

УДК 005.95

DOI: 10.28995/2073-6304-2023-2-20-28

Современные методы
оценки эффективности мероприятий
по управлению социальным и человеческим
капиталом

Елена В. Зенкина

*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, evzenkina@mail.ru,
ORCID ID 0000-0003-2192-4715*

Ольга Ю. Мясникова

*Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,
Москва, Россия, o_myasnikova@mail.ru
ORCID ID 0000-0001-6861-4648*

Аннотация. В статье рассматривается целесообразность применения концепции корпоративной социальной ответственности в процессе управления организацией, которая предполагает инвестиции в развитие человеческих ресурсов. Предложен шестиступенчатый алгоритм для оценки эффективности мероприятий и вложенных инвестиций, направленных на улучшение качества социального и человеческого капитала.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, человеческие ресурсы, человеческий капитал, социальный капитал

Для цитирования: Зенкина Е.В., Мясникова О.Ю. Современные методы оценки эффективности мероприятий по управлению социальным и человеческим капиталом // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2023. № 2. С. 20–28. DOI: 10.28995/2073-6304-2023-2-20-28

Current methods for assessing the effectiveness of social and human capital management measures

Elena V. Zenkina

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
evzenkina@mail.ru*

Ol'ga Yu. Myasnikova

*Moscow University for Industry and Finance "Synergy",
Moscow, Russia, o_myasnikova@mail.ru*

Abstract. The presented paper considers the expediency of the concept of corporate social responsibility applying in the process of organization managing, which implies investments in the human resources development. A six-step algorithm is proposed to evaluate the effectiveness of measures and investments aimed at the quality improving of social and human capital.

Keywords: corporate social responsibility, human resources, human capital, social capital

For citation: Zenkina, E.V. and Myasnikova, O.Yu. (2023) "Current methods for assessing the effectiveness of social and human capital management measures", *RSUH/RGGU Bulletin. "Economics. Management. Law" Series*, no. 2, pp. 20–28, DOI: 10.28995/2073-6304-2023-2-20-28

Введение

В современной экономической системе любого государства тренд на устойчивое развитие организации тесно связан с концепцией корпоративной социальной ответственности [Алексеевко и др. 2011]. В настоящее время многие акционеры и владельцы бизнеса хотят показать, что целью их компаний является не только извлечение прибыли, но и общественная польза. На западе многие компании уже на протяжении 40–50 лет внедряют принципы и концепции социальной ответственности в бизнесе. В России эта концепция получила распространение только в конце 1990-х – начале 2000-х годов. По данным медиахолдинга РБК, 86% российских компаний испытывают нехватку квалифицированных кадров, вследствие чего наблюдается достаточно жесткая конкуренция за персонал на рынке труда, особенно в некоторых отраслях промышленности. При этом у молодых специалистов выбор работодателя все чаще зависит от позиции компании в области корпоративной социальной ответственности [Владимирова и др. 2020].

Организациям необходимо измерять свое нефинансовое влияние и нематериальную ценность, применяя различные подходы и методы [Сопилко и др. 2018]. Определив «что» и «почему», организации все чаще переходят к решению вопроса «как». Предприятия пытаются выяснить, как формально измерять и оценивать свое влияние и зависимость в области социального и человеческого капитала, используя эту информацию для принятия управленческих решений [Кондаурова 2021].

Формирование человеческого капитала – это процесс постепенного увеличения его запаса, создания квалифицированной, обученной и эффективной рабочей силы. В настоящее время человеческий капитал различных стран развивается по-разному, в том числе за счет предоставления более качественного образования, медицинского обслуживания населения и т. д. Инвестирование в развитие этих направлений социальных сфер общества значительно увеличивает экономическую отдачу от человеческого капитала. В данном случае человеческий капитал относится к нематериальным активам и характеристикам, которые улучшают производительность труда и приносят пользу экономике государства.

По мнению специалистов в этой области, человеческим капиталом может выступать любое человеческое качество или навык, которые могут улучшить экономический результат и производительность предприятия. Такими характеристиками могут быть уровень образования, способность к обучению на рабочем месте или практический опыт, состояние здоровья, в том числе психического и эмоционального, пунктуальность, лидерские качества, умение работать в команде, коммуникативные способности и т. д. Инвестирование в эти качества увеличивает ценность человеческого капитала. Однако на практике достаточно трудно провести количественную оценку эффективности инвестиций в эти нематериальные активы и рассчитать стоимость человеческого капитала в денежном эквиваленте.

Так, человеческий капитал рабочего на предприятиях первичного и вторичного сектора экономики зачастую привязан к базовой производительности по количеству изделий, производимых в час. Однако на некоторых предприятиях промышленного сектора человеческий капитал может зависеть от физических способностей и силы работника, что затрудняет количественную оценку. Широкий спектр профессий в сфере услуг зачастую предполагает наличие разнообразных способностей и навыков, а компетенции сотрудников третичного сектора экономики трудно поддаются измерению. Например, человеческий капитал педагога не может быть количественно измерен дипломом о высшем педагогическом

образовании или количеством пройденных курсов повышения квалификации.

В свою очередь, социальный капитал – это совокупность социальных сетей и сетевых контактов, а также определенные нормы и правила, которые устанавливаются с целью облегчения совместного взаимодействия между людьми и сообществами, а также способствуют сотрудничеству и доверию между людьми [Иванов и др. 2014].

Управление человеческим и социальным капиталом практически невозможно осуществлять без наличия инвестиций и ресурсов для его развития. Еще в 1950-х годах, согласно теории Г. Беккера и Т. Шульца, человеческие ресурсы входили в состав факторов производства и считалось, что инвестиции в развитие рабочей силы так же важны и необходимы, как и инвестиции в основные средства, поскольку они активно влияют на уровень дохода и экономический результат организации [Горбачева, Сопилко 2021]. Практический опыт показывает, что инвестиции помогают создать долгосрочную ценность человеческих ресурсов для бизнеса, а также способствуют налаживанию конструктивного общения и взаимодействия с сотрудниками.

В настоящее время наблюдается активизация спроса на инструменты для оценки и измерения социального и человеческого капитала компаний, однако разработано и апробировано на практике лишь несколько из них. Например, Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию (WBCSD) в рамках своей программы «Переопределение ценности» создал отдел по вопросам социального и человеческого капитала, который занимается разработкой правил и алгоритмов для измерения ценности людей и сообществ. В этих методических указаниях отражены основные этапы последовательного процесса измерения, оценки и управления социальным и человеческим капиталом. Данная программа предполагает проведение научных исследований, анализ отзывов пользователей и практиков с целью постоянного совершенствования разработанных стандартов и инструментов измерения.

Составляющие человеческого и социального капитала могут варьироваться в зависимости от размеров, сферы деятельности, географического положения и прочих характеристик конкретной организации. Однако любая организация для измерения эффективности мероприятий по их развитию может следовать алгоритму, представленному в рис. 1.

На первом этапе необходимо понять, что именно необходимо измерить, определить параметры оценки, которые зависят от целей и стратегических задач управления человеческими ресурсами (рис. 2).

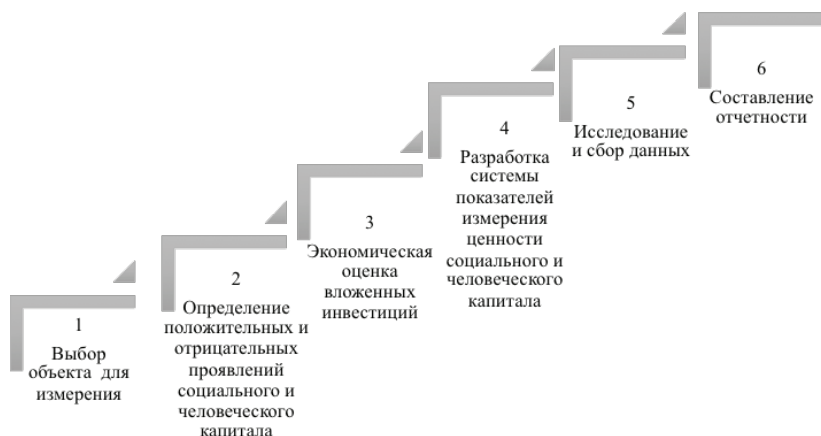


Рис. 1. Алгоритм для оценки эффективности мероприятий и вложенных инвестиций по улучшению качества социального и человеческого капитала

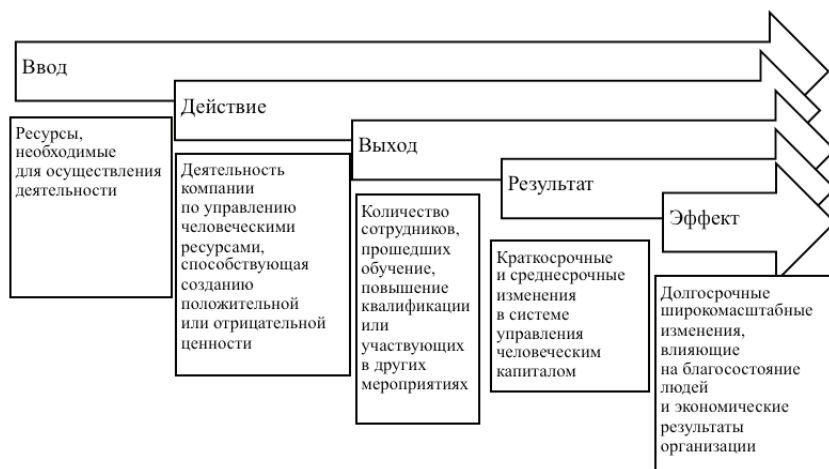


Рис. 2. Этапы управления изменениями в области человеческих и социальных ресурсов организации

После формирования и постановки целей и выбора объема проекта следует составить перечень положительных и отрицательных сторон проявления существующего человеческого и социального

ного капитала в организации. Это процесс выявления причинно-следственных связей и определения условий, способствующих улучшению выявленных результатов, которые могут быть усилены или смягчены в зависимости от степени их влияния.

На третьем этапе организации, стремящейся максимально использовать существующий социальный и человеческий капитал сотрудников, необходимо определить свои приоритетные направления воздействия и разработать стратегии устойчивого управления социальной и капитальной стоимостью. Первым шагом в этом направлении является проведение оценки существенности. Это процесс описания того, каким образом организация могла бы оценивать имеющуюся информацию, возможно ли ее раскрытие в целях признания. В соответствии с МСФО существуют определенные требования, которые соблюдаются при формировании суждений о существенности имеющихся данных. Это могут быть данные, полученные при взаимодействии с внутренними и внешними заинтересованными сторонами, и получение мнения сторон о том, что включает в себя социальный и человеческий капитал организации.

Четвертый этап предполагает разработку системы показателей для оценки результатов, включает разработку критериев и определение параметров, по которым будет составлена отчетность. Во многих организациях ежегодно измеряется показатель отдачи от инвестиций существующих социальных инициатив (ROI), в том числе в области человеческого капитала, например, оценка результатов деятельности сотрудников после прохождения обучения или курсов повышения квалификации. Проведение исследований и полученные в ходе их проведения доказательства целесообразности выбора определенной стратегии управления помогают организации выбрать правильное направление ее усовершенствования и развития.

На пятом этапе следует определить частоту измерений выбранных показателей и выбрать инструменты для сбора аналитической информации. Необходимо провести анализ собранных данных с использованием комплексной системы обработки результатов. На практике зачастую достаточно сложно измерить результаты, так как многие инструменты для проведения качественной оценки все еще находятся на стадии зарождения и развития.

На последнем этапе после определения и расчета показателей, с помощью которых происходило измерение социального и человеческого капитала организации (включая, при необходимости, соответствующие исходные и целевые показатели), разрабатывается внутренняя информационно-аналитическая справка и формируется система внешней отчетности. Информация о результатах

должна помочь организаторам и инвесторам проектов в области человеческих ресурсов оценить свой социальный и человеческий капитал, выявить необходимость более качественной интеграции этих капиталов в бизнес-модель организации, получить конкурентные преимущества за счет изменений и усовершенствований в этой области.

Таким образом, становится очевидно, что тренд корпоративной социальной ответственности, который предусматривает активное развитие социальных и человеческих ресурсов компаний, активно распространяется, в том числе и в отечественных компаниях. Формирование правильного имиджа и репутации социально ориентированной организации в обществе, у клиентов, сотрудников дает возможность получить преимущества перед конкурентами. Эффективное управление человеческим и социальным капиталом требует инвестиций и ресурсов, которые помогают обеспечить их долгосрочную ценность для бизнеса. С помощью различных систем оценки организации стараются определить целесообразность и размер требуемых сложений, ценность своих человеческих ресурсов, измерить и провести анализ своего нефинансового воздействия на экономику и общество в целом.

Литература

- Алексеев и др. 2011 – Алексеев В.Б., Сопилко Н.Ю., Журавлева Е.А. Стратегический подход к управлению социально-экономической системой // Управленец. 2011. № 7–8 (23–24). С. 4–7.
- Владимирова и др. 2020 – Владимирова И.Г., Кониная Н.Ю., Ефремов В.С. Транснационализация международных компаний: особенности и тенденции // Управленец. Т. 11. № 4. С. 70–81.
- Горбачева, Сопилко 2021 – Горбачева В.В., Сопилко Н.Ю. Человеческий ресурс как основной фактор внедрения и развития систем бизнес-аналитики на промышленном предприятии // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2021. № 4. С. 22–30. DOI: 10.28995/2782-2222-2021-4-22-30.
- Иванов и др. 2014 – Иванов В.И., Павлов П.Н., Козлов В.А., Сутырина Т.А. Формирование социального капитала в России // Вестник Московского университета. 2014. Серия 6. Экономика. № (3). С. 3–16.
- Кондаурова 2021 – Кондаурова И.А. Методические подходы к оценке человеческого капитала // Россия: тенденции и перспективы развития: Ежегодник. 2021. Вып. 16. Ч. 2: XII Междунар. научно-практ. конф. «Регионы России: стратегии развития и механизмы реализации приоритетных национальных проектов

- и программ», конф. «Научно-технологическое развитие России: приоритеты, проблемы, решения». Курск, 4–5 июня 2021 г. М., 2021. С. 990–996.
- Сопилко и др. 2018 – Сопилко Н.Ю., Мясникова О.Ю., Шкатов Н.Г. Подходы к управлению инновационным развитием предприятий высокотехнологичной отрасли // Экономика и предпринимательство. 2018. № 1 (90). С. 860–864.

References

- Alekseenko, V.B., Sopilko, N.Yu. and Zhuravleva, E.A. (2011), “Strategic approach of the social-economic system management”, *The Manager*, no. 7–8 (23–24), pp. 4–7.
- Vladimirova, I.G., Konina, N.Yu. and Efremov, V.S. (2020), “Transnationalization of multinational corporations: peculiarities and trends”, *The Manager*, vol. 11, no. 4, pp. 70–81.
- Gorbacheva, V.V. and Sopilko, N.Yu. (2021), “Human resource as the main factor in the implementation and development of business intelligence systems in an industrial enterprise”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 4, pp. 22–30. DOI: 10.28995/2782-2222-2021-4-22-30.
- Ivanov, V.I., Pavlov, P.N., Kozlov, V.A. and Sutyryna, T.A. (2014), “Social capital formation in Russia”, *Moscow University Economic Bulletin*, no. (3), pp. 3–16.
- Kondaurova, I.A. (2021), “Methodological approaches to human capital assessment”, *Rossiya: tendentsii i perspektivy razsvitiya, Ezhegodnik, XII Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya “Regiony Rossii: strategii razvitiya i mekhanizmy realizatsii prioritnykh natsional’nykh proektov i program”, konferentsiya “Nauchno-tekhnologicheskoe razvitie Rossii: priority, problemy, resheniya”, Kursk, 4–5 iyunya 2021 goda* [Russia. Trends and Development Prospects. Yearbook. 2021. Vol. 16. Part 2: 12th International Scientific and Practical Conference “Regions of Russia. Development Strategies and Mechanisms for Implementing Priority National Projects and Programs”, Conference “Scientific and Technological Development of Russia. Priorities, Issues, Solutions». Kursk, June 4–5, 2021], Moscow, Russia, pp. 990–996.
- Sopilko N.Yu., Myasnikova O.Yu. and Shkatov, N.G. (2018), “Approaches to the management of innovative development of high-tech industry enterprises”, *Journal of Economy and entrepreneurship*, no. 1 (90), pp. 860–864.

Информация об авторах

Елена В. Зенкина, доктор экономических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; evzenkina@mail.ru

Ольга Ю. Мясникова, кандидат экономических наук, Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Москва, Россия; 129090, Россия, Москва, Мещанская ул., д. 9/14, стр. 1; o_myasnikova@mail.ru.

Information about the authors

Elena V. Zenkina, Dr. of Sci. (Economics), associate professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; evzenkina@mail.ru

Ol'ga Yu. Myasnikova, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, Moscow University for Industry and Finance "Synergy", Moscow, Russia; bldg. 1, bld. 9/14, Meshchanskaya Street, Moscow, Russia, 129090; o_myasnikova@mail.ru