

МОДЕРНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Е.В. Ванкевич, д-р экон. наук

ВГУ (Витебск)

СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА МИКРОУРОВНЕ

Спецификой белорусской модели рынка труда является нестандартное поведение предприятий в области формирования, использования и развития человеческого капитала на микроуровне. Сравнение зарубежных и отечественных подходов в этой области позволяет выявить ряд национальных особенностей:

1) отсутствие концептуальных кадровых подходов к формированию, использованию и развитию человеческого капитала на белорусских предприятиях;

2) слабая связь между инвестициями в человеческий капитал и ценой труда, что снижает эффективность таких инвестиций;

3) экономия на человеческом капитале как приоритетная форма экономии издержек производства;

4) специфические адаптационные формы в практике хозяйствования предприятий (использование режимов неполной вынужденной занятости, поддержание избыточной численности работников на предприятиях, формальный характер программ повышения квалификации и переподготовки, сохранение уравнительного подхода в распределении социально-бытовых благ и услуг), имеющие сомнительный краткосрочный эффект;

5) сокращение социальной инфраструктуры предприятий.

Пассивная позиция белорусских предприятий по отношению к собственному персоналу приводит к тому, что предприятия теряют свой человеческий капитал, а вместе с этим снижаются конкурентоспособность и рыночная стоимость предприятия.

В зарубежной практике признано аксиомой, что человеческий капитал принимает активное участие в формировании рыночной стоимости предприятия. Это выражается в том, что совокупные способности занятых на предприятии воспринимать, накапливать новую информацию, распространять ее по подразделениям и материализовывать в принятии решений способствуют успешной адаптации предприятия во внешней среде, значительно повышая их конкурентоспособность и рыночную стоимость. Поэтому на практике все большее распространение

получает социальная отчетность предприятий, т.е. совокупность открытых данных о возможностях, которые создает предприятие в области развития и направлениях использования своего человеческого капитала.

Основу социальной отчетности составляет международный стандарт SA-8000 (Social Accountability 8000), определяющий социально-этические нормы оценки деятельности предприятий. Но в соответствии с международной практикой он устанавливает нормы, касающиеся в основном проблем производственной гигиены, технической безопасности, оплаты труда, продолжительности рабочего времени, использования детского труда. Безусловно, это важно. Вместе с тем при импортировании требований SA-8000 в отечественную практику управления необходимо значительно модифицировать систему показателей социальной отчетности. В частности, следует включить следующие показатели:

1) по оплате труда — средняя заработная плата должна быть не менее двухкратного размера бюджета прожиточного минимума при условии, что заработная плата каждого работника должна быть не менее бюджета прожиточного минимума;

2) по количеству и качеству работников аппарата управления — их доля в составе ППП не должна превышать 12 %, а средний возраст — не старше 50 лет;

3) по практике использования режимов неполной вынужденной занятости — не более 20 % занятых на предприятии;

4) показатели, характеризующие социальную ответственность предприятия в отношении лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда и в отношении высвобождаемых работников.

Мониторинг данных направлений деятельности предприятия, открытость социальных отчетов и сертификация предприятий на соответствие требованиям социального стандарта создадут условия для повышения эффективности действия предприятий в области формирования и использования человеческого капитала.

И.В. Корневц, канд. экон. наук

БГЭУ (Минск)

ЗАНЯТОСТЬ КАК ВАЖНЕЙШАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА И ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Переход Республики Беларусь от экономики командно-административного типа к рыночным отношениям обусловил необходимость проведения экономических реформ в сфере занятости. Политика занятости, являясь ключевым моментом и важнейшим условием проведе-