

СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС БИЗНЕСА: СУЩНОСТЬ, НАПРАВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Ю. П. Соболева, О. А. Коргина, Н. Е. Данилова

Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Поступила в редакцию 7 февраля 2018 г.

Аннотация: необходимость освещения вопроса, посвященного оценке социального ресурса бизнеса, определяется производственной значимостью его использования. Осознание понятия, его сущности, возможных форм и методов работы с социальным ресурсом позволит повысить успешность бизнеса, более конкретно планировать предстоящие действия и их последствия. Бизнес в целом понимает значимость применения социального ресурса по факту конкретной деятельности, поскольку требуются осязаемые затраты и видны результаты. Обществом, органами государственного и муниципального управления действия бизнеса, связанные с социальным ресурсом, в значительной мере оцениваются как спонсорство или благотворительность и не являются по определению производственной деятельностью, а значит, не имеют отношения к прямым производственным издержкам, что влияет на режимы государственного регулирования. В статье дана оценка социальному ресурсу бизнеса по таким ключевым направлениям, как качественная и количественная оценка персонала, уровень жизни работников организаций, их обеспеченности объектами социальной инфраструктуры. Рассмотренный практический подход к оценке социального ресурса может быть применим не только на макроуровне, но и на уровне региона и конкретной организации.

Ключевые слова: социальный ресурс, трудовой потенциал, бизнес, оценка, эффективность.

Abstract: the need to highlight the issue of assessing the social resource of a business is determined by the production significance of its use. Awareness of the concept, its essence, possible forms and methods of working with a social resource will allow to increase business success, more specifically to plan forthcoming actions and their consequences. Business as a whole understands the importance of applying a social resource to the fact of a specific activity, since tangible costs are required and the results are visible. The society, state and municipal management bodies, business activities related to the social resource are appreciably evaluated as sponsorship or charity, and are by definition not industrial activities, and therefore are not related to direct production costs, which affects the state regulation regimes. The article assesses the social resource of business in such key areas as qualitative and quantitative assessment of personnel, the standard of living of employees of organizations, their provision with social infrastructure facilities. The considered practical approach to the assessment of a social resource can be applied not only at the macro level, but also at the level of the region and the specific organization.

Key words: social resource, labor potential, business, evaluation, efficiency.

1. Социальный ресурс и социальный капитал бизнеса

Важнейшим компонентом управления являются ресурсы. Ресурсы – это запасы, средства, используемые при необходимости. Ресурсы представляют собой источники и предпосылки получения обществом и конкретными личностями материальных и духовных результатов. Любая производственная система связана с людьми, поэтому она является и социальной. Социальный – значит общественный, относящийся к жизни людей и их отношениям. Социальный ресурс – это

способность человека (личности), группы лиц, сообщества людей к проявлениям адекватного отношения относительно окружающей действительности, выражающаяся в осознанных действиях, направленных на решение производственных и общественных задач [1].

Бизнес вынужден взаимодействовать с населением как потребителем его товаров. В свою очередь, население, работая на предприятиях, в организациях, потребляя продукцию и услуги, активно взаимодействует с бизнесом. Любые мероприятия, предполагающие привлечение и использование трудового потенциала, по существу являются мероприятиями по работе с социальным ресурсом. Социаль-

ный ресурс мы можем охарактеризовать как потенциальные возможности трудовых ресурсов.

Социальные ресурсы имеют следующие особенности:

– природные ресурсы могут быть исчерпаны, а социальные – практически нет;

– если природные ресурсы можно хранить продолжительное время, то социальные начинают деградировать и обесцениваться, если они не находят применения;

– социальные ресурсы обладают не только большим многообразием, но и взаимозаменяемостью [2].

Ресурс измеряется по величине, увеличивается или уменьшается, имеется возможность его использования для целей общества, организации. В литературе обычно ресурсы подразделяются на материальные, трудовые и природные (естественные). Такое понятие, как «социальные ресурсы», пока что четко не выражено, несмотря на то что имеет место в повседневной практике. Перед социальным управлением стоит задача найти механизмы более полного использования социальных ресурсов.

При индифферентном отношении конкретного бизнеса к занятому в нем персоналу и к населению, проживающему на территории сферы его интересов, вряд ли следует ожидать успешных результатов.

К числу внешних факторов, зависящих от деятельности предприятия, следует отнести следующие.

1. Воздействие на природную окружающую среду.

Воздух, вода и земля дорого расплачиваются за последствия технического прогресса. В Российской Федерации действует запрет на производство ряда опасных для человека и окружающей среды веществ (к примеру, инсектицид ДДТ или фреон, применяемый в аэрозольных баллончиках). Однако специалисты отмечают, что четкой системы и критериев влияния промышленных производств на окружающую среду в российском законодательстве не содержится. Многие в их толкованиях зависят от чиновников. Однако мнимая экономия на инвестициях, требуемых для природосберегающих технологий, представляет собой тупиковый процесс. Выход на рынки развитых стран возможен только с продукцией с низкими параметрами вредных выбросов [3].

По отношению к природоохранным факторам отечественные предприятия подразделяются на две группы: одни поставляют свою продукцию в развитые страны, а другие работают на отечественный рынок или рынки стран, где природоохранные меры не отвечают прогрессивным требованиям. Вступле-

ние России в ВТО и конкуренция на зарубежных рынках непременно создадут условия для наших производителей, которые подвигнут их к активным позициям природоохранной деятельности.

Еще одним фактором – способствующим оздоровлению окружающей среды в Российской Федерации, является создание совместных предприятий с зарубежными партнерами западных стран на территории России. Примером может служить нефтяная компания – ТНК, у которой появился иностранный акционер – Бритиш Петролеум (ВК). Высокие экологические стандарты, применяемые Британской компанией, потребуют иное оборудование и технологию, в результате чего, конечно, повысится себестоимость добычи. Всего траты ТНК на охрану природы могут достичь 900 млн долл., что является неслыханной суммой для российских нефтяников. Население и общество в целом должны оценить «мужество» ТНК.

2. Качество товаров и услуг.

В последнее время отмечается беспрецедентное внимание общественности к проблеме качества. Эта проблема актуальна для всех сторон жизнедеятельности человеческого общества. Проблема качества – это и качество применяемых факторов производства, и качество производимой продукции, и качество жизни населения. Рост качества продукции направлен на повышение прибыли. Качество продукции является сегодня основным звеном конкурентной борьбы. В последнее время внимание как производителей, так и потребителей, приковано именно к этой проблеме. Потребитель предпочитает товар, обеспечивающий наибольший полезный эффект по отношению к его затратам, т. е. на единицу своей цены удовлетворяет больше запросов и изготовлен на более высоком уровне, чем товар конкурентов. Трудно увязать хорошие тенденции в бизнесе с фальсификатами и подделками, существующими по множеству видов потребительских товаров. Фирмы предпринимают серьезные усилия по защите своей продукции от подделок. Благодаря производству фальсифицированной продукции существует организованная преступность. По прибыльности производство фальшивок сравнялось с торговлей наркотиками, только оно намного безопаснее.

3. Вклад в социальную инфраструктуру территории расположения сферы интересов конкретного бизнеса, включая образование, спорт, здравоохранение и иные аспекты жизнедеятельности населения [4].

Внешний социальный ресурс бизнеса дает возможность решать задачи повышения имиджа

компания, формирования лояльности к ней со стороны потребителя. Носители внутреннего социального ресурса – персонал – прямо подчинены компании в рамках трудовых отношений. Им со стороны компании предоставляются социальные блага – «социальный пакет». Содержание «социального пакета» в различных компаниях различное. Одни компании ограничиваются установленными законодательством выплатами, другие предоставляют, как бы бесплатно, комплекс социальных благ.

Первые руководствуются принципом: я хорошо плачу, а всё остальное – ваше личное дело. Вторые стараются стимулировать работников посредством оказания услуг и предоставления приемлемых для них режимов труда и отдыха. Те и другие рассчитывают на лояльное отношение к компании, на заинтересованность в работе и закрепление персонала.

В тесной связи с понятием «социальный ресурс» находится категория «социальный капитал», которая была введена в экономическую социологию в 90-х гг. XX вв. Исследования, проведенные под эгидой Мирового банка, показывают, что экономика более эффективна в тех странах, где развит социальный капитал, в частности, гражданственность. Это утверждение справедливо и применительно к организации. Социальный капитал становится предпосылкой экономического развития, инноваций и эффективного управления.

В 1994 г. в местечке Ко (Швейцария) руководители крупнейших ТНК приняли «Принципы международного бизнеса» («Декларация Ко»). Фактически это принципы управления социальным капиталом в международных деловых отношениях. При современных информационных системах всё тайное быстро становится явным, и честным быть выгоднее и надежнее. Роль социального капитала в управлении получила выражение в разделении менеджмента на «твердый» (материальные ресурсы) и «мягкий» (Социальные ресурсы).

Понятие социального капитала связано с установлением и поддержанием связей между хозяйственными агентами. Социальный капитал – это совокупность отношений между хозяйственными агентами, порождающая определенные действия. Социальные сети – это межличностное общение, называемое еще гражданским обязательством. Социальные сети используются для трансляции информации и минимизации транзакционных издержек. В повседневной жизни социальный капитал может воплощаться как список адресов и телефонов «нужных» людей. Однако даже передача такого

списка аутсайдеру мало поможет вхождению в ту или иную социальную группу.

Для социальной характеристики организации в качестве регуляторного образа часто используются такие понятия, как «репутация» и «имидж». Репутация – это выражение внешних связей организации. Имидж – чаще вымышленная, виртуальная информация об организации. Имидж – это загримированное под здоровое лицо тяжелобольного. Репутация отражает реальный социальный капитал организации, а имидж – спекулятивный. Применительно к социальному капиталу можно говорить о социальной ренте, которая извлекается за счет получения дополнительной прибыли (по аналогии с земельной или природной рентой), при использовании социального капитала, накопленного в данной стране, регионе или организации.

2. Практические аспекты оценки социального ресурса

Предоставляемая организациями бухгалтерская (финансовая) отчетность содержит в себе минимальный объем информации о ее социальном ресурсе. Сделать выводы относительно эффективности системы управления на предприятии, не используя первичные данные, формы отчетности по труду, данные статистической отчетности, невозможно. В связи с этим оценку социального ресурса современного бизнеса осуществим по укрупненным данным Федеральной службы государственной статистики РФ. В данном исследовании, основываясь на данных Росстата, мы проанализировали социальный ресурс отечественного бизнеса. Его оценку мы осуществили по направлениям, представленным на рисунке.

Первая составляющая оценки – изучение социально-демографического состава работающего населения России (табл. 1).

Доля занятых в общей совокупности населения страны по итогам 2015 г. составила 49,4 %, по итогам 2016 г. – 49,3 %.

Несмотря на то, что в соответствии с действующим трудовым законодательством работнику не имеют право отказать в работе по причине несоответствующего возраста, отечественные работодатели придают большое значение данному критерию оценки трудовых ресурсов. В соответствии с исследованием, проведенным исследовательским центром портала «SuperJob» [6], претенденты на работу в возрасте старше 45 лет характеризуются плохой обучаемостью, негибкостью мышления, медлительностью. Более половины опрошенных агентством работодателей отдадут предпочтение

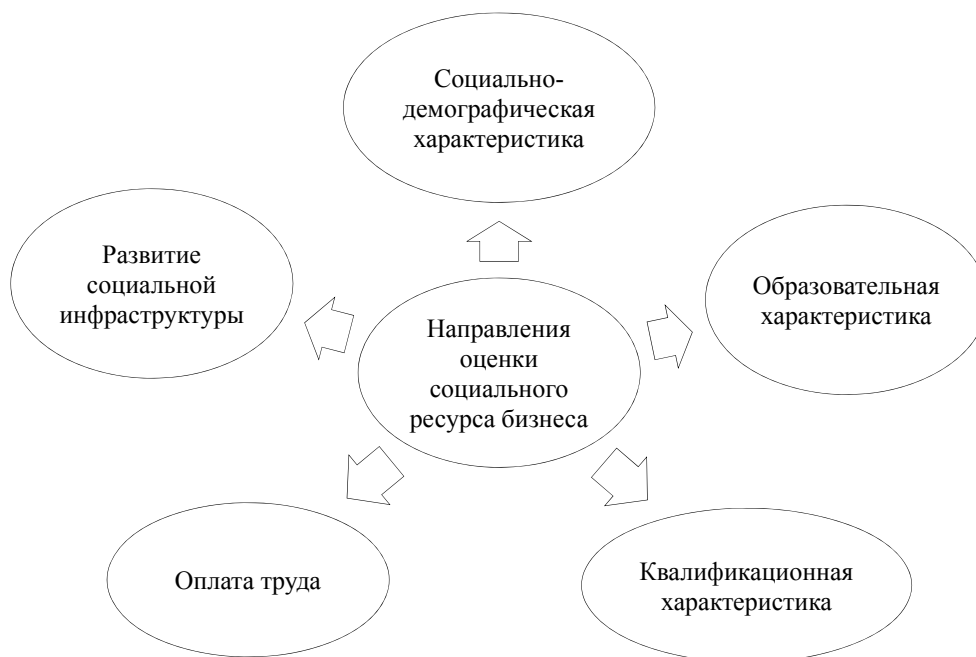


Рисунок. Составляющие оценки социального ресурса бизнеса (авторская разработка)

Т а б л и ц а 1

Изменение социально-демографического состава работников, тыс. чел. [5]

Показатели	Год		Абсолютное отклонение (+,-)
	2015	2016	
Численность населения РФ	146 545	146 804	0,3
Население в трудоспособном возрасте	84 199	83 224	-975
Численность занятых в экономике РФ всего, в том числе:	72 324	72 393	69
мужчины	37 136	37 201	65
женщины	35 187	35 192	5
Численность работников по возрастным группам:			
до 20 лет	414	434	20
20–29 лет	15 543	15 102	-441
30–39 лет	19 464	19 850	386
40–49 лет	17 053	17 177	124
50–59 лет	16 141	16 008	-133
60 лет и более	3710	3822	112
50–54 года (женщины)	4999	4849	-150
50–59 лет (мужчины)	7960	7963	3
55 лет и более (женщины)	5063	5148	85
60 лет и более (мужчины)	1829	1870	41

соискателям в возрасте 30–45 лет. Чуть меньше половины респондентов считают целесообразным формировать коллектив из сотрудников в возрасте до 30 лет. С учетом изложенных положений можем утверждать, что численность работников в возрасте от 20 до 29 лет по итогам 2015–2016 гг. имеет тенденцию к уменьшению (на 2,8 %). Численность персонала возрастной категории 30–49 лет, напротив, возросла на 1,4 %. Из проведенного анализа

социально-демографического состава работников следует, что современному работодателю необходимо пересмотреть свою позицию по данному вопросу и с целью недопущения нехватки кадров обратить внимание на более зрелые кадры.

Следующий этап анализ социального ресурса современного отечественного бизнеса – оценка его квалификационно-профессиональной структуры (табл. 2).

Квалификационно-профессиональная структура, тыс. чел. [7]

Показатели	Год		Абсолютное отклонение
	2015	2016	
Занятые на последнем месте работы всего	70 655	70 646	-9
В том числе со стажем работы:			
более 10 лет	25 368	25 547	179
из них			
мужчин	12 290	12 418	128
женщин	13 078	13 129	51
Уровень квалифицированности	35,9	36,2	0,3
от 3 до 10 лет	27 906	28 391	485
из них			
мужчин	14 667	14 890	223
женщин	13 239	13 501	262
Уровень квалифицированности	39,5	40,2	0,7
менее 3 лет	17 381	16 707	-674
из них			
мужчин	9448	9107	-341
женщин	7933	7600	-333
Уровень квалифицированности	24,6	23,6	-1,0

Стаж работы – следующий значимый фактор, который характеризует социальный ресурс. Общеизвестен факт, что работодатели стремятся привлечь соискателем со стажем работы более трех лет. Для достоверности данного выхода целесообразно провести опрос. Данная проблема будет являться темой нашего следующего исследования. В соответствии с приведенными данными, социальный ресурс отечественного бизнеса характеризуется тем, что треть персонала имеет стаж работы более 10 лет и 40 % работников имеют стаж более трех лет.

Помимо возраста, стажа значимую роль в вопросе оценки социального ресурса выполняет показатель уровня образованности работников (табл. 3).

По итогам анализа видим, что в России имеется тенденция к росту людей, имеющих высшее образование. Вместе с тем, если говорить об источниках финансирования затрат на образование населения, в нашей стране доля расходов государства по данной статье невелика. Из этого следует, что в значительной степени обучение осуществляется за счет собственных средств населения.

Повышение профессионального образования, тыс. чел. [8]

Показатели	Год		Абсолютное отклонение
	2015	2016	
Численность занятых всего	72 324	72 393	69
в том числе:			
с неполным средним образованием	2632	2444	-188
с общим средним образованием	13 322	13 107	-215
с начальным профессиональным образованием	13 853	13 869	16
со средним профессиональным образованием	18 668	18 755	87
с высшим образованием	23 849	24 218	369
Общая численность служащих (руководителей и административных работников)	Нет данных	22 302	
Государственные расходы на образование, % к ВВП:			
Россия	3,6	3,6	
Беларусь	-	4,9	
Республика Молдова	-	5,3	
Киргизия	-	6,6	

Рассчитаем коэффициент образовательного уровня занятых в экономике страны. Работникам, имеющим незаконченное среднее образование, присвоим 1 балл; среднее образование – 2 балла; среднее профессиональное – 3 балла; среднее специальное – 4 балла; высшее – 5 баллов. В 2015 г. значение данного коэффициента составило 3,66, в 2017 г. – 3,68. Из этого следует, что средний образовательный уровень отечественного работника соответствует среднему профессиональному образованию. Применительно к предприятиям данный коэффициент целесообразно рассчитывать в разрезе групп сотрудников, чтобы оценить уровень их профессиональной подготовки. Социальным ориентиром служит значение, равное двум, т. е. образовательный уровень рабочих должен быть не ниже среднего образования. Социальным ориентиром для специалистов – значение, равное четырем, т. е. образовательный уровень у специалистов должен быть не ниже среднего специального [9].

Важным вопросом управления трудовыми ресурсами является их профессиональная подготовка и повышение квалификации (табл. 4).

Коэффициент повышения квалификации кадров в 2016 г. увеличился по сравнению с 2010 г. на 0,03 ед. Считается, что каждый работник должен

проходить курсы повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет, тогда данный коэффициент должен составлять 0,2. Повышение квалификации рабочих на 1 % обеспечивает прирост производительности труда на 0,2–0,4 % [8].

Помимо показателей, отражающих гуманизацию труда, социальный ресурс бизнеса может быть охарактеризован по уровню оплаты и дисциплины труда. Мы провели анализ уровня заработной платы к среднероссийскому ее показателю в разрезе основных видов деятельности (табл. 5).

В наибольшей степени номинальная начисленная заработная плата соответствует ее среднероссийскому уровню в обрабатывающих производствах. Наиболее сложной остается ситуация в сельском хозяйстве, где уровень заработной платы в два раза ниже среднего уровня в целом по России. Для достижения наибольшей мотивации работников, роста производительности труда, вопросу установления уровня материального вознаграждения, более-менее соответствующего средним значениям, следует уделять значительное внимание. По данным за 2015 г. мы проанализировали уровень среднемесячной заработной платы различных категорий персонала отечественных компаний (табл. 6).

Т а б л и ц а 4

Подготовка и повышение квалификации кадров, тыс. чел. [9]

Показатели	Год			Абсолютное отклонение 2016 г. от 2010 г.
	2010	2013	2016	
Среднесписочная численность работников организаций	46 719	45 846	44 446	-2273
Численность работников, прошедших обучение	4996,8	4365,7	6069,5	1072,7
Получили дополнительное профессиональное обучение всего, в том числе:	2155,4	2410,1	2832,4	677
1) профессиональная переподготовка	176,3	258,3	424,6	248,3
2) повышение квалификации	1941,1	2171,4	2479,2	538,1
Прошли профессиональное обучение всего,	1228,6	1991,9	1881,6	653
в том числе непосредственно в организации	757,2	806,4	645,2	-112
Краткосрочные курсы, тренинги	1787,3	Нет данных	1531,8	-255,5
Коэффициент повышения квалификации кадров	0,11	0,10	0,14	0,03

Т а б л и ц а 5

Отношение номинальной начисленной заработной платы работников к среднероссийскому уровню, % [10]

Отрасль	Год		Абсолютное отклонение
	2015	2016	
Сельское хозяйство	58	59	1
Добыча полезных ископаемых	187	191	4
Обрабатывающие производства	94	94	0
Строительство	88	88	0
Торговля	79	82	3
Образование	79	77	-2

Социальный ориентир коэффициента соотношения заработной платы работника к средней заработной плате в стране составляет единицу.

Социальный норматив по показателю, отражающему соотношение средней заработной платы руководителя и низкооплачиваемой категории работников, составляет единицу. В абсолютном значении средняя заработная плата руководителя не должна превышать восьмикратного размера низкооплачиваемой категории работников.

Следующий выделенный нами элемент оценки социального ресурса бизнеса связан с потерями рабочего времени (табл. 7).

По итогам 2015 г. потери рабочего времени в результате забастовок составили 12,2 дней, в 2016 г. – 1,7 дней. При этом численность работников, участвовавших в забастовках, сократилась с 167 до 19 человек. Для исследования коэффициента уровня трудовой дисциплины мы сформировали табл. 8.

Т а б л и ц а 6

Оценка среднемесячной заработной платы персонала отечественных организаций в разрезе квалификационной структуры по статистическим данным за 2015 г., руб. [11]

Показатели	Значение
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций	34 030
Среднемесячная заработная плата:	
неквалифицированного рабочего всего,	15 529
в том числе тарифный заработок	9634
квалифицированного рабочего промышленности, транспорта всего,	32 062
в том числе тарифный заработок	17 858
служащего всего,	22 330
в том числе тарифный заработок	14 280
специалиста среднего уровня квалификации всего,	29 492
в том числе тарифный заработок	16 744
специалиста высшего уровня квалификации всего,	37 023
в том числе тарифный заработок	22 802
руководителя всего,	60 719
в том числе тарифный заработок	37 986
Коэффициент соотношения заработной платы работника к средней заработной плате в стране	
неквалифицированного рабочего	0,46
квалифицированного рабочего промышленности, транспорта	0,94
служащего	0,66
специалиста среднего уровня квалификации	0,87
специалиста высшего уровня квалификации	1,09
руководителя	1,78
Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и низкооплачиваемой категории работников	2,05

Т а б л и ц а 7

Потери рабочего времени в результате забастовок в организациях [7]

Отрасль	Число организаций, на которых проходили забастовки, ед.		Численность работников, участвовавших в забастовках, чел.		Число неотработанных дней в среднем на одного участника забастовки, тыс. чел.-дн.	
	2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.
Добыча полезных ископаемых	2	0	800	0	10	0
Образование	3	2	35	38	0,2	0,1
Прочие виды деятельности	0	1	0	19	0	0,04
По всем сферам деятельности	5	3	835	57	10,2	0,14
Уровень трудовой дисциплины						

В соответствии с методикой Н. Л. Захарова и А. Л. Кузнецова [12] социальный ориентир данного коэффициента составляет 0,33 как среднее значение по Российской Федерации.

Следующий элемент оценки – движение и текучесть кадров (табл. 9).

Данные табл. 9 позволяют сделать вывод, что в отечественных организациях каждый пятый со-

трудник в течение года увольняется. В этой связи работодатели вынуждены нанимать новых сотрудников, однако оборот по приему персонала немногим ниже коэффициента по выбытию. Это означает, что часть вакансий организации закрыли.

Характеристику социального ресурса бизнеса с позиции оценки условий производственного быта мы осуществили в табл. 10.

Т а б л и ц а 8

Оценка уровня трудовой дисциплины работников отечественных организаций [10]

Показатель	Год		Абсолютное отклонение
	2015	2016	
Среднесписочная численность работников организаций, чел.	45 106,5	44 446,4	-660,1
Численность работников, участвовавших в забастовках, чел.	835	57	-778
Уровень трудовой дисциплины, ед.	0,0185	0,0013	-0,01723

Т а б л и ц а 9

Оценка движения и текучести кадров персонала отечественных организаций в 2015–2016 гг., тыс. чел. [5]

Показатели	Год		Абсолютное отклонение
	2015	2016	
Принято работников	9109,3	9143,2	33,9
Среднесписочная численность персонала	45 106,5	44 446,4	-660,1
Выбыло работников всего,	10 047,9	9624,6	-423,3
в том числе:			0
– по собственному желанию	7314,9	7035,6	-279,3
– по соглашению сторон	834	489,2	-344,8
– в связи с сокращением штата	442,1	356,1	-86
Потребность работодателей в работниках	820,5	637,6	-182,9
Коэффициент оборота по приему кадров, ед.	20,2	20,6	0,4
Коэффициент оборота по выбытию кадров, ед.	22,3	21,7	-0,6
Коэффициент текучести кадров, ед.	16,2	15,8	-0,4
Доля вакансий в среднесписочной численности работников, %	1,8	1,4	-0,4

Т а б л и ц а 10

Удельный вес численности работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда по итогам 2016 г., в % от общей численности работников соответствующего вида деятельности [7]

Показатели	Отрасль			
	Сельское хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Обрабатывающие производства	Строительство
Занятые на работах с вредными / опасными условиями труда всего, в том числе под воздействием:	30,8	55,6	42,2	37,9
– шума	9,3	30,2	22,8	14,1
– вибрации	5,4	11,9	3,7	6,8
– химического фактора	5,4	9,5	11,2	7,6
– микроклимата	4,8	6,1	5,5	4,9
Занятые под воздействием факторов трудового процесса:				
– тяжести	15,9	33,1	18,3	21,5
– напряженности	5,7	7,5	3,2	7,3

В разрезе оценки социального ресурса конкретной организации целесообразно исходные данные дополнить нормативами по уровню вреда и/или опасности по конкретной квалификации.

Социальные ресурсы бизнеса должен оцениваться также с позиции развития социальной инфраструктуры. Оценка степени удовлетворенности спроса населения на жилье мы представили в табл. 11–13.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 августа 2005 г. № 541 «О федеральных стандартах оплаты жилого помещения и коммунальных услуг» социальная норма площади жилого помещения в размере 18 м² общей площади жилья на одного человека [13]. В целом по России, как видим, установленная норма выполняется. Важным является оценка данного показателя в разрезе регионов и/или организаций. Выявление удовлетворенности спроса работников на жилье позволит компании (региону) разработать программу обеспечения их ведомственным и/или арендованным жильем.

Важный вопрос оценки социального ресурса бизнеса – обеспечение работающих лечебно-оздоровительными учреждениями (табл. 12).

Число больничных коек на душу населения в целом по стране сокращается, при этом имеет место быть тенденция к росту уровня заболеваемости. Данная тенденция не может считаться благоприятной. Компаниям и регионам необходимо разрабатывать дополнительные мероприятия по медицинскому обеспечению работающего населения с тем, чтобы повышать степень их заинтересованности трудов, рост производительности.

Оценка величины культурно-просветительских объектов, обеспечивающих развитие социального потенциала работающего населения, представлена в табл. 13.

По результатам проведенной оценки социального ресурса отечественного бизнеса на основании монографического метода исследования [14–16] и анализа эмпирических данных можем сделать вывод, что для наиболее полного использования возможностей персонала компании его следует рассматривать не только с позиции требуемого уровня квалификации и результатов труда, но и учитывать развитие социальной инфраструктуры, возраст, стаж, повышение квалификации персонала. Комплексный подход к оценке социального ресурса бизнеса позволит своевременно откорректировать

Т а б л и ц а 11

Удовлетворение спроса населения на жилье [5]

Показатели	Год		Абсолютное отклонение
	2015	2016	
Жилищный фонд в собственности граждан, млн м ²	3581	3653	72
Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, м ² /чел.	24,4	24,9	0,5
Ввод в действие жилых домов, млн м ²	85,3	80,2	-5,1
Объем предоставленных жилищных кредитов, млрд руб., всего, в том числе:	1169,2	1481,1	311,9
ипотечные жилищные кредиты	1157,8	1472,3	314,5

Т а б л и ц а 12

Лечебно-оздоровительные учреждения [5]

Показатели	Год		Абсолютное отклонение
	2015	2016	
Число больничных организаций, тыс. ед.	5,4	5,4	0
Число больничных коек, тыс. ед, всего, в том числе:	1222,0	1197,2	-24,8
на 10 000 человек населения	83,4	81,6	-1,8
Заболеваемость населения, тыс. чел.	778,2	785,3	7,1
Годовые расходы на продукцию медицинского назначения и медицинские услуги, руб./чел.	6454,3	7034,3	580
Государственные расходы на здравоохранение, % к ВВП			
– Россия	3,4	3,6	0,2
– Беларусь	–	4,2	
– Республика Молдова	–	4,8	
– Киргизия	–	2,9	

Культурно-просветительные учреждения [5]

Показатели	Год		Абсолютное отклонение
	2015	2016	
Число профессиональных театров, ед.	665	651	-14
Музеи, ед.	2758	2742	-16
Библиотеки, тыс. ед.	39,0	38,2	-0,8
Организации культурно-досугового типа, тыс. ед.	40,3	41,3	1
Издано книг на 1000 человек населения, экз.	3138	3042	-96
Издано журналов на 1000 человек населения, экз.	10 232	9433	-799
Издано газет на 1000 человек населения (разовый тираж), экз.	1386	1480	94

действия, направленные на эффективное использование персонала, ведь, как мы знаем, намного проще управлять ресурсом, который уже есть, чем постоянно обновлять кадры, обучать, адаптировать, мотивировать. Социальное развитие персонала – это новая ступень развития отечественного бизнеса, характеризующаяся не потребительским характером к персоналу, а взаимодействием с ним. Лишь при

таком подходе эффект в области управления персоналом будет максимальным, и компания сможет достичь поставленных целей с меньшими затратами.

Предложенный комплексный подход к оценке социального ресурса бизнеса также может быть рекомендован органам региональной власти для разработки стратегии развития бизнеса и концепции управления человеческими ресурсами.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Лыгина Н. И.* Качество жизни населения как индикатор социальной эффективности государственного управления / Н. И. Лыгина, О. В. Рудакова, А. В. Полянин // Известия Юго-Запад. гос. ун-та. Сер.: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2016. – № 2 (19). – С. 11–22.
2. *Рудакова О. В.* Россия на мировом рынке труда / О. В. Рудакова, А. С. Баранов // Территория науки. – 2013. – № 2. – С. 149–158.
3. Особенности управления социальными ресурсами на муниципальном уровне. – Режим доступа: http://geolike.ru/page/gl_8622.htm
4. *Полянин А. В.* Тенденции и прогнозы экономического роста для российской экономики : региональный аспект / А. В. Полянин, И. А. Докукина // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – Т. 12. – № 3. – С. 53–63.
5. Российский статистический ежегодник / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/year/year17.pdf.
6. Социологические опросы / Исследовательский центр портала Superjob. – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/111652/tolko-7/>
7. Труд и занятость в России. 2017 : Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/trud_2017.pdf
8. *Парушина Н. В.* Методы измерения и оценки человеческого капитала (научный обзор) / Н. В. Парушина, Н. А. Лытнева, Е. А. Семиделихин // Научное обозрение. Экономические науки. – 2017. – № 2. – С. 89–99.
9. Обследование рабочей силы / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat_ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

10. Трудовые ресурсы / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat_ru/statistics/wages/labour_force/#

11. Рынок труда, занятость и заработная плата / Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat_ru/statistics/wages

12. *Захаров Н. Л.* Управление социальным развитием организации / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. – Режим доступа: <http://smolsoc.ru/images/referat/a4584.pdf>

13. О федеральных стандартах оплаты жилого помещения и коммунальных услуг : постановление Правительства Российской Федерации от 29 августа 2005 г. № 541. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=64684&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.995438217331085#0>

14. *Никитина Л. М.* Корпоративная социальная ответственность как система социально-экономических отношений / Л. М. Никитина. – Воронеж : ВГПУ, 2009. – 204 с.

15. *Трещевский Ю. И.* Базовые стратегии управления процессами социализации бизнеса для регионов-лидеров / Ю. И. Трещевский, А. С. Свиридов // Регион : системы, экономика, управление. – 2015. – № 2 (29). – С. 113–121.

16. *Трещевский Ю. И.* Социализация бизнеса : историко-генетический и теоретический анализ / Ю. И. Трещевский, Л. М. Никитина, А. С. Свиридов // Регион : системы, экономика, управление. – 2014. – № 1 (24). – С. 35–42.

*Среднерусский институт управления – филиал
РАНХиГС*

*Соболева Ю. П., кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Менеджмент и государственное
управление»*

E-mail: soboleva-yp@yandex.ru

*Коргина О. А., старший преподаватель кафе-
дры «Менеджмент и государственное управление»*

E-mail: polyanin.andrei@yandex.ru

*Данилова Н. Е., старший преподаватель кафе-
дры «Менеджмент и государственное управление»*

E-mail: 756773@mail.ru

*Central Russian Institute of management – branch
of RANEPA*

*Soboleva Yu. P., Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Management and Govern-
ance Department*

E-mail: soboleva-yp@yandex.ru

*Korgina O. A., Senior Lecturer of the Management
and Governance Department*

E-mail: polyanin.andrei@yandex.ru

*Danilova N. E., Senior Lecturer of the Management
and Governance Department*

E-mail: 756773@mail.ru