

Бобров Дмитрий Викторович

Bobrov Dmitry Viktorovich

Московская обл., г.Кашира

Moscow reg., Kashira

Глава городского поселения Кашира

Head of the urban settlement Kashira

Соискатель

E-Mail: DBobrov@skimen.ru

08.00.05 Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

Социально-экономические характеристики категории «человеческий потенциал» и их использование в практике корпоративной социальной политики

Socio-economic characteristics of "human potential" category in application with corporate social responsibility policy

Аннотация: В статье дана сравнительная характеристика трех типов трактовок категории «человеческий потенциал» (политэкономической, технократической, антропоцентрической), акцентирована ведущая роль категории «человеческий потенциал» в единстве его внутренних и внешних аспектов. Далее, на основе полученных выводов, приведено обоснование динамической и управляемой модели функционирования человеческого потенциала; дана альтернативная трактовка социального аудита и обоснование структуры социального отчета как важного инструмента аналитического обеспечения оценки воспроизводства человеческого потенциала.

The Abstract: The article provides a comparative analysis of the three types of treatments category of "human capital" (political-economic, technocratic, anthropocentric), accentuated the leading role of the category "human potential" in the unity of its internal and external aspects. Further, on the basis of the findings, given the rationale of the dynamic and controlled model of the functioning of the human potential, given the author's treatment of social audit and author's rationale for the structure of the social report as an important analytical tool to provide an assessment of the human reproductive capacity.

Ключевые слова: Человеческий потенциал, модель функционирования человеческого потенциала, социальный аудит, социальный отчет.

Keywords: Human potential model of the human, social audit, social report.

Проблема субъективного фактора в экономике, роли и места человека в системе социально-трудовых отношений привлекает пристальное внимание ученых и практиков. Из всего многообразия подходов представляется возможным выделить три основных, в числе которых *политэкономический* (в данном случае рассматривается понятие «рабочая сила» и ее характеристики), *технократический* (в рамках которого возможно оперировать такими понятиями, как «персонал», «кадры», «работники»), *антропоцентрический* (рассматривающий концепции «человеческих ресурсов», «человеческого капитала» и непосредственно «человеческого потенциала») (см.рис.1).

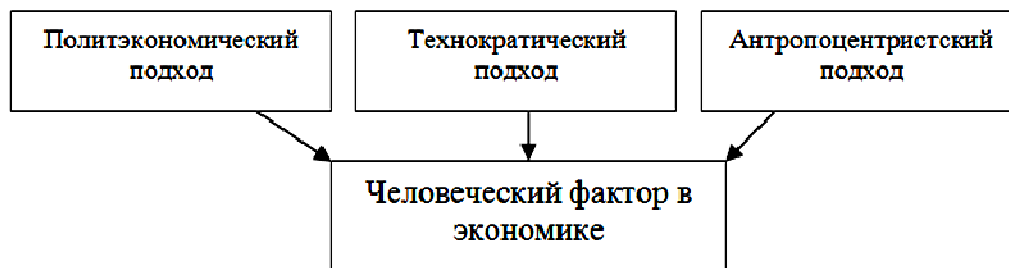


Рис. 1. Основные подходы к исследованию человеческого фактора

Итак, в основе первой позиции лежит категория «рабочая сила», в классическом варианте трактуемая как «...способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек и которые используются им для производства жизненных благ...[она]...может функционировать лишь в системе определённых производственных отношений и является главной производительной силой общества, определяющим элементом производительных сил» [6]. Очевидно, что определение категории «рабочая сила» носит преимущественно материальный, сущностный характер, в то время как прочим аспектам человеческого потенциала уделяется достаточно мало внимания.

Что касается *технократического подхода*, то здесь в центре внимания исследователей термины «персонал», «кадры», «работники». При этом сторонники данной позиции, несмотря на разносторонние трактовки приведенных категорий, утверждают, что главным является объединение людей в рамках одной производственной системы (т.е. предприятия) с целью достижения единого результата. В литературе широко представлена трактовка категории «персонал» как «совокупности всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребёнком и т.д.); совокупности трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия и необходимы для исполнения определённых функций, достижения целей деятельности и перспективного развития[5]». В развитие приведенного определения А.В.Бондарец и Н.П.Скосырева утверждают, что «под кадрами предприятия принято понимать основной (штатный) состав работников предприятия. В зависимости от выполняемых ими функций кадры предприятия делятся на следующие категории: рабочие основные и вспомогательные; руководители; специалисты; служащие. Перечисленные работники образуют (на производственных предприятиях) промышленно-производственный персонал (ППП)»[2]. Более широкое значение имеет термин «работники», который характеризует всех субъектов трудового права, физических лиц, работающих по трудовому договору у работодателя. Именно этот термин активно используется в трудовом законодательстве Российской Федерации и приведен в трудовых и коллективных договорах, локальных нормативных актах организаций и прочих документах.

Концепции в рамках *антропоцентристского подхода* объединяет тезис о ключевой роли человека в социально-экономических системах всех уровней. В этой связи характерным представляется высказывание известного исследователя В.Ж.Келле, отмечавшего, что «...современные экономические реалии требуют более широкого, комплексного понимания, которое нашло отражение в концепции *человеческого потенциала*... Антропологическая составляющая указанного подхода отражает единство биологических, социальных и индивидуальных проявлений человека» [4]. Вместе с тем, в рамках этой школы существует широкий спектр точек зрения на содержание и структуру исследуемой категории. Их обобщенная характеристика представлена в табл.1.

Таблица 1.

Различные подходы к исследованию человека как субъекта социально-трудовых отношений в рамках антропоцентристского подхода

Суть методологического подхода к исследованию человека	Исторические рамки возникновения и активного научного использования	Специфические характеристики подхода
1. Трудовой потенциал	70-е гг XX века – по н.в.	При исследовании человека акцент делается на его потребностях и интересах в сфере труда
2. Человеческие ресурсы	70-80-ые гг XX века – по н.в.	Человек трактуется как элемент общественного богатства, воспроизводство которого сопряжено с рядом необходимых условий
3. Человеческий потенциал	середина 80-х – начало 90-х гг XX века – по н.в.	Человек исследуется в единстве его внутренних способностей и внешних возможностей для реализации первых
4. Человеческий капитал	середина 90-х гг XX века – по н.в.	Человек изучается как объект наиболее эффективных вложений и фактор экономического роста
5. Социальный капитал	начало XXI века	Человек рассматривается в контексте его социальных связей, являющихся факторами для извлечения индивидуальных и общественных выгод
6. Интеллектуальный капитал	начало XXI века	Человек анализируется через призму общественных условий реализации его интеллектуальных способностей, которые используются с целью получения дохода

Источник: аналитические обобщения автора

Современные исследования человеческого потенциала за рубежом осуществляются в рамках концепции «человеческого развития», ставшей популярной в 90-е годы прошлого века в связи с осуществлением проекта ООН (ПРООН) «Отчет о развитии человечества» (к его подготовке имели отношение пакистанский экономист Махбуба уль-Хака, индийский экономист А.Сен и представители возглавляемых ими научных школ). Предложенный исследователями в качестве индикатора человеческого развития «ИРЧП» (Индекс развития человеческого потенциала, или Human Development Index) рассчитывается как среднее геометрическое значений индекса ожидаемой продолжительности жизни (здоровье и долголетие, измеряемые показателем средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении и пр.); индекса образования (доступ к образованию, измеряемый средней ожидаемой продолжительностью обучения детей школьного возраста и средней продолжительностью обучения взрослого населения и пр.); индекса валового национального дохода (достойный уровень жизни, измеряемый величиной валового национального дохода (ВНД) на душу населения в долларах США по паритету покупательной способности (ППС)).

Отмечая недостаточно масштабную работу в указанном направлении, представители отечественных научных школ, возглавляемых, в частности, В.Петровым и Б.Юдиным, подчеркивали неполноту перечня составляющих индекса, используемых в проекте ПРООН, необходимость измерения, помимо предложенных, духовного (эстетического,

художественного, социально-нравственного и др.) потенциала[14]; необходимость уделять внимание проблеме защиты и гарантии прав человека, применения более широкой системы оценки человеческого потенциала в условиях современной России[15] и пр. В.В.Бушуев и В.С.Голубев выступали с предложением расчета индекса развития исходя из синтеза показателей социального, человеческого и воспроизводимого природного капитала[11].

Представляется возможным на базе концепции человеческого потенциала сформулировать новый подход, в соответствии с которым, во-первых, человек рассматривается в единстве его фундаментальных общественных ролей (ипостасей): работника; потребителя материальных и духовных благ; развивающейся личности; жителя определенной территории; во-вторых, потенциал человека исследуется в комплексе внутренних аспектов (т.е.совокупности способностей человека к различным формам жизнедеятельности) и внешних составляющих (т.е.условий для реализации вышеназванных способностей).

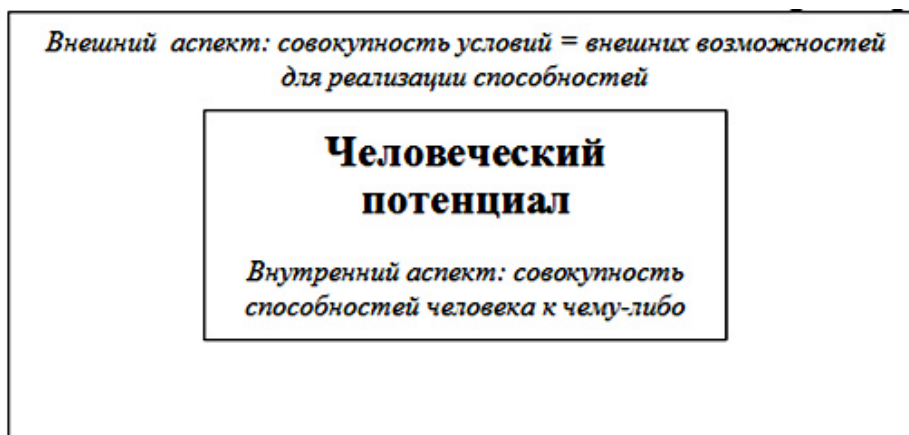


Рис. 2. Авторское видение структуры человеческого потенциала

В свете вышесказанного категория «человеческий потенциал» определяется как совокупность возможностей и способностей человека: труженика, потребителя, субъекта свободного времени, представителя региональной общности (см.рис.3).



Рис. 3. Предлагаемый подход к содержанию категории «человеческий потенциал»

Представляется, что в современных условиях возрастает значение использования и воспроизводства человеческого потенциала на уровне крупного хозяйствующего субъекта, представленного многопрофильной компанией. Человеческий потенциал корпорации (ЧПк) представляет собой сложное и системное явление, имеющее динамический характер, поскольку его параметры постоянно изменяются, эволюционируя во времени. В свою очередь, это предполагает необходимость управления вышеназванными процессами для обеспечения соответствия социальной подсистемы корпорации ее технико-технологическим,

производственным, финансовым, управленческим и другим составляющим, что обеспечивается посредством реализации корпоративной социальной политики.

Исследования социальной активности отечественного бизнеса дают основания для следующего вывода: неразработанность аналитического и методического инструментария ведет к серьезным разночтениям в плане оценки эффективности КСП, определения ее приоритетов и механизмов реализации соответствующих программ, что, конечно же, не способствует решению проблем воспроизводства человеческого потенциала. К таким же негативным последствиям ведет и слабая информированность общества о деятельности бизнеса в социальной сфере, что зачастую порождает скорее негативное восприятие корпораций и всего предпринимательского сообщества со стороны широких социальных слоев. Решение указанных проблем невозможно без улучшения информационно-методической и аналитической базы.

В контексте вышесказанного представляются плодотворными попытки ряда исследователей (в частности, из Академии труда и социальных отношений) задействовать в качестве аналитического инструментария КСП технологии *социального аудита*, предполагающего анализ фактического состояния социально-экономических показателей конкретных предприятий с их последующим сопоставлением с определенными стандартами. При этом социальный аудит распадается на ряд этапов: 1) социальной диагностики (т.е. расчета фактических исходных социальных индексов); 2) социального программирования (т.е. разработки конкретных социальных программ и проектов в соответствии с социальной диагностикой); 3) социального мониторинга (т.е. сравнения фактических социальных индексов с их плановыми значениями).

Синтез основных этапов социального аудита и составляющих человеческого потенциала корпорации может быть графически представлен в виде матрицы, где на пересечениях ее столбцов и строк находятся конкретные показатели, которые могут быть названы *показателями воспроизводства человеческого потенциала компании (ЧПк)*, или *ключевыми социальными показателями*. Эти показатели целесообразно объединить в группы, соответствующие направлениям корпоративной социальной политики, а именно: *в сфере труда*: 1) оплата труда; 2) организация, условия и охрана труда; 3) производственное обучение; 4) социальное партнерство; 5) планирование карьеры; *в сфере потребления*: 1) индексация номинальной заработной платы; 2) изменение стоимостной оценки и продуктового наполнения потребительской корзины; 3) набор гарантий, льгот, компенсаций работникам по коллективному договору; 4) доступность базовых социальных благ и услуг; *в сфере досуга*: 1) расходы на культурно-массовую работу; 2) расходы на физкультуру и спорт; 3) расходы на активный отдых и туризм; *в сфере проживания на определенной территории*: 1) расходы на поддержание и развитие социальной инфраструктуры; 2) расходы на охрану окружающей среды; 3) расходы на поддержание жизнедеятельности малых коренных народов (см.рис.4).

Этапы социального аудита Составляющие человеческого потенциала	Социальная диагностика (фактические значения ВЧПк)	Социальное программирование (планируемые значения ВЧПк)	Социальный мониторинг (соотношение планируемых и фактических значений)
Потенциал человека как труженика	Социальный аудит сферы труда		
Потенциал человека как потребителя	Социальный аудит сферы потребления		
Потенциал человека как субъекта свободного времени	Социальный аудит сферы досуга		
Потенциал человека как жителя определенной территории	Социальный аудит территории		

Рис. 4. Авторское видение социального аудита как основы аналитического обеспечения оценки воспроизводства человеческого потенциала

Очевидно, что в каждой группе будут и количественные, и качественные показатели. Расчет количественных показателей воспроизводства человеческого потенциала производится на основании статистических данных предприятия, в том числе содержащихся в таких формах, как: № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», № 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности», № 7-Т (травматизм) «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» и т.д. Для расчета качественных показателей воспроизводства человеческого потенциала используется так называемый экспертный метод. Экспертная оценка позволяет проводить коллективную экспертизу того или иного не поддающегося прямой количественной оценке ключевого социального показателя и статистическую обработку результатов экспертизы.

Сравнение фактических показателей воспроизводства человеческого потенциала с их плановыми значениями, т.е. оценка эффективности КСП, осуществляется посредством расчета социальных индексов как по отдельным направлениям, сферам, так и по компании в целом.

В контексте вышеизложенного представляется необходимым сформулировать альтернативную позицию относительно содержания и структуры социального отчета корпорации: во-первых, данный документ призван отразить достигнутый уровень

воспроизводства человеческого потенциала компании; во-вторых, структура социального отчета должна соответствовать охарактеризованному ранее подходу к исследованию и управлению ЧПК, в связи с чем в документе главными являются четыре раздела: *качество трудовой жизни, качество потребления материальных и социальных благ (услуг); качество свободного времени (досуга); качество проживания на территории*; в-третьих, содержание социального доклада должно быть максимально конкретным и раскрывать фактические значения ключевых социальных показателей в соответствующей сфере.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бобров Д.В. Теоретические основы качества жизни населения: социолого-управленческие аспекты // Вестник Университета (ГУУ). – 2011. - № 12.
2. Бондарец А.В., Скосырева Н.П. Экономика организаций (предприятий): Учебное пособие. – М.:2006. – с.452.
3. Довбенко М.В., Осик Ю.И. Современные экономические теории в трудах нобелиантов. - "Академия Естествознания", 2011.
4. Келле В.Ж. Человеческий потенциал и человеческая деятельность. В кн.: Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / РАН. Ин-т человека; Под ред. Фролова И.Т. - М.: Эдиториал УРСС, 1999. С. 63.
5. Ключков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. — Эксмо, 2010. — 160 с.
6. Ленин В.И. I Всероссийский съезд по внешкольному образованию 6–19 мая 1919 г. 2. Речь об обмане народа лозунгами свободы и равенства 19 мая. ПСС, изд. 5, т. 38, с. 359.
7. Луков В.А., Юдин Б. Г. К концепции интернет-проекта «Человеческий потенциал России» (Московский гуманитарный университет, Институт философии РАН) <http://www.hdirussia.ru/329>
8. Материалы заседания Круглого стола «Образование и развитие человеческого капитала». Препринт WP5/2003/03. М.: ГУ ВШЭ, 2003. – С.37.
9. Сен А. Об этике и экономике. - М.: Наука, 1996.
10. Буланов В., Катайцева Е. Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала // Общество и экономика. – 2011. - № 1. – С. 13 – 22.
11. Бушуев В.В., Голубев В.С. Индексы социогуманитарного развития: Россия и мир //Общественные науки и современность. 2008. № 2. С. 143-155.
12. Грузков И.В. Человеческий капитал в структуре национального богатства // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. - 2009. - №2(19).
13. Ключков В.В. Человеческий капитал и его развитие. В кн.: Экономическая теория. Трансформирующаяся экономика. // Под ред. И.П. Николаевой. - М.: ЮНИТИ, 2004. - С. 406
14. Петров В. М. Человеческие потенциалы и их распределения: проблема измерений // Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И. Т. Фролова. М., 1998. С. 124–150.
15. Юдин Б.Г. Концепция человеческого потенциала. Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение»/ <http://www.zpu-journal.ru/gum/prospects/articles/2007/Yudin/3/>
16. Human Development Report 2010. UNDP, 2010. URL: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Complete_reprint.pdf

Рецензент: Шулус Алексей Апполинарьевич, доктор экономических наук, профессор, директор Института управления и предпринимательства в социальной сфере Государственного Университета Управления, заслуженный деятель науки РФ, лауреат премии Правительства РФ в области образования.