

УДК 331.1

Корпоративная социальная политика как фактор повышения эффективности воспроизводства человеческого потенциала: инновационные методы анализа и оценки

Бобров Дмитрий Викторович

Кандидат экономических наук, доцент,
кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин,
Институт международных экономических связей (ИМЭС),
119330, Российская Федерация, Москва, ул. Мосфильмовская, 35;
e-mail: soks361@gmail.com

Аннотация

Вследствие высокой степени развития производственно-технологической базы и достаточной зрелости системы трудовых отношений, а также факта, что социальное развитие хозяйствующего субъекта является одной из основ его конкурентоспособности, процессы воспроизводства человеческого потенциала крупного предприятия не должны носить стихийный характер. В данном контексте представляется несомненной ключевая роль системы управления социальным развитием предприятия как комплексного инструмента, обеспечивающего стабильный и регулируемый характер рассматриваемых явлений. На практике исследуемый фактор выступает в форме совокупного работника предприятия. В этой связи представляется правильной точка зрения, хотя и сформулированная применительно к предприятиям сферы услуг, но вполне актуальная и для прочих субъектов хозяйствования: «человеческий фактор может накапливаться и реализоваться только через развитие всех работников предприятия и их профессиональную совместную деятельность. Поэтому человеческий фактор существует в форме совокупного работника предприятия сферы услуг... Совокупный работник предприятия сферы услуг — это группа занятых совместным трудом работников, включая предпринимателя-руководителя, постоянно работающих на одном предприятии и расходующих индивидуальные рабочие силы как единую в целях наиболее полного удовлетворения растущих сервисных потребностей». Аналогичную позицию занимают многие специалисты: к примеру, А.В. Горшков, который трактует совокупного работника (на этот раз применительно к условиям науки) как личный фактор производства. Таким образом, исходный тезис таков: качественно-количественные параметры совокупного работника предприятия оказывают важнейшее влияние на характер функционирования хозяй-

ствующего субъекта, особенно в плане обеспечения его стабильного и долгосрочного устойчивого развития. В свете вышеизложенного представляется теоретически и практически значимым углубленный обзор позиций различных ученых и научных школ по рассматриваемым проблемам.

Для цитирования в научных исследованиях

Бобров Д.В. Корпоративная социальная политика как фактор повышения эффективности воспроизводства человеческого потенциала: инновационные методы анализа и оценки // Теории и проблемы политических исследований. 2017. Том 6. № 2А. С. 92-103.

Ключевые слова

Корпоративная социальная политика, методы повышения человеческого потенциала, эффективность воспроизводства.

Введение

Концепция человеческого потенциала начала завоевывать позиции в экономической науке со второй половины XX века. Объективной основой этого стала потребность в комплексном понимании возможностей человека как экономического субъекта в единстве его биолого-физиологических, общественных и личностных способностей.

Суть авторской позиции по вопросу места человеческого потенциала в социальном развитии предприятия отражают следующие три тезиса.

Тезис первый. Как уже было сказано выше, задействуемый хозяйствующим субъектом человеческий фактор на эмпирическом уровне выступает как совокупный работник предприятия, а в научном плане трактуется как человеческий потенциал предприятия.

Тезис второй. Человеческий потенциал в условиях циклического, повторяющегося производства должен постоянно возобновляться, т. е. *воспроизводиться*. С этих позиций динамический аспект проблемы человеческого потенциала совпадает с вопросом *социального развития субъекта хозяйствования*, содержанием которого выступает, таким образом, *процесс непрерывного и стабильного воспроизводства человеческого потенциала предприятия*.

Тезис третий. Указанное воспроизводство может быть рассмотрено в различных ракурсах: временном, технологическом, управленческом, содержательном и т. д.

Методика оценки эффективности инструментов корпоративной социальной политики

Последний аспект представляется особенно важным для понимания сущности процессов воспроизводства человеческого потенциала предприятия, и в этом плане предложено исследо-

вать сферы вышеназванного воспроизводства, к которым относят ареалы: во-первых, производства; во-вторых – потребления; в-третьих – свободного времени; в-четвертых – определенной территории проживания [Бобров, 2016, 31-33]. Данная методология позволяет «высветить момент развития трудового потенциала, а также рельефно показать механизмы, инструменты этого развития» [там же]. Краткая аргументация в обоснование выбора сфер такова. Во-первых, не вызывает сомнений исходный, основополагающий характер сферы труда в жизнедеятельности человека [Маркс, Энгельс, 2012, т. 46, 221]. Во-вторых, процессы потребления товаров и услуг обеспечивают воспроизводство физических и умственных потенций человека для новых циклов производства [Цаголов, 1973, т. 1, 14]. В-третьих, человеку присущ комплекс духовных потребностей, удовлетворение которых за пределами производства и материального потребления ведет к раскрытию его личностного потенциала. Это происходит в сфере досуга, свободного времени. В-четвертых, человек как биосоциальная система интегрирован в систему жизнедеятельности на определенной территории. Постоянное возобновление соответствующих отношений и связей также становится моментом воспроизводства человеческого потенциала.

Направления повышения эффективности социального управления на уровне корпорации многообразны и разноплановы. В силу ограниченного объема необходимо остановиться на каких-то определенных аспектах совершенствования исследуемой системы управления. В качестве таковых в работе избраны вопросы методического обеспечения корпоративной социальной политики в единстве методик, во-первых, анализа и оценки эффективности инструментов корпоративной социальной политики (КСП).

Совершенствование методического обеспечения КСП имеет большое значение для повышения эффективности воспроизводства человеческого капитала корпорации. В этой связи возникает необходимость раскрытия содержания методической составляющей в структуре инструментов социального управления (заработной платы, социального пакета и т. д.).

Как показывает практика реализации социальной политики в АО «ОМК», каждый из задействуемых инструментов состоит из следующих блоков: 1) *содержательного* (т. е. «на что направлено социальное управление?»); 2) *функционального* (т. е. «как оно реализуется?»); 3) *институционального* (т. е. «кто управляет?», «в рамках каких полномочий?»); 4) *методического* (т. е. «как измеряются и оцениваются результаты управления?», «как доводится соответствующая информация?»).

Авторскую позицию по вопросу содержания методической составляющей инструментов КСП отражают следующие два тезиса.

Тезис первый. В основе методической составляющей рассматриваемых инструментов лежат технологии работы с *социальной информацией*, под которой понимается вся совокупность данных и сведений о процессах воспроизводства человеческого потенциала из: 1) документов социального партнерства; 2) нефинансовых отчетов корпораций; 3) финансовых отчетов; 4) *интегрированных отчетов крупных хозяйств*; 5) *документов стратегического характера*; 6) *материалов СМИ и Интернета* [Бобров, 2016, 120-121].

Тезис второй. В контексте объективной логики работы с социальной информацией (от анализа до обнародования) представляется возможным объединить все технологии в две группы: 1) анализа и оценки социальной информации; 2) ее оформления и доведения до заинтересованных лиц. Соответствующим образом группируются и методики, используемые в сфере КСП.

Главные задачи методик анализа и оценки КСП – обеспечить измерение результатов социального управления как по каждому инструменту, так и по их укрупненным группам и системе социального управления в целом. Все это самым непосредственным образом влияет на конкурентоспособность корпорации, поскольку: 1) при ограниченных объемах социальных инвестиций крайне важно понимать результативность проведенных мероприятий, чтобы в необходимых случаях осуществить маневр ресурсами, выйти на решение новых приоритетных задач в сфере воспроизводства человеческого потенциала; 2) объективная оценка уровня КСП непосредственно связана с инвестиционной привлекательностью хозяйствующего субъекта, его рыночной капитализацией; 3) количественная оценка результатов КСП позволяет сравнить социальные практики крупных предприятий различных отраслей и организационно-правовых форм, что и формирует реальный, а не декларативный социальный имидж крупного предприятия как одну из важнейших составляющих ее финансово-производственной устойчивости.

Для решения вышеназванных задач используемые методики должны обеспечивать сведение к единому основанию разнокачественных социальных показателей (к примеру, корпоративных пенсий и культурно-массовой работы). Для этого на основе анализа данных Росстата, социальных отчетов ведущих корпораций на сайте РСПП, статистики АО «ОМК», опросов работников и экспертов предлагается следующий принципиальный алгоритм: 1) для каждого инструмента КСП обоснованы два-три ключевых показателя (параметра), наиболее полно характеризующих сущность используемого инструмента; 2) для обеспечения сопоставления и сводимости вышеназванных показателей их конкретные значения переводятся в баллы по специально разработанной 10-балльной шкале; 3) суммы полученных балльных значений позволяют оценить эффективность, во-первых, каждого инструмента в отдельности, во-вторых, их группы по сфере КСП, в-третьих, по КСП (т. е. системе социального управления предприятием) в целом.

Далее показано применение этого алгоритма для всех инструментов КСП, а также дается оценка эффективности социального управления в АО «МЛК» на всех трех упомянутых уровнях.

1. Заработная плата

Показатель 1 «Среднемесячная начисленная зарплата» (балльные значения: 0-2 балла – от 1,4 до 6,0 тыс. руб.; 2,1-4 балла – от 6,1 до 17,0 тыс. руб.; 4,1-6 баллов – от 17,1 до 35,0 тыс. руб.; 6,1-8 баллов – от 35,1 до 52,0 тыс. руб.; 8,1-10 баллов – от 52,1 до 70,0 тыс. руб. и более.

Показатель 2 «Отношение среднемесячной зарплаты в компании к аналогичному показателю в регионе» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 45 до 75%; 2,1-4 балла – от 76 до 100%; 4,1-6 баллов – от 101 до 125%; 6,1-8 баллов – от 126 до 142%; 8,1-10 баллов – от 143 до 150% и более).

2. Охрана труда

Показатель 1 «Ежегодные расходы на охрану труда в расчете на одного работника корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 3,5 до 6,9 тыс. руб./чел.; 2,1-4 балла – от 7,0 до 9,9 тыс. руб./чел.; 4,1-6 баллов – от 10,0 до 13,9 тыс. руб./чел.; 6,1-8 баллов – от 14,0 до 17,9 тыс. руб./чел.; 8,1-10 баллов – от 18,0 до 22 тыс. руб./чел. и более).

Показатель 2 «Количество пострадавших на производстве к численности работников корпорации» (балльные значения (в промилле): 0-2 балла – от показателя более 10 до 8‰; 2,1-4 балла – от 7,9 до 7,0‰; 4,1-6 баллов – от 6,9 до 4,0‰; 6,1-8 баллов – от 3,9 до 1,0‰; 8,1-10 баллов – от 0,9‰ до полного отсутствия пострадавших от несчастных случаев).

3. Производственное обучение

Показатель 1 «Количество работников, охваченных в отчетном году системой производственного обучения, к численности работников корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя более 5 до 9,9%; 2,1-4 балла – от 10,0 до 14,9%; 4,1-6 баллов – от 15,0 до 24,9%; 6,1-8 баллов – от 25,0 до 34,9%; 8,1-10 баллов – от 35,0 до 45,0% и более).

Показатель 2 «Отношения годовых расходов на производственное обучение к годовому фонду оплаты труда» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 2 до 4,9 тыс. руб./чел.; 2,1-4 балла – от 5,0 до 7,9 тыс. руб./чел.; 4,1-6 баллов – от 8,0 до 10,9 тыс. руб./чел.; 6,1-8 баллов – от 11,0 до 13,9 тыс. руб./чел.; 8,1-10 баллов – от 14,0 до 17,0 тыс. руб./чел. и более).

4. Социальное партнерство

Показатель 1 «Количество членов профсоюза по отношению к численности работников корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 15,0 до 24,9%; 2,1-4 балла – от 25,0 до 34,9%; 4,1-6 баллов – от 35,0 до 44,9%; 6,1-8 баллов – от 45,0 до 54,9%; 8,1-10 баллов – от 55,0 до 75,0% и более).

Показатель 2 «Доля работников, охваченных отношениями по коллективному договору, в среднесписочной численности работников КХС в целом» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 20,0 до 34,9%; 2,1-4 балла – от 35,0 до 49,9%; 4,1-6 баллов – от 50,0 до 64,9%; 6,1-8 баллов – от 65,0 до 79,9%; 8,1-10 баллов – от 80,0 до 90,0% и более).

5. Индексация заработной платы

Показатель 1 «Эффективность индексации зарплаты» (балльные значения: 0-2 балла – снижение реальной зарплаты в результате инфляции от 20% и выше до 5,0%; 2,1-4 балла – снижение реальной зарплаты в результате инфляции от 4,9% до сохранения ее величины; 4,1-6 баллов – увеличение реальной зарплаты от 1 до 4%; 6,1-8 баллов – увеличение реальной зарплаты от 4,1 до 7%; 8,1-10 баллов – увеличение реальной зарплаты от 7,1 до 10% и выше).

Показатель 2 «Отношение индекса номинальной заработной платы к индексу потребительских цен» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 0 до 0,79; 2,1-4 балла – от 0,8 до 0,89; 4,1-6 баллов – от 0,9 до 0,99; 6,1-8 баллов – от 1 до 1,03; 8,1-10 баллов – от 1,031 до 1,05 и более).

6. Социальный пакет

Показатель 1 «Сумма ежегодных выплат социального характера на одного работника корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 0,4 до 1,0 тыс. руб./чел.; 2,1-4 балла – от 1,1 до 8,0 тыс. руб./чел.; 4,1-6 баллов – от 8,1 до 20 тыс. руб./чел.; 6,1-8 баллов – от 20,1 до 45,0 тыс. руб./чел.; 8,1-10 баллов – от 45,1 до 80,0 тыс. руб./чел. и более).

Показатель 2 «Отношение годового фонда выплат социального характера к годовому фонду оплаты труда» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 1 до 1,5%; 2,1-4 балла – от 1,6 до 3,5%; 4,1-6 баллов – от 3,6 до 5,5%; 6,1-8 баллов – от 5,6 до 7,5%; 8,1-10 баллов – от 7,6 до 10% и более).

7. Обеспечение работников фундаментальными социальными благами и услугами

Показатель 1 «Сумма годовых затрат на медицинское и санаторно-курортное обслуживание на одного работника корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 6 до 11,5 тыс. руб./чел.; 2,1-4 балла – от 11,6 до 17 тыс. руб./чел.; 4,1-6 баллов – от 17,1 до 22 тыс. руб./чел.; 6,1-8 баллов – от 22,1 до 27 тыс. руб./чел.; 8,1-10 баллов – от 27,1 до 32 тыс. руб./чел. и более).

Показатель 2 «Годовые затраты на жилье на одного участника соответствующих программ» (балльные значения: 0-2 балла – от 0 до 25 тыс. руб./чел.; 2,1-4 балла – от 25,1 до 35 тыс. руб./чел.; 4,1-6 баллов – от 35,1 до 50 тыс. руб./чел.; 6,1-8 баллов – от 50,1 до 75 тыс. руб./чел.; 8,1-10 баллов – от 75,1 до 100 тыс. руб./чел. и более).

Показатель 3 «Годовые выплаты по пенсионным программам корпорации на одного участника программы» (балльные значения: 0-2 балла – не менее 12 до 22 тыс. руб./чел.; 2,1-4 балла – от 22,1 до 35 тыс. руб./чел.; 4,1-6 баллов – от 35,1 до 45 тыс. руб./чел.; 6,1-8 баллов – от 45,1 до 60 тыс. руб./чел.; 8,1-10 баллов – от 60,1 до 70 тыс. руб./чел. и более).

8. Физическая культура и спорт на предприятиях

Показатель 1 «Количество работников, охваченных физкультурой и спортом, к численности работников корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 5 до 15%; 2,1-4 балла – от 15,1 до 25%; 4,1-6 баллов – от 25,1 до 35%; 6,1-8 баллов – от 35,1 до 45%; 8,1-10 баллов – от 45,1 до 55% и более).

Показатель 2 «Сумма годовых затрат на физкультуру и спорт на одного работника корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 0,9 до 1,5 тыс. руб./чел.; 2,1-4 балла – от 1,6 до 2,5 тыс. руб./чел.; 4,1-6 баллов – от 2,6 до 3,5 тыс. руб./чел.; 6,1-8 баллов – от 3,6 до 4,5 тыс. руб./чел.; 8,1-10 баллов – от 4,6 до 5,5 тыс. руб./чел. и более).

9. Культурно-массовые мероприятия в трудовых коллективах.

Показатель 1 «Количество работников, охваченных культурно-массовыми мероприятиями, к численности работников корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 10 до 20%; 2,1-4 балла – от 20,1 до 30%; 4,1-6 баллов – от 30,1 до 40%; 6,1-8 баллов – от 40,1 до 50%; 8,1-10 баллов – от 50,1 до 60% и более).

Показатель 2 «Сумма годовых затрат на культурно-массовые мероприятия на одного работника корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 0,9 до 1,5 тыс. руб./чел.; 2,1-4 балла – от 1,6 до 2,5 тыс. руб./чел.; 4,1-6 баллов – от 2,6 до 3,5 тыс. руб./чел.; 6,1-8 баллов – от 3,6 до 4,5 тыс. руб./чел.; 8,1-10 баллов – от 4,6 до 5,5 тыс. руб./чел. и более).

10. Активный отдых и туризм на предприятиях

Показатель 1 «Количество работников, охваченных активным отдыхом и туризмом, к численности работников корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 10 до 15%; 2,1-4 балла – от 15,1 до 25%; 4,1-6 баллов – от 25,1 до 30%; 6,1-8 баллов – от 30,1 до 40%; 8,1-10 баллов – от 40,1 до 50% и более).

Показатель 2 «Сумма годовых затрат на активный отдых и туризм на одного работника корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 0,9 до 1,5 тыс. руб./чел.; 2,1-4 балла – от 1,6 до 2,5 тыс. руб./чел.; 4,1-6 баллов – от 2,6 до 3,5 тыс. руб./чел.; 6,1-8 баллов – от 3,6 до 4,5 тыс. руб./чел.; 8,1-10 баллов – от 4,6 до 5,5 тыс. руб./чел. и более).

11. Охрана окружающей среды

Показатель 1 «Доля экологических расходов в совокупных социальных затратах корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 0,5 до 4%; 2,1-4 балла – от 4,1 до 8%; 4,1-6 баллов – от 8,1 до 15%; 6,1-8 баллов – от 15,1 до 25%; 8,1-10 баллов – от 25,1 до 35% и более).

Показатель 2 «Отношение экологических затрат к чистой прибыли корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 0,5 до 1%; 2,1-4 балла – от 1,1 до 2%; 4,1-6 баллов – от 2,1 до 3,5%; 6,1-8 баллов – от 3,6 до 5%; 8,1-10 баллов – от 5,1 до 6% и более).

12. Формирование региональной социальной инфраструктуры

Показатель 1 «Доля расходов на региональную социальную инфраструктуру в совокупных социальных затратах корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 0,6 до 4,5%; 2,1-4 балла – от 4,51 до 9%; 4,1-6 баллов – от 9,01 до 14%; 6,1-8 баллов – от 14,01 до 18%; 8,1-10 баллов – от 18,01 до 23% и более).

Показатель 2 «Отношение расходов на региональную социальную инфраструктуру к чистой прибыли корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 0,2 до 0,9%; 2,1-4 балла – от 1 до 1,6%; 4,1-6 баллов – от 1,7 до 3,5%; 6,1-8 баллов – от 3,6 до 4%; 8,1-10 баллов – от 4,1 до 5% и более).

13. Поддержка малых народов и местных традиций

Показатель 1 «Доля расходов на поддержку малых народов и местных традиций в совокупных социальных затратах корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 0,3 до 1%; 2,1-4 балла – от 1,1 до 2,5%; 4,1-6 баллов – от 2,6 до 5%; 6,1-8 баллов – от 5,1 до 6%; 8,1-10 баллов – от 6,1 до 7% и более).

Показатель 2 «Отношение расходов на поддержку малых народов и местных традиций к чистой прибыли корпорации» (балльные значения: 0-2 балла – от показателя менее 0,08 до 0,2%; 2,1-4 балла – от 0,21 до 0,45%; 4,1-6 баллов – от 0,46 до 0,7%; 6,1-8 баллов – от 0,71 до 0,9%; 8,1-10 баллов – от 0,91 до 1% и более).

Возможности применения инновационной методики анализа и оценки КСП можно проиллюстрировать на примере сравнительного анализа социальных практик «Объединенной металлургической компании» и ОАО «НК Роснефть» (см. табл. 1).

Таблица 1. Сравнительный анализ и оценка эффективности КСП АО «МЛК» и ОАО «НК Роснефть» (обобщенные данные 2016 года).

| Инструменты КСП | АО «ОМК» | | ОАО «НК Роснефть» | |
|---|---------------------|-------|---------------------|-------------|
| | Абсолютное значение | Баллы | Абсолютное значение | Баллы |
| Инструмент «Оплата труда» | | | | |
| Среднемесячная начисленная зарплата (тыс. руб.) | 68,127 | 9,4 | 61,023 | 8,8 |
| Отношение среднемесячной зарплаты в компании к аналогичному показателю в регионе (%) | 260 | 10 | 228 | 10 |
| Балльная оценка оплаты труда | | 9,7 | | 9,4 |
| Инструмент «Охрана труда» | | | | |
| Ежегодные расходы на охрану труда на одного работника (тыс. руб./чел.) | 61,54 | 10 | 24,28 | 10 |
| Количество пострадавших на производстве к численности работников корпорации (промилле) | 0,41 | 9 | 0,2 | 10 |
| Балльная оценка охраны труда | | 9,5 | | 10 |
| Инструмент «Производственное обучение» | | | | |
| Количество работников, охваченных в отчетном году производственным обучением, к численности работников корпорации (%) | 76,3 | 10 | 75,6 | 10 |
| Отношение годовых расходов на производственное обучение к годовому фонду оплаты труда (%) | 1,21 | 6,6 | 0,35 | 2,1 |
| Балльная оценка производственного обучения | | 8,3 | | 6,05 |
| Инструмент «Социальное партнерство» | | | | |
| Количество членов профсоюза по отношению к численности работников корпорации (%) | 61,8 | 10 | 24,1 | 2 |
| Доля работников, охваченных коллективным договором (%) | 84,7 | 9 | 72,8 | 7,5 |
| Балльные значения социального партнерства | | 9,5 | | 4,75 |
| Балльная оценка КСП в сфере производства | | 9,25 | | 7,55 |
| Инструмент «Индексация зарплат» | | | | |
| Эффективность индексации зарплат (%) | 10 | 10 | 9,5 | 10 |
| Отношение индекса номинальной зарплаты в индексу потребительских цен (в количестве раз) | 1,06 | 10 | 1,1 | 10 |
| Балльные значения индексации зарплат | | 10 | | 10 |
| Инструмент «Социальный пакет» | | | | |
| Сумма ежегодных выплат социального характера на одного работника (тыс. руб./ чел.) | 57,5 | 8,3 | 35,6 | 6,8 |
| Отношение годового фонда выплат социального характера к годовому фонду оплаты труда (%) | 7,15 | 7,3 | 4,95 | 4,9 |
| Балльные значения социального пакета | | 7,8 | | 5,85 |
| Инструмент «Фундаментальные социальные блага» | | | | |
| Сумма годовых затрат на медицинское и санаторно-курортное обслуживание на одного работника (тыс. руб./ чел.) | 13,95 | 2,7 | 9,5 | 1,9 |
| Годовые затраты на жилье на одного участника соответствующих программ (тыс. руб./ чел.) | 90,3 | 9 | 650 | 10 |

Продолжение Таблицы 1.

| | | | | |
|---|-------|------|-------|-------------|
| Годовые выплаты по пенсионным программам на одного участника (тыс. руб./ чел.) | 35,7 | 4,2 | 23,8 | 2,3 |
| Балльные значения фундаментальных соцблаг | | 5,3 | | 4,73 |
| Балльная оценка КСП в сфере потребления | | 7,7 | | 6,86 |
| Инструмент «Физическая культура и спорт» | | | | |
| Количество работников, охваченных физкультурой и спортом, к численности работников (%) | 56 | 9 | 47 | 7 |
| Сумма годовых затрат на физическую культуру и спорт на одного работника корпорации (тыс. руб./ чел.) | 1,95 | 3,1 | 1,98 | 3,3 |
| Балльное значение физкультуры и спорта | | 6,05 | | 5,15 |
| Инструмент «Культурно-массовые мероприятия» | | | | |
| Количество работников, охваченных культурно-массовыми мероприятиями, к численности работников (%) | 47 | 7 | 41 | 6 |
| Сумма годовых затрат на культурно-массовые мероприятия на одного работника корпорации (тыс. руб./ чел.) | 1,92 | 3,8 | 1,98 | 4,1 |
| Балльные значения культурно-массовых мероприятий | | 5,4 | | 5,05 |
| Инструмент «Активный отдых и туризм» | | | | |
| Количество работников, охваченных активным отдыхом и туризмом, к численности работников (%) | 48 | 7 | 42 | 6 |
| Сумма годовых затрат на активный отдых и туризм на одного работника корпорации (тыс. руб./ чел.) | 1,98 | 3,9 | 1,99 | 4 |
| Балльные значения активного отдыха и туризма | | 5,45 | | 5 |
| Балльная оценка КСП в сфере досуга | | 5,63 | | 5,07 |
| Инструмент «Охрана окружающей среды» | | | | |
| Доля экологических расходов в совокупных социальных затратах корпорации (%) | 48,2 | 10 | 58,23 | 10 |
| Отношения экологических затрат к чистой прибыли корпорации (%) | 1,15 | 2,2 | 3,15 | 5,5 |
| Балльные значения охраны окружающей среды | | 6,1 | | 7,75 |
| Инструмент «Формирование региональной социальной инфраструктуры» | | | | |
| Доля расходов на региональную социальную инфраструктуру в совокупных социальных затратах корпорации (%) | 19,1 | 8,4 | 13,7 | 6,2 |
| Отношения затрат на региональную социальную инфраструктуру к чистой прибыли корпорации (%) | 0,41 | 1 | 0,72 | 1,75 |
| Балльные значения региональной социальной инфраструктуры | | 4,5 | | 3,98 |
| Инструмент «Поддержка малых народов и местных традиций» | | | | |
| Доля расходов на поддержку малых народов и местных традиций в совокупных социальных затратах корпорации (%) | 10,31 | 10 | 5,12 | 8,3 |
| Отношения затрат на поддержку малых народов и местных традиций к чистой прибыли корпорации (%) | 0,24 | 2,2 | 0,29 | 2,75 |
| Балльные значения поддержки малых народов и местных традиций | | 6,1 | | 5,52 |
| <u>Балльная оценка КСП в сфере определенной среды обитания</u> | | 5,57 | | 5,75 |
| <u>БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА КСП В ЦЕЛОМ (по 10-балльной системе)</u> | | 7,04 | | 6,31 |

Источник: аналитические обобщения и расчеты на основе данных Росстата, социальных отчетов 2016 года АО «ОМК» и ОАО «НК Роснефть».

Заключение

Таким образом, предлагаемые методики анализа и оценки КСП позволяют реально оценить уровень проводимой социальной работы на уровнях отдельных направлений, сфер КСП и системы управления социальным развитием предприятия в целом. Все это позволяет не только повысить эффективность воспроизводства человеческого потенциала корпорации, но и укрепить рыночные позиции предприятия через формирование его позитивного имиджа и повышения инвестиционной привлекательности.

Библиография

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. М.: Маркет ДС: Университетская серия, 2014.
2. Бобров Д.В. Социальная политика крупной хозяйственной системы: содержание, методическое обеспечение, развитие: дис. ... канд. экон. наук. М., 2016.
3. Горшков А.В. Совокупный работник науки и особенности его воспроизводства. Екатеринбург: Уральский университет, 2014. 171 с.
4. Грузков И.В. Человеческий капитал в структуре национального богатства // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. 2014. № 2 (19). С. 112-117.
5. Заславская Т.Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2014. № 3. С. 5-16.
6. Иванов О.И. На пути к теории человеческого потенциала // Социальные проблемы. 2012. № 1.
7. Луков В.А., Юдин Б.Г. К концепции интернет-проекта «Человеческий потенциал России» // Информационно-исследовательский портал Московского гуманитарного университета «Человеческий потенциал России». URL: <http://www.hdirussia.ru/329.htm>
8. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. М.: Инфра-М, 2012. 462 с.
9. Маркс К. Капитал: критика политической экономии. Том I: Процесс производства капитала. М.: Эксмо, 2014. С. 112-143.
10. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. М.: Государственное издательство политической литературы, 2012. Т. 46. Ч. II. С. 221.
11. Самоукина Н. Карьера без стресса. СПб.: Питер: Бизнес-психология, 2013. С. 256.
12. Совокупный работник предприятия сферы услуг. URL: <http://economics.studio/ekonomika-predpriyatiy/sovokupnyiy-rabotnik-predpriyatiya-sferyi.html>
13. Цаголов Н.А. (ред.). Курс политической экономии. М.: Экономика, 1973. Т. 1. 831 с.
14. Becker Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press, 2013. 412 p.

Corporate social policy as the factor to increase the efficiency of human potential reproduction: innovative analysis methods and evaluation

Dmitrii V. Bobrov

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of humanitarian and socio-economic disciplines,
Institute of International Economic Relations,
119330, 35 Mosfil'movskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: soks361@gmail.com

Abstract

The article deals with the processes of reproduction of the human potential of a large enterprise. He underlines the fact that they should not be spontaneous due to the high degree of the development of the production and technological base and the sufficient maturity of the system of labor relations. In this context, the key role of the system of managing the social development of an enterprise as a complex instrument is unquestionable. In practice, this factor appears in the form of a cumulative employee of the enterprise. In this regard, it seems that the human factor can be accumulated and realized only through the development of all employees of the enterprise and their professional joint activities. Therefore, the human factor exists in the form of a cumulative employee of a service enterprise. A cumulative employee of a service enterprise is a group of employees engaged in joint work, including a managerial entrepreneur, who constantly work in the same enterprise and expend individual labor forces as one to meet the growing needs of the service. Thus, the qualitative and quantitative parameters of the cumulative employee of an enterprise have a major influence on the nature of the functioning of the economic entity, especially in terms of ensuring its stable and long-term sustainable development.

For citation

Bobrov D.V. (2017) Korporativnaya sotsial'naya politika kak faktor povysheniya effektivnosti vosпроизводства chelovecheskogo potentsiala: innovatsionnye metody analiza i otsenki [Corporate social policy as the factor to increase the efficiency of human potential reproduction: innovative analysis methods and evaluation]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 6 (2A), pp. 92-103.

Keywords

Corporate social policy, methods of increasing human potential, efficiency of reproduction

References

1. Alaverdov A.R. (2014) *Upravlenie kadrovoi bezopasnost'yu organizatsii* [Management of personnel safety of the organization]. Moscow: Market DS: Universitetskaya seriya Publ.
2. Becker Gary S. (2013) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press, 412 p.
3. Bobrov D.V. (2016) *Sotsial'naya politika krupnoi khozyaistvennoi sistemy: sodержanie, metodicheskoe obespechenie, razvitie. Dokt. Diss.* [Social policy of a large economic system: content, methodological support, development. Doct. Diss.]. Moscow.
4. Gorshkov A.V. (2014) *Sovokupnyi rabotnik nauki i osobennosti ego vosproizvodstva* [A cumulative worker of science and the peculiarities of his reproduction]. Ekaterinburg: Ural University.
5. Gruzkov I.V. (2014) *Chelovecheskii kapital v strukture natsional'nogo bogatstva* [Human capital in the structure of national wealth]. *Vestnik Severo-Kavkazskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of the North Caucasus State Technical University], 2 (19), pp. 112-117.
6. Ivanov O.I. (2012) *Na puti k teorii chelovecheskogo potentsiala* [Towards a theory of human potential]. *Sotsial'nye problem* [Social problems], 1.
7. Lukov V.A., Yudin B.G. *K kontseptsii internet-proekta "Chelovecheskii potentsial Rossii"* [To the concept of the Internet project "The Human Potential of Russia"]. *Informatsionno-issledovatel'skii portal Moskovskogo gumanitarnogo universiteta "Chelovecheskii potentsial Rossii"* [Information and Research Portal of the Moscow Humanitarian University "Human Potential of Russia"]. Available at: <http://www.hdirussia.ru/329.htm> [Accessed 21/02/17].
8. Marx K. (2014) *Kapital: kritika politicheskoi ekonomii. Tom I: Protsess proizvodstva kapitala* [Capital: Criticism of political economy. Volume I: The process of production of capital]. Moscow: Eksmo Publ., pp. 112-143.
9. Marx K., Engels F. (2012) *Sochineniya* [Works]. Moscow: Gosudarstvennoe izdatel'stvo politicheskoi literatury, 46 (II), pp. 221.
10. McConnell K.R., Bru S.L. (2012) *Economics*. Moscow: Infra-M Publ.
11. Samoukina N. (2012) *Kar'era bez stressa* [Career without stress]. Saint Petersburg: Piter: Biznes-psikhologiya Publ.
12. *Sovokupnyi rabotnik predpriyatiya sfery uslug* [A cumulative employee of a service enterprise]. Available at: <http://economics.studio/ekonomika-predpriyatij/sovokupnyiy-rabotnik-predpriyatiya-sferyi.html> [Accessed 27/02/17].
13. Tsagolov N.A. (ed.) (1973) *Kurs politicheskoi ekonomii* [The course of political economy]. Moscow: Ekonomika Publ., Vol. 1.
14. Zaslavskaya T.N. (2014) *Chelovecheskii potentsial v sovremennom transformatsionnom protsesse* [Human potential in the modern transformation process]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social Sciences and Modernity], 3, pp. 5-16.