

© 2013 г. Л.А. Федорова

УДК 338

**СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ
И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ
КОМПАНИИ КАК ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ УСТОЙЧИВОСТИ
РАЗВИТИЯ НАУКОЕМКИХ ПРОИЗВОДСТВ**

Сегодня проблема обеспечения устойчивого развития экономики входит в число важнейших задач, как отдельного предприятия, так и государства в целом. В настоящее время общепризнанного, четкого и универсального определения «устойчивого развития» не существует. Если развитие устойчиво, оно закладывает фундамент для дальнейшего роста, в противном случае имеет место экстенсивное эксплуатация и расходование имеющихся в распоряжении ресурсов, которое формирует основу для деградации объекта исследования в будущем. Наиболее сложным моментом в контексте проблематики устойчивого развития является количественное измерение уровня устойчивости и разработка системы показателей оценки устойчивости.

Для начала необходимо рассмотреть существующие подходы к определению и оценке устойчивости на международном уровне. Впервые тема достижения и количественного измерения уровня устойчивости была рассмотрена в 1992 г. на Конференции ООН по устойчивому развитию. Переход к устойчивому развитию стал важнейшей целью в современных условиях для человечества и отдельных стран, что официально было закреплено в базовых документах ООН. Этот термин означал высокое социальное и экологическое «качество» экономического роста, т.е. рост экономики при обеспечении социального развития и сохранении окружающей среды [1].

Концепция национальной безопасности Российской Федерации важным условием обеспечения национальных интересов в области экономики предусматривает переход к устойчивому развитию, обеспечивающему сбалансированное решение социально-экономических задач, проблем сохранения окру-

жающей среды в целях удовлетворения потребностей нынешнего и будущего поколений. Несмотря на то, что решением Всемирного саммита ООН все государства с 2005 г. должны разработать и внедрить собственные стратегии устойчивого развития, в России на официальном уровне такая стратегия с набором инструментов для оценки уровня устойчивости отсутствует до сих пор. Наиболее распространенная методика оценки устойчивого социально-экономического развития России включает 19 базовых индикатора, распределенных в составе трех основных разделов – экономическая структура, модели потребления и производства и уровень благосостояния населения. Примером структуры системы индикаторов для России приведен в табл.1 [2].

Таблица 1

Базовые индикаторы устойчивого социально-экономического развития России

Тема	Подтема	Индикатор
Экономическая структура	Экономические показатели / результаты	1. ВВП на душу населения
		2. Доля инвестиций в ВВП
		3. Коэффициент обновления основного капитала
		4. Производительность труда
		5. «Истинные сбережения» (оценка)
	Торговля	6. Торговый баланс в товарах и услугах
	Финансовое положение	7. Доля долга в ВВП
		8. Уровень инфляции
Модели потребления и производства	Потребление материалов	9. Интенсивность использования материалов (материалоемкость)
	Использование энергии	10. Годовое потребление энергии на душу населения
		11. Доля возобновляемых источников энергии
	12. Интенсивность использования энергии (энергоемкость)	
Транспорт	13. Число легковых автомобилей на 1000 человек	
Уровень благосостояния населения	Занятость	14. Уровень безработицы
	Распределение доходов	15. Коэффициент дифференциации доходов
		16. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума

	Жилье	17.Обеспеченность населения жильем
		18.Удельный вес числа семей, состоящих на учете на получение жилья
	Рекреация	19.Детские оздоровительные учреждения

Таким образом, анализ современных исследований показал, что в отношении измерения уровня устойчивости государства сделано достаточно много, а вот в отношении оценки устойчивости компании наработок пока очень мало.

В целом можно заявить о том, что в настоящее время отсутствует единый подход к оценке уровня устойчивости бизнес-единицы, кроме того существует и методическая трудность в определении уровня устойчивости развития наукоемких предприятий. Трудность заключается в том, что в первую очередь необходимо определить круг индикаторов, отражающих уровень устойчивости развития; во-вторых, связать разнонаправленные по действию показатели, в-третьих, совместить основные элементы составляющие основу устойчивости.

Следует отметить, что процесс перехода экономики страны на путь устойчивого развития неправильно отождествлять с первостепенным решением экологических проблем, хотя очевидно, что без их учета достижение устойчивого состояния невозможно. Анализ существующих подходов к оценке уровня устойчивости компаний показал, что вопросы экологизации освещены достаточно полно, что нельзя сказать о других характеристиках хозяйственной деятельности бизнес-единиц. Поэтому, считаем необходимым рассматривать вопросы оценки уровня устойчивости наукоемких производств в свете «не экологических» индикаторов, характеризующих наличие специфических составляющих конкурентных преимуществ предприятий. Кроме того, в контексте настоящего исследования мы также не будем анализировать показатели финансовой устойчивости компании, показатели характеризующие имущественное положение и уровень экономической безопасности.

Так как первооснову развития компании закладывают люди, их знания, навыки, опыт, т.е. другими словами интеллектуальный капитал компании, то в рамках данного исследования мы будем уделять внимание основным показателям, характеризующим уровень устойчивости с точки зрения интеллекту-

ального человеческого потенциала компании, который на сегодня является наиболее важным организационным ресурсом, включающим в себя основные резервы для роста эффективности развития компании.

Рассматривая эволюцию существующих подходов к оценке сути процесса развития необходимо укрупненно выделить ключевые концепции развития человеческого потенциала и выделить ключевую позицию каждой (табл.2).

Таблица 2

**Эволюционное развития концептуальных знаний
в области оценки человеческого потенциала**

№ п/п	Название концепции	Суть концепции
1	Концепция человеческого капитала	Основным капиталом компании является человек, а уровень его стоимости определяется набором инструментов количественной оценки его становления, функционирования и развития.
2	Концепция анализа человеческих ресурсов	Основа концепции – это процесс становления, формирования, оценки и предоставления информации о человеческих ресурсах лицам, принимающим решения в организации. Выделяют три основные задачи концепции: 1) предоставление информации, необходимой для принятия решений; 2) обеспечение специалистов инструментами численного измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимых для принятия решений; 3) мотивация руководства в представлении кадрового потенциала компании как актива, который необходимо оптимизировать.
3	Концепция социального капитала	Основными критериями процесса развития являются уровень социальной мотивации работника и степень эффективности социальных институтов.
4	Концепция базовых нужд	Базовым принципом является увязывание прав человека с обязательным удовлетворением его первичных минимальных потребностей.
5	Концепция качества жизни	Ключевым моментом является обеспечение благосостояния человека с позиции не только экономических составляющих, но и социальных, расширение диапазона возможностей выбора и действий.
6	Концепция человеческого развития	Концепция не ограничивает процесс человеческого развития исключительно достижением набора ресурсов для производственной деятельности, ведущим к росту объема материальных богатств. Концепция включает четыре главных элемента: производительность (продуктивность), равенство, устойчивость, расширение возможностей.

7	Концепция развития человеческого потенциала	Основным постулатом концепции является не экономическая ценность человека, а сам процесс его становления, формирования и развития через расширение возможностей благодаря росту качества жизни.
8	Концепция расширения человеческого выбора	Ключевым моментом здесь является оценка уровня благосостояния человека, которая определяется исходя из его личных потребностей и возможностей на достойном уровне, а не путем определения уровня дохода на душу населения. Основное преимущество концепции в выделении базовых критериев социального развития, которые можно представить количественными показателями.
9	Концепция устойчивого развития	В контексте настоящей концепции развитие – это процесс, который способен удовлетворить потребности общества сегодня, при этом не навредив будущим поколениям в удовлетворении их потребностей.

Анализируя все вышеперечисленные концепции следует сделать вывод о том, что одним из ключевых элементов и основной движущей силой устойчивого развития является человек. На наш взгляд, наиболее информативными количественными показателями, оценивающими человеческий потенциал наукоемкого производства и степень его состоятельности в компании, являются показатели интеллектуальной привлекательности и социальной стабильности. Использование системы частных показателей социально-экономического состояния компании позволяет дать его комплексную, многостороннюю характеристику. Интеллектуальная привлекательность в современных условиях является одной из важнейших характеристик устойчивости наукоемких производств, поскольку является наиболее значимым фактором конкурентоспособности компании. Показатель интеллектуальной привлекательности оценивает уровень интеллектуального потенциала компании наукоемких производств. Главным образом, сутью инновационной деятельности компании является «максимализация получения социально-экономического эффекта за счет повышения эффективности использования интеллектуального потенциала» [3].

Таким образом, по нашему мнению, система коэффициентов для оценки показателя интеллектуальной привлекательности наукоемкого производства должна включать в себя следующие элементы:

1. Наукоемкость труда

Показатель представляет собой отношение наиболее важных составляющих научно – технического потенциала и сводится к оценке с точки зрения отношения численности занятых в сфере НИОКР инженеров и научных работников к общему числу занятых в этой отрасли.

2. Возрастной уровень научного кадрового потенциала

Показатель отражает степень обновления научного кадрового потенциала, позволяет оценить наличие школы наставничества в компании, приток молодых специалистов.

Для оценки уровня социальной стабильности необходимо определить следующие показатели:

1. Стабильность интеллектуальных кадров

Показатель характеризует уровень стабильности интеллектуальных кадров, определяет ее перспективы в плане обеспечения организационных потребностей персоналом, наиболее полно им соответствующим с точки зрения уровня квалификации, степени лояльности корпоративной культуре и знания характерных черт именно данного конкретного предприятия. При использовании методики, предложенной В. Аллавердяном, оценка кадрового потенциала может быть преобразована в стоимостное выражение и, соответственно, переведена в форму, дающую возможность объективного анализа.

2. Уровень профессиональной подготовки кадров

Показатель характеризует степень мобильности и адаптации кадрового потенциала компании к потребностям рынка.

3. Уровень оплаты труда

Показатель отражает уровень благосостояния человека в компании и степень материального обеспечения его потребностей в соотношении с его трудовым вкладом в процесс развития компании.

В таблицах 3 и 4 представлены основные элементы оценки показателей интеллектуальной привлекательности и социальной стабильности, их эталонные и пороговые значения.

**Показатели интеллектуальной привлекательности
наукоемкого производства**

Наименование показателя	Нормальный уровень устойчивости наукоемкого производства устойчиво	Критический уровень устойчивости наукоемкого производства частично устойчиво	Кризисный уровень устойчивости наукоемкого производства <i>неустойчиво</i>
Наукоемкость труда	Более 0,4	0,39-0,2	Менее 0,19
Возрастной уровень научного кадрового потенциала	Менее 45	От 46 до 55	Более 56

Таблица 4.

Показатели социальной стабильности наукоемкого производства

Наименование показателя	Нормальный уровень устойчивости наукоемкого производства устойчиво	Критический уровень устойчивости наукоемкого производства частично устойчиво	Кризисный уровень устойчивости наукоемкого производства <i>неустойчиво</i>
Уровень стабильности интеллектуальных кадров	0-0,1	0,11-0,2	Более 0,2
Уровень профессиональной подготовки	Более 0,3	0,29-0,1	Менее 0,09
Уровень оплаты труда	Более 1	0,99-0,7	Менее 0,69

Далее следует отметить, что сегодня укрупненно можно выделить два наиболее распространенных подхода к оценке уровня устойчивости развития компании. Первый основан на выделении на основе множества исходных индикаторов интегрального показателя, характеризующего уровень устойчивости. Второй (наиболее приемлемый в данном случае) определяет систему показателей, каждый из которых оценивает тот или иной аспект устойчивости функционирования компании.

Здесь очень важно подчеркнуть, что наивысшая степень устойчивости достигается при условии, что вся система показателей находится в пределах допустимых границ своих пороговых значений, а пороговые значения одного показателя достигаются не в ущерб другим. Предлагаемая система показа-

телей устойчивости на основании анализа прошедших периодов позволяет заблаговременно сигнализировать о грозящей опасности и предпринимать меры по ее предупреждению. Результат каждого анализа дает оценку компании: высокий уровень устойчивости, потенциально высокий, средний, потенциально низкий и низкий уровень устойчивости компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бобылев С.Н.* Устойчивое развитие: методология и методики измерения. М., 2011.
2. Индикаторы устойчивого развития России (эколого-экономические аспекты) / Под ред. Бобылева С.Н., Макеенко П.А. М., 2001.
3. *Щеулин А.С.* Устойчивое инновационное региональное развитие как научно-прикладное направление // Устойчивое развитие. Наука и Практика.2004. № 2.

LITERATURE

1. *Bobylev S.N.* Sustainable development: methodology and measurement techniques. M., 2011.
2. Indicators of sustainable development of Russia (ecological and economic aspects) / ed. S.N. Bobylev, Makeenko P.A. M., 2001.
3. *Scheulin A.S.* Sustainable innovative regional development as a scientific-applied direction // Sustainable development. Science and Practice.2004. № 2.

***Московский авиационный
институт, Москва, Россия***

21 февраля 2013 г.