2006. – 325 с.

6. Хомяченкова Н.А. Механизм интегральной оценки устойчивости развития промышленных предприятий: дис. ... канд. экон. наук. – Тверь, 2011. – 174 с.
7. Чикина Е.Д. Совершенствование методов оценки и управления устойчивым развитием предприятия: дис. ... канд. экон. наук. – Белгород, 2007. – 179 с.
8. Экономическая безопасность. Производство – Финансы – Банки / под ред. В.К. Сенчагова. – М.: Финстатинформ, 1998. – 621 с.
9. Экономическая устойчивость: теоретические и практические проблемы / Н.В. Осокина, В.А. Логачев, А.Г. Коряков, Е.Г. Казанцева. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000. – 175 с.

Получено 23.10.2015

Аспидова Людмила Сергеевна – магистрант, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, гуманитарный факультет, гр. ЭУР-14-1мз, e-mail: aspidovalyudmila@yandex.ru.

Научный руководитель – **Татьяна Леонидовна Лепихина**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и финансов, гуманитарный факультет, Пермский национальный исследовательский политехнический университет.