

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС КАК ОСНОВНОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Развитие ведущих стран мира, привело к формированию постиндустриальной экономики, новой экономики знаний, инноваций, мировых информационных систем, интеллектуального труда, науки и научных технологий. Основопологающим фактором развития данной экономики и современного общества являются человеческий капитал.

В монографии Армстронга М. приведено следующее определение: «Человеческий капитал представляет собой человеческий фактор в организации; это объединенные вместе интеллект, навыки и специальные знания, которые придают организации отличительный характер. Люди - это те элементы организации, которые способны учиться, изменяться, вводить новое и создавать дух творчества и которые, если их должным образом мотивировать, могут обеспечить организации долгую жизнь».

Говоря о потенциале, стоит отметить одну отличительную черту применительно к человеку и физической системе. В случае с физической системой ее потенциал в процессе работы уменьшается. Если же мы говорим о человеке, то реализация потенциала, в большинстве своем, ведет к его развитию и обогащению.

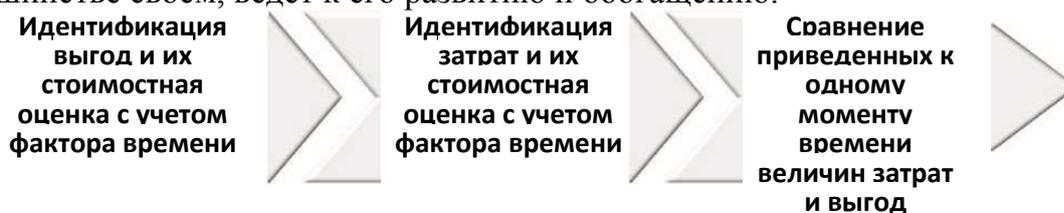


Рисунок 1. Процесс инвестиционного анализа человеческого капитала

Поэтому организации должны быть коммерчески заинтересованы в том, чтобы величина корпоративного «человеческого капитала» была как можно выше. При этом в практической деятельности организаций вопрос оценки этого вида капитала остается одним из наиболее сложных.

Для оценки человеческого капитала в организации предлагаю рассмотреть инвестиционный подход формирования человеческого капитала, т. к. основным путем роста человеческого капитала является процесс инвестирования в него. Для определения эффективности инвестиций в человеческий капитал можно обратиться к анализу «затраты - выгоды», который обычно состоит из трех этапов:

Часто происходит международная миграция рабочей силы, и это негативно отражается на рабочей силе страны, т.к. уменьшается ее производительность.

Инвестиции в персонал, можно рассматривать в двух аспектах: для сотрудников (эффект от инвестиций будет социальным) и для самой организации (эффект от инвестиций будет экономическим).

Для оценки социальной эффективности инвестиций в человеческий капитал базовым показателем примем заработную плату работника. Хватает ли работнику на обеспечение и поддержание всех его нужд, и достаточно ли хорошо данные инвестиции влияют на его производительность труда

Проанализировав Налоговый кодекс РБ особенная часть №71-3 и Постановление Совета Министров Республики Беларусь 25.01.1999 № 115 (в редакции постановления

Совета Министров Республики Беларусь 14.12.2013 № 1083), была сформирована таблица 1 в которой представлен список возможных услуг включаемые в социальный пакет, которые облагаются и не облагаются отчисления в ФСЗН и БГС, также подоходный налог и налог на прибыль.

Таблица 1. Список социального пакета и законодательство

Список соц.пакета	ФСЗН,БГС	ПДН	Налог на прибыль
Оплата мобильного телефона	+	+	+
Оплата проезда на транспорте	+	-	+
Предоставление и оплата жилья	-	-	-
Курсы повышения квалификации	-	-	+
Медицинская страховка	-	-	+
Оплата медицинских осмотров	-	-	+
Бесплатное питание в офисе, в цехе	-	-	-
Курсы иностранных языков	+	+	-
Оплата тренажерного зала, бассейна	+	+	-
Кредиты на строительство жилья	-	-	-
Бесплатные путевки или экскурсии(детям)	-	-	-

Пример инвестиций в человечески капитал на показателе заработная плата был применен на УПТК ОАО «Строительный трест №8». Ранее предприятие выплачивало своим рабочим оклад (5 000 000 белорусских рублей) и компенсация условий труда.

Предложим предприятию выплачивать оклад равный 3 000 000 белорусских рублей и социальный пакет который включает следующие услуги: оплата мобильного телефона(120 000), транспорта(180 000), медицинскую страховку(150 000), бесплатное питание(690 000), оплата бассейна(100 000) или тренажерного зала, а также по 2 путевки (2 000 000 1шт) в санаторий детям в месяц.

Данный метод будет применен на администрации предприятия, которая состоит из 50 человек.

Проанализировав таблицу 2 можно говорить об эффективности получения экономического эффекта предприятия, но не стоит забывать об социальной эффективности. Т.к человеческий капитал (потенциал) крайне важен для обеспечения долгосрочного устойчивого развития предприятия, предлагаю оценить социальную политику с помощью принципов КСО. Корпоративная социальная ответственность — это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы.

Таблица 2. Результат метода

Плюсы и минусы данных выплат зп	ФСЗН,БГС	ПН	Налог на прибыль
Заработная плата	86 000 000	650 000	60 570 000
Заработная плата + соцпакет	58 820 000	448 500	31 050 000

Социальные инвестиции компаний, осуществляемые путем реализации внутренних и внешних социальных программ, занимают достаточно прочное место в корпоративной стратегии и становятся частью каждодневной управленческой практики предприятий.

Методом реализации принципов КСО на предприятии является поддержание постоянной обратной связи с его работниками и мониторинг их удовлетворенности социальной политикой компании.

Предлагаю провести исследование (методом анкетирования) в течение месяца на УПТК ОАО «Строительный трест №8» .

Работникам предприятий было предложено оценить социальную политику, реализуемую менеджментом этого предприятия по следующим критериям: вознаграждение и мотивация, профессиональная подготовка и развитие персонала, охрана труда, реализуемые социальные программы, дополнительные стимулы для персонала, удовлетворенность морально-психологическим климатом. Примем шкалу оценки показателей от 0 до 100, что позволило получить более точный результат при расчете индекса социальной ответственности.

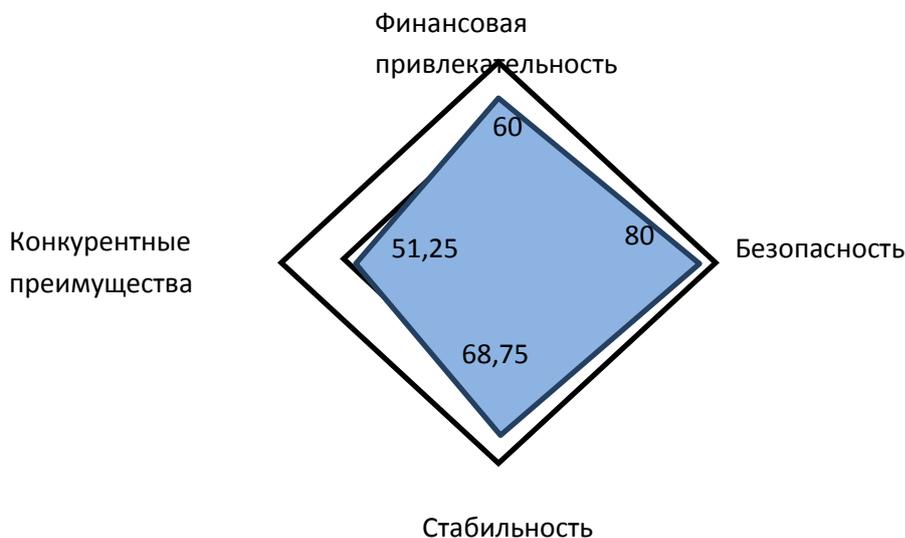
Результаты исследования представлены в форме лепестковых диаграмм, при этом можно интерпретировать полученные результаты, следующим образом: значение индекса от 0 до 50 свидетельствует о социальном инвестировании предприятия на низком уровне, от 50 до 80 - на достаточном уровне, от 80 до 100 - предприятие занимается социальной политикой в полной мере. На основе результатов исследования была сформирована комплексная матрица стратегического положения и оценки действий SPACE, отражающая настоящее положение предприятия в области корпоративной социальной ответственности.

По принципу матрицы SPACE показатели были сгруппированы в 4 группы: факторы, обеспечивающие стабильность. факторы, обеспечивающие безопасность (охрана труда); факторы, обеспечивающие конкурентные преимущества предприятия для работников (подготовка и переподготовка кадров, социальные программы); факторы, обеспечивающие финансовую привлекательность (вознаграждение и мотивация).

После проведения анкетирования, данные представлены в таблице 3.

Таблица 3. Результаты анкетирования

Дата	Вознагр., мотивация	Профессиональная подготовка	Соц. программы	Охрана труда	Доп. стимулы для персонал	Психол. климат
Конец февраля	50	60	40	80	50	70
Конец марта	70	60	45	80	80	75
Ср. знач.	$50+70=120/3=60$	60	42,5	80	65	72,5
Уровень	Фин. привлекательность	Конкурентные преимущества		Безопасность	Стабильность	
Индекс	60	51,25		80	68,75	



Исходя из приведенных данных можно сказать, что ОАО «Строительный трест №8 » целесообразно усилить социальную поддержку работников путем осуществления централизованной закупки по выгодным ценам путевок в санатории работникам и членам их семей, организации оздоровления детей в период летних каникул, выделения средств для компенсации работникам значительной части стоимости путевок, в том числе купленных работниками самостоятельно.

Список используемой литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд. / пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. – 825 с.
2. Социальная политика / под общ. ред. Н.А. Волгина, 2-е изд., 2004.-736 с.