

Лаас Наталья Ивановна
канд. экон. наук, ФГБОУ
ВО «Государственный универ-
ситет управления», г. Москва,
Российская Федерация
ORCID: 0000-0003-3599-196X
e-mail: laasni@yandex.ru

Романова Ирина

Анатольевна
канд. пед. наук, ФГБОУ
ВО «Государственный универ-
ситет управления», г. Москва,
Российская Федерация
ORCID: 0000-0003-2963-2231
e-mail: romanova_ia@bk.ru

Гурова Екатерина

Викторовна
канд. экон. наук, ФГБОУ
ВО «Государственный универ-
ситет управления», г. Москва,
Российская Федерация
ORCID: 0000-0002-5748-1875
e-mail: nadkate2001@mail.ru

Laas Natalya

Candidate of Economic Sciences,
State University of Management,
Moscow, Russia
ORCID: 0000-0003-3599-196X
e-mail: laasni@yandex.ru

Romanova Irina

Candidate of Pedagogical
Sciences, State University
of Management, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0003-2963-2231
e-mail: romanova_ia@bk.ru

Gurova Ekaterina

Candidate of Economic Sciences,
State University of Management,
Moscow, Russia
ORCID: 0000-0002-5748-1875
e-mail: nadkate2001@mail.ru

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Аннотация. Определено значение социального развития персонала в условиях инновационной экономики как решающего фактора стабильности общества и повышения качества жизни как самих работников, так и всего населения страны. Показано, что социальное развитие персонала в организации способствует совершенствованию социально-трудовых отношений путем взаимодействия сторон социального партнерства на основе принципа трехстороннего сотрудничества и «трипартизма», а также способствует полноценному развитию потенциала сотрудников и их профессиональным компетенциям. В работе определены основные направления социального развития персонала, включаемые в социальную политику организации. В результате проведенного исследования выявлена приоритетная роль денежных выплат и гарантий в стратегии социальной ответственности организации. При этом основным принципом при разработке политики, направленной на социальное развитие персонала, должен быть адресный учет потребностей сотрудников. Принцип адресности для определения уровня удовлетворенности персонала должен стать основным для оценки эффективности работы в этом направлении. Кроме того, авторы указывают на необходимость использования моделирования и прогнозирования перспектив социальных инноваций в целях достижения устойчивого развития в долгосрочной перспективе.

Ключевые слова: адресность, качество жизни, персонал, социальная ответственность, социальная политика, социальное развитие, технология, управление персоналом, устойчивое развитие, человеческий капитал.

Цитирование: Лаас Н.И., Романова И.А., Гурова Е.В. Социальное развитие персонала в условиях инновационной экономики как фактор повышения уровня качества жизни // Вестник университета. 2020. № 8. С. 117–122.

SOCIAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE ECONOMY AS A FACTOR OF INCREASING THE LEVEL OF LIFE QUALITY

Abstract. The importance of the social development of personnel in innovative economy as a decisive factor in the stability of society and improving the quality of life of both workers themselves and the entire population of the country has been defined. It has been shown that social development of staff in the organization contributes to the improvement of social and labor relations through interaction of the parties of social partnership based on the principle of tripartite cooperation and “tripartism”, and also contributes to the full development of the potential of employees and their professional competences. The main directions of social development of personnel included in the social policy of the organization have been determined in the paper. As a result of the research, priority role of cash payments and guarantees in the organization’s social responsibility strategy have been identified. At the same time, the main principle in the development of policy aimed at social development of staff should be targeted consideration of the needs of employees. The principle of targeting to determine the level of staff satisfaction should be the main one for evaluating the effectiveness of work in this direction. In addition, the authors point to the need to use modeling and forecasting the prospects of social innovations in order to achieve sustainable development in the long term.

Keywords: human capital, life quality, personnel, personnel management, social development, social policy, social responsibility, sustainable development, targeting performance, technology.

For citation: Laas N.I., Romanova I.A., Gurova E.V. (2020) Social development of personnel in the conditions of innovative economy as a factor of increasing the level of life quality. *Vestnik universiteta*. 1. 8, pp. 117–122. DOI: 10.26425/1816-4277-2020-8-117-122



За последние три десятилетия глобализация/регионализация, миграция и обратная миграция (также называемая «циркуляцией мозгов»), господство развивающихся рынков, спрос на людей с глобальным мышлением и мировая война за таланты привели к фундаментальным изменениям в природе, масштабах и смысле управления человеческими ресурсами в глобальном контексте [11].

Сегодня область управления человеческими ресурсами (англ. human resources; далее – HR) испытывает сильное давление со стороны. Сдвиги в экономике, глобализация, внутреннее разнообразие и технологии создали новые требования к организациям и продвинули поле в некоторых совершенно новых направлениях. Однако следует сказать, что эти вызовы также создают многочисленные возможности для HR и организаций в целом [10].

Вопросы роста эффективности применения производительных сил персонала не просто актуальны, а ставятся в ряд первоочередных задач в современной социальной политике, как на государственном уровне, так и в организации. Профессиональное и социальное развитие кадров должно удовлетворяться не только руководством организации, но и усилиями самих работников, а также способствовать самоутверждению и достижению большего дохода в зависимости от собственных усилий и с учетом роста личностного потенциала сотрудников. Это требует от работодателя внимательного отношения к кадровому составу и инвестирования в развитие человеческого капитала [2].

Одна из главных задач любого государства – повышение качества жизни населения. Основным фактором, влияющим на решение этой задачи, является формирование и развитие человеческого капитала. Для этого необходима взаимная деятельность социальных институтов множества различных сфер управления и общественной жизнедеятельности, связанная с социальным развитием персонала. Это и организации сферы образования, здравоохранения, культуры, экономические и политические структуры государства.

На сегодняшний день основные направления социальной политики организации направлены на материальное удовлетворение потребностей сотрудников и в первую очередь связаны с денежными выплатами и гарантиями. В условиях ограниченности финансовых ресурсов объем этой помощи достаточно низкий и, как правило, направлен на поддержание социально-уязвимым категориям населения на базе адресного оказания помощи. Следовательно, для развития человеческого капитала, повышения уровня качества жизни и совершенствования механизма социального развития необходимо применение современных психологических методов, способствующих социальному развитию личности в семье, создание условий для социального развития непосредственно в организации и активное вовлечение социально-уязвимых групп населения в экономические отношения с целью их социального развития и снижения финансовой нагрузки, связанной с обеспечением социальных гарантий.

Следует отметить, что в настоящее время не все организации понимают необходимость и эффективность использования инструментов социального развития персонала.

Эффективность ведения бизнеса в настоящее время зависит не только от экономических факторов, но и от грамотно разработанной социальной политики и, в частности, социального развития персонала.

Долгосрочная стратегия любого государства предполагает создание условий для развития человеческого потенциала и обеспечение устойчивого роста уровня и качества жизни персонала и всего населения страны. Это является одной из главных задач социальной политики любого государства. При этом государство должно предоставить каждому гражданину возможность реализовать свой трудовой потенциал и тем самым обеспечить свое благосостояние и благосостояние своей семьи. Это позволит снизить социальную нагрузку государства и полностью выполнить социальные обязательства перед обществом. В этих условиях и в силу ограниченности государственных финансовых ресурсов, большая нагрузка в решении этих вопросов ложится на организации.

В настоящее время не все работодатели видят очевидную необходимость реализации стратегии по социальному развитию персонала. С одной стороны, это связано с глобальным экономическим кризисом, а с другой – отсутствием четких критериев эффективности политики в российских организациях и эффективного методического и практического инструмента организации социального развития персонала.

Стоит отметить, что все научные работы в области социального развития персонала весьма разрознены. В имеющихся публикациях недостаточно раскрыты организационные вопросы социального развития персонала в соответствующих службах современных организаций.

Решение таких задач, как признание необходимости социального развития персонала, формирование социальной политики, совершенствование социально-трудовых отношений, оценка эффективности мероприятий

по социальному развитию персонала позволит соответствующим службам организации оптимизировать свою деятельность в этом направлении.

Учитывая пробел в существующей литературе, авторы ставят следующие вопросы для проведения настоящего исследования.

1. В какой степени применение инструментов социального развития персонала и концепции корпоративной социальной ответственности (далее – КСО) влияет на повышение качества жизни?
2. Какие факторы влияют на эффективность социального развития персонала организации?

Целью настоящего исследования является обоснование необходимости социального развития персонала организации и практических рекомендаций по организации социального развития персонала для повышения качества жизни.

Общую категорию способностей, называемую «человеческий капитал» впервые выявил в начале 60-х гг. прошлого века Т. Шульц. Позже Г. Беккер возвел категорию «человеческие ресурсы» в ранг значимого ресурса организации [7]. Инвестирование в человеческие ресурсы имеет долгосрочный характер и для персонала результатом этих инвестиций является улучшение условий труда и повышение дохода, а для работодателей – рост производительности труда и снижение нефинансовых рисков. Это в свою очередь способствует росту конкурентоспособности организации [1].

Несмотря на значительный рост исследований и практики, связывающих КСО и управление людскими ресурсами, всестороннее изучение взаимосвязи между этими двумя конструкциями еще предстоит провести [13].

Внедрение в практику организаций корпоративной социальной политики и, как одного из ее направлений, социального развития персонала позволяет определить основные подходы в формировании и развитии человеческого потенциала:

- адресный подход к деятельности каждого сотрудника;
- создание социальных условий для персонала;
- активизация деятельности персонала с целью достижения роста производительности труда путем обеспечения здорового морально-психологического климата для каждого сотрудника.

В целях устойчивого роста продолжительности и качества жизни населения наиболее действенными инструментами социального развития должны стать:

- изменение характера взаимодействия и социального поведения персонала при помощи инновационных социальных технологий;
- воздействие на этическую сторону поступков людей;
- внедрение мероприятий, направленных на повышение качества жизни населения;
- формирование и развитие социальных технологий, направленных на признание интеллектуальной собственности индивида;
- создание условий трудовой деятельности, способствующей не только материальному, но и духовному удовлетворению работников.

В отношении персонала организаций социальное развитие должно способствовать:

- развитию принципа «трипартизма» в социально-трудовых отношениях;
- оптимизации процесса найма работников, соответствующих конкретной должности;
- вовлечению в трудовой процесс социально-уязвимых категорий работников;
- участию в решении управленческих вопросов в организации.

Таким образом, социальное развитие персонала в организации способствует формированию, сохранению и развитию человеческого капитала. При этом социальная деятельность охватывает не только персонал организации, но и все социально-уязвимые категории населения.

Кроме того, социальное развитие персонала способствует привлечению и удержанию высококвалифицированных кадров. Это связано с тем, что на первом этапе социальное развитие персонала понимает социально-уязвимых работников до минимально приемлемого уровня жизнедеятельности, а затем обеспечивает социальные условия для повышения уровня качества жизни всего персонала организации.

Следует обратить внимание на то, что на социальное развитие персонала организации оказывают влияние различные факторы:

В первую очередь, мероприятия по социальному развитию персонала полностью зависят от нормативно-правовой базы экономической деятельности в социальной сфере. Выполняя обязательную составляющую своей социальной деятельности (уплата налогов и страховых взносов), организации реализовывают социальную политику по отношению к своим работникам и социально-уязвимым категориям граждан, обеспечивая минимально гарантированный государством уровень жизнедеятельности.

Кроме этого, на деятельность организации и реализацию ее социальной политики влияние оказывают следующие факторы:

- процессы глобализации, которые затрагивают нефинансовые риски организации;
- особенности производства и технических свойств выпускаемой продукции. Именно это определяет условий труда и возможности их улучшения;
- финансирование мероприятий социального развития персонала направлено, прежде всего, на решение социальных вопросов как на уровне предприятия, так и в масштабах всей страны с помощью перераспределения денежных средств;
- социальные особенности организации, обуславливающие уровень трудовой активности персонала.

Таким образом, грамотно разработанная социальная политика организации позволит удержать высококвалифицированные кадры, сплотить персонал, и повысить производительность труда.

Условия глобализации заставляют организации все чаще прибегать к реализации инициатив в области КСО, связанных с социальными вопросами. Они с большей вероятностью будут восприниматься как спорные. Следовательно, то как люди рассматривают такие действия, может повлиять на их восприятие фирмы и может привести и к изменениям их отношения к организации [12].

Чтобы оптимально и эффективно организовывать и проводить мероприятия по социальному развитию персонала, руководители организаций должны понимать сущность, содержание, цели и функции современной социальной концепции работы с персоналом.

С теоретической точки зрения социальное развитие персонала организации в концептуальном плане можно рассмотреть как систему, которая базируется на определенной научно-методологической основе и состоящей из взаимозависимых частей.

Специфика объектов социального развития персонала требует применения различных методов и способов, что определяется понятием «технология социального развития персонала», представляющая собой последовательность процедур, направленных на решение социальных проблем персонала и членов их семей, осуществляемых на основе стратегии развития организации и ее социальной политики.

Организация мероприятий по социальному развитию персонала организации в общем случае включает в себя три этапа:

- 1) определение предмета социального развития для каждой конкретной организации, определение групп работников, их социальные проблемы и потребности;
- 2) определение методов и средств установления конкретных социальных проблем, выбор мероприятий социального развития персонала;
- 3) составление алгоритма действий по решению социальных проблем и удовлетворению потребностей работников.

Эффективность ведения бизнеса в настоящее время зависит не только от экономических факторов, но и от грамотно разработанной социальной политики [9].

Однако следует заметить, что все мероприятия, связанные с социальным развитием персонала в организации, имеют низкую эффективность, поскольку зачастую не учитывают индивидуальные потребности сотрудников и не связаны с повышением уровня качества жизни. Отсюда возникает главный вопрос об определении четких критериев эффективности социального развития персонала организации. Инвестиции в персонал должны обеспечивать эффективное использование человеческого капитала в соответствии с полученной квалификацией. Это, в свою очередь, требует использования методов экономической оценки человеческого капитала.

Экономическая эффективность мероприятий социального развития персонала определяется показателями экономического роста. Однако не стоит игнорировать и социальную эффективность, которая основывается на достижении целей социальной политики. В том случае, если использование технологии

социального развития персонала приводит к устранению выявленных социальных проблем, можно говорить о высокой эффективности проводимых мероприятий социального развития персонала.

В качестве вывода необходимо отметить следующее. Формирование и развитие человеческого капитала в России, повышение уровня качества жизни находятся в прямой зависимости от реализации социальной политики организации и, в частности, от технологий социального развития персонала. При этом важным фактором при формировании человеческого капитала выступают возможности технологий социального развития персонала в условиях инновационной экономики.

По мере того, как организации выходят на новые рынки, потребность в разработке и внедрении социальной политики будет расти. Будущее открывает перед руководством организаций возможности для принятия стратегических решений, которые позволят быть более прозрачными и завоевать доверие сотрудников и потребителей [5].

Сотрудники играют важную роль в конкурентоспособности фирмы благодаря их личным компетенциям и человеческому капиталу, который они составляют для организации.

Высокие показатели социальной деятельности организаций приведут к повышению репутации и легитимности в тех областях, где они осуществляют свою деятельность, и, следовательно, к увеличению своих доходов и финансовых показателей [4].

Инвестирование в человеческий капитал способствует развитию конкурентоспособной инновационной экономики. При этом каждый руководитель должен понимать, что в условиях экономического кризиса и необходимости сокращения расходов, снижение инвестиционных вложений в человеческий капитал приводит к краткосрочной экономии. В долгосрочной же перспективе рост конкурентоспособности и снижение нефинансовых рисков организации возможны при условии инвестиций в человеческий капитал. При этом распределяться они должны в соответствии с четкой системой требований к каждой квалификации [3].

Корпоративная социальная ответственность в последние годы достигла значительного прогресса в теоретической области, продемонстрировав свою важность через различные точки зрения, такие как: институциональная теория, подход заинтересованных сторон, теория легитимности и процесс общей ценности. Однако, с эмпирической точки зрения, необходимы дополнительные исследования для получения новых показателей и доказательств тестирования социально ответственной политики на эффективность бизнеса [6].

В современных условиях на организации возложена важная миссия по решению социальных проблем. Организации стали внутренними участниками социального развития. При этом большинство социальных инициатив связаны с социальным развитием персонала [8].

Внедрение технологий социального развития персонала организации, а также разработка методики оценки эффективности мероприятий по социальному развитию персонала в условиях инновационной экономики позволит систематизировать работу в этом направлении в организациях Российской Федерации.

Библиографический список

1. Беляева, С. С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия // Креативная экономика. – 2008. – Т. 2. – № 10. – С. 120-127.
2. Кончакова, Л. Н., Чугунова, С. В. Человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитал предприятия // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2017. – Т. 3. – № 13. – С. 48-50.
3. Эскиев, М. А., Арсаханова, Х. С. Требования к человеческому капиталу в современных условиях // Известия Чеченского государственного университета. – 2017. – № 2 (6). – С. 174-178.
4. Aguilera-Caracuel, J., Guerrero-Villegas, J., Vidal-Salazar, M. D., Delgado-Márquez, B. L. International cultural diversification and corporate social Performance in multinational enterprises: the role of slack financial resources // Management International Review. – 2015. – Vol. 55. – No. 2. – Pp. 323-353.
5. Appiah, J. K. Community-based corporate social responsibility activities and employee job satisfaction in the U.S. hotel industry: An explanatory study // Journal of Hospitality and Tourism Management. – 2019. – Vol. 38. – Pp. 140-148.
6. Barrera-Martínez, J., López-Fernández, P. M., Romero-Fernández, M. Socially responsible human resource policies and practices: Academic and professional validation // European Research on Management and Business Economics. – 2017. – Vol. 23. – Pp. 55-61.
7. Becker, G. S. The economics of discrimination. – Chicago: University of Chicago Press, 1957. – 178 p.

8. Piasecki, R., Gudowski, J. Corporate social responsibility: the challenges and constraints // *Comparative Economic Research*. – 2017. – Vol. 21. – Pp. 143-157.
9. Schönborn, G., Berlin, C., Pinzone, M., Hanisch, C., Georgoulas, K., Lanz, M. Why social sustainability counts: The impact of corporate social sustainability culture on financial success // *Sustainable Production and Consumption*. – 2019. – Vol. 17. – Pp. 1-10.
10. Stone, D. L. Challenges and opportunities affecting the future of human resource management // *Human Resource Management Review*. – 2015. – Vol. 25. – Pp. 139-145.
11. Tung, R. New perspectives on human resource management in a global context // *Journal of World Business*. – 2016. – Vol. 51 (1). – Pp. 142-152.
12. Turner, M. R., McIntosh, T., Shane, R., Buckley, M. R. Corporate implementation of socially controversial CSR initiatives: Implications for human resource management // *Human Resource Management Review*. – 2019. – Vol. 29 (1). – Pp. 125-136.
13. Voegtlin, C., Greenwood, M. Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis // *Human Resource Management Review*. – 2016. – Vol. 23. – Pp. 181-197.

References

1. Belyaeva S. S. Rol' chelovecheskogo kapitala v razvitii predpriyatiya [*The role of human capital in enterprise development*]. Kreativnaya ekonomika [*Creative economy*], 2008, vol. 2, no. 10, pp. 120-127.
2. Konchakova S. V., Chugunova L. N. Chelovecheskii kapital i investitsii v chelovecheskii kapital predpriyatiya [*Human capital and company's investment in human capital*]. Aktual'nye problem aviatsii i kosmonavтики, 2017, vol. 3, no. 13, pp. 48-50.
3. Eskiev M. A., Arsakhanova Kh. S. Trebovaniya k chelovecheskomu kapitalu v sovremennykh usloviyakh [*Requirements for human capital in modern conditions*]. Izvestiya Chechenskogo gosudarstvennogo universiteta, 2017, no. 2 (6), pp. 174-178.
4. Aguilera-Caracuel J., Guerrero-Villegas J., Vidal-Salazar M. D., Delgado-Márquez B. L. International cultural diversification and corporate social performance in multinational enterprises: the role of slack financial resources. *Management International Review*, 2015, vol. 55, no. 2, pp. 323-353.
5. Appiah J. K. Community-based corporate social responsibility activities and employee job satisfaction in the U.S. hotel industry: An explanatory study. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 2019, vol. 38, pp. 140-148.
6. Barrena-Martínez J., López-Fernández P. M., Romero-Fernández M. Socially responsible human resource policies and practices: Academic and professional validation. *European Research on Management and Business Economics*, 2017, vol. 23, pp. 55-61.
7. Becker G. S. The economics of discrimination. Chicago, University of Chicago Press, 1957. 178 p.
8. Piasecki R., Gudowski J. Corporate social responsibility: the challenges and constraints. *Comparative Economic Research*, 2017, vol. 21, pp. 143-157.
9. Schönborn G., Berlin C., Pinzone M., Hanisch C., Georgoulas K., Lanz M. Why social sustainability counts: The impact of corporate social sustainability culture on financial success. *Sustainable Production and Consumption*, 2019, vol. 17, pp. 1-10.
10. Stone D. L. Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 2015, vol. 25, pp. 139-145.
11. Tung R. New perspectives on human resource management in a global context. *Journal of World Business*, 2016, vol. 51 (1), pp. 142-152.
12. Turner M. R., McIntosh T., Shane R., Buckley M. R. Corporate implementation of socially controversial CSR initiatives: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 2019, vol. 29 (1), pp. 125-136.
13. Voegtlin C., Greenwood M. Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis. *Human Resource Management Review*, 2016, vol. 23, pp. 181-197.