

УДК 331.108 + 502.131.1

Сидорова Юлиана Владимировна, магистрант 2 курса экономического института, Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва

e-mail: yulianasidorova@icloud.com

Научный руководитель: Исоков Анваржон Абдуманнонович, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва

e-mail: isanv79@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СИСТЕМЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В рамках данной статьи были рассмотрены особенности управления человеческим капиталом современных организаций, даны определения отечественных и зарубежных авторов системе устойчивого развития, охарактеризована взаимосвязь человеческого капитала и системы устойчивого развития, разработана модель управления человеческим капиталом в системе устойчивого развития организации.

Ключевые слова: человеческий капитал, система устойчивого развития, цели устойчивого развития, ESG-повестка, элементы устойчивого развития, управление.

Sidorova Yuliana Vladimirovna, 2nd year master's student of the Economic Institute, National Research Mordovian State University. N. P. Ogaryova.

e-mail: yulianasidorova@icloud.com

Scientific supervisor: Isokov Anvarjon Abdumannonovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management, National Research Mordovian State University. N. P. Ogaryova.

e-mail: isanv79@mail.ru

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

Annotation. Within the framework of this article, the features of human capital management of modern organizations were considered, definitions of the system of sustainable development by domestic and foreign authors were given, the relationship between human capital and the system of sustainable development was characterized, a model of human capital management in the system of sustainable development of the organization was developed.

Key words: human capital, sustainable development system, sustainable development goals, ESG agenda, elements of sustainable development, management.

Нестабильность внешней среды, ускоренная смена экономических этапов, переход к экономике знаний усложнили требования, предъявляемые к ведению бизнеса. На сегодняшний день устойчивому развитию организации уделяется значительное внимание, однако, его достижение все еще является достаточно трудоемкой и сложной задачей. По этой причине стоит более внимательно отнестись к составляющим системы устойчивого развития, а именно, определить место человеческого капитала в данной системе. Стоит отметить, что не менее пяти из 17 целей устойчивого развития ООН напрямую связаны с деятельностью в области управления человеческим капиталом. Среди них выделяют следующие: гендерное равенство, достойная работа и экономический рост, уменьшение неравенства, ответственное потребление и производство, мир, правосудие и эффективные институты. В связи с этим многократно

возрастает ценность грамотного управления человеческим капиталом в системе устойчивого развития организации.

Сегодня ключевой особенностью человеческого капитала является смена поколений, выход на рынок труда сотрудников, предъявляющих новые требования к работодателю и самой к организации [Большаков 2020: 47-54]. К таким требованиям относятся: интерес к экологической политике, окружающей среде фирмы, соблюдение баланса между рабочим и личным временем, справедливый и достойный уровень заработной платы, возможность получения образования, социальное равенство внутри фирмы, получение больничного листа и его оплата в полном объеме, комфортное рабочее место и условия труда. Стоит отметить, что к окружающей среде фирмы относятся не только проекты в области экологии, но и культурная среда, бизнес-среда, отношения с партнерами, стейкхолдерами, действующая инфраструктура. Все эти требования учитывает система устойчивого развития организации.

Рассмотрим подходы к определению понятия «система устойчивого развития» отечественных и зарубежных авторов. Так, по мнению Д. Девуиста, «система устойчивого развития – новая система ценностей, в которой экономическая эффективность измеряется социальными потребностями всех людей планеты, а не только желаниями отдельных индивидов» [Павленко 2022: 311-316]. Э. Джунипер отмечает, что система устойчивого развития – система, включающая три элемента — экономика, социальная система и природная среда — должны быть сбалансированы. Флейшман Б.Ш. рассматривает систему устойчивого развития с точки зрения ее устойчивости - система, в которой наибольшей устойчивостью обладает экологическая подсистема, наименьшей — экономическая. Лукьянчинкова Н.Н. характеризует систему устойчивого развития организации как «систему, обеспечивающую сбалансированное решение задач социально-экономического развития на перспективу, и сохранение благоприятного состояния окружающей среды и природно-ресурсного потенциала для удовлетворения потребностей населения» [Воробьев 2022: 226-233].

Итак, в ходе проведенного исследования было установлено, что система устойчивого развития – система, включающая в себя три составляющие: экономическую, экологическую, социальную. Эти элементы в равной степени являются неотъемлемыми и, безусловно, тесно взаимосвязаны, здесь имеет место синергия и взаимовлияние.

Многие компании начинают перестраивать свои системы управления, внедряя в них ESG-повестки (е - защита окружающей среды, s – социальное развитие, g – эффективное корпоративное управление), индекс которой указывает стейкхолдерам о стратегии компании, условиях труда сотрудников и о том, какой вклад вносит фирма в охрану окружающей среды. Стоит отметить, что данный подход уже перешел с уровня корпораций на уровень локального бизнеса. Согласно исследованию PwC, 75% сотрудников хотят работать в компании, ценности которой разделяют [Заковоротный 2019: 161–173].

На рисунке представлена модель управления человеческим капиталом в системе устойчивого развития. Стоит отметить, что система устойчивого развития занимает центральное положение и представлена тремя основными элементами (экономический, экологический, социальный). Управляющей надсистемой является субъект управления (менеджеры организации), который выполняет основные функции управления (планирует, организует, мотивирует, контролирует и координирует), направленные на управляемую подсистему (человеческий капитал). Взаимодействие субъекта и объекта управления связано как прямой, так и обратной связью. Это означает, что управляющая надсистема дает распоряжения управляемой подсистеме (прямая связь), а управляемая подсистема всегда может задать вопрос, уточнить задание и предложить свои идеи в области устойчивого развития (обратная связь).



Рисунок - Модель управления человеческим капиталом в системе устойчивого развития

Управление человеческим капиталом в системе устойчивого развития включает следующие основные направления:

- высокие стандарты деловой этики;
- внедрение принципов устойчивого развития во все сферы деятельности организации;
- сопоставление Целей устойчивого развития ООН и соответствующих задач в области управления;
- управление рисками, связанными с человеческим капиталом в области устойчивого развития;
- открытый диалог о ключевых вопросах и общих ценностях с сотрудниками организации;

- вовлечение сотрудников в процесс осуществления устойчивого развития;

- внедрение и анализ показателей ESG KPI для целей внутренней и внешней отчетности.

Процесс управления человеческим капиталом в системе устойчивого развития затрагивает две сферы:

1) организационную сферу:

- подбор и адаптация сотрудников (при внедрении принципов устойчивого развития во все бизнес-процессы увеличивается лояльность к работодателю, повышается мотивация и заинтересованность устроиться на работу в данную организацию за счет лучших условий труда);

- профессиональное развитие человеческого капитала (соответствие обучающих программ ESG-повестке, количество проведенных программ, оценка эффективности проведенных мероприятий);

- внутренние коммуникации сотрудников организации (важно вести честный диалог с коллективом и уделять внимание каждому из сотрудников);

- безопасность на рабочем месте (поддержание безопасной рабочей среды, мониторинг и прогноз рисков, принятие мер для предотвращения несчастных случаев);

- построение эффективной системы оплаты и премирования (справедливое вознаграждение за одинаковое качество и объем работы, оплата труда не ниже среднего регионального уровня);

- внедрение и развитие экологической культуры (распространение экологических знаний, реализация ресурсосберегающих технологий, управление отходами, участие в мероприятиях по озеленению города, субботниках и т.д.);

2) сферу корпоративного управления (степень открытости отчетности организации, публикация нефинансовой отчетности, соблюдение корпоративного и этического кодекса).

Список литературы:

1. Большаков А. С. Современный менеджмент: теория и практика / А.С. Большаков, В.И. Михайлов. – Санкт-Петербург : Питер, 2020. 416 с. – с. 47-54.
2. Воробьев А. А. Формирование концептуальной модели устойчивого развития организации: стратегия и перспективы развития / А. А. Воробьев // Стратегические решения и риск-менеджмент. - 2022. - Т. 13, № 3. - С. 226-233.
3. Заковоротный В. Л. Синергетический подход к оценке человеческого капитала предприятия / В. Л. Заковоротный , М. Б. Флек, Е. А. Угнич // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Серия : Экономические науки. - 2019. - Т. 12, вып. 6. - С. 161–173.
4. Павленко Е. А. Финансирование устойчивого развития организации / Е. А. Павленко // Теория права и межгосударственных отношений. - 2022. - Т. 1, № 9 (21). - С. 311-316.