

Рынки труда и управление компетенциями

Н.В. Парушина

Трудовая практика в развитии человеческого потенциала
и повышении социальной ответственности бизнеса
и некоммерческих структур

DOI: <http://doi.org/10.34981/Lab-67.2020.innovconf.21-parushina>

Повышение устойчивости экономического развития страны, изменение контуров функционирования национальных экономик в связи с пандемией коронавируса, приоритетная поддержка бизнеса, социального сектора и граждан обуславливают необходимость пересмотра применения трудовых практик в соответствии с международными и национальными стандартами.

В фокусе политики государства, профессионального сообщества, бизнеса и общественных организаций находится социальное взаимодействие, направленное на повышение социальной ответственности всех субъектов экономики, которое проявляется в выполняемых ими функциях, и прежде всего, направлено на социальную ответственность бизнеса и некоммерческих организаций перед своими работниками. Повышение качества человеческого потенциала зависит от той трудовой политики, которая применяется в организации и формирует благоприятную и комфортную трудовую среду для работника, способствуя формированию, накоплению и использованию человеческого капитала. От уровня развития человеческого капитала, благосостояния граждан, качества жизни и среды обитания (в том числе трудовой среды) зависят стабильность общества, достижение целевых параметров нацпроектов, вхождение страны в число передовых экономических держав [1].

Развитие и совершенствование трудовой практики в коммерческих и некоммерческих структурах осуществляется на основе руководства по со-

циальной ответственности. Концепция применяемой политики в области организации и обеспечения условий труда работников находит отражение в Руководстве по социальной ответственности - ISO 26000:2010 [2].

Фрагмент трудовой практики и требования по ее продвижению и раскрытию наглядно представлены в таблице 1.

Трудовая практика в организации является одной из приоритетных тем социальной ответственности всех сторон социального взаимодействия наряду с проблемами организации управления, соблюдения прав человека, и охраны окружающей среды. Трудовая практика организации объединяет все политики и практики, которые относятся к работе, выполняемой в рамках организации [3].

Порой трудовая практика в организации выходит за рамки самой организации, повышая социальную ответственность бизнеса в части социального и профессионального сопровождения работников. Что проявляется в переводе и перемещении работников, прекращении трудовых отношений, обучении и повышении навыков, безопасности на рабочем месте, обеспечении социальными гарантиями и отдыхом. Более того, создание рабочих мест, оплата труда и прочие компенсации, которые выплачиваются работникам за их труд, являются одними из наиболее важных факторов экономического и социального вклада организации.

Таблица 1

Основные темы и проблемы социальной ответственности бизнеса и некоммерческих организаций (фрагмент «Трудовые практики»)

Основные темы Руководства по социальной ответственности	Проблемы социальной ответственности
Основная тема: Организационное управление	...
Основная тема: Права человека	...
Основная тема: Трудовые практики	Проблема 1: Найм и трудовые отношения
	Проблема 2: Условия труда и социальная защита
	Проблема 3: Социальный диалог
	Проблема 4: Охрана труда и безопасность на рабочем месте
	Проблема 5: Развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте
Основная тема: Окружающая среда	...
Основная тема: Добросовестные деловые практики	...
Основная тема: Проблемы, связанные с потребителями	...
Основная тема: Участие в [жизни] сообществ и их развитие	...

Востребованная и продуктивная работа является гарантом развития личности, формирования конкурентоспособного человеческого капитала, обеспечения достаточного уровня и качества жизни людей. Отсутствие занятости является причиной всех социальных проблем в обществе. Социально ответственные трудовые практики, направленные на формирование, мотивацию и профессионально ориентированное использование сотрудников, обеспечивают социальную справедливость и социальную стабильность в обществе, что усугубляется возросшими угрозами пандемии и сезонными обострениями коронавируса.

Демонстрация применяемой в организации трудовой практики в условиях коронакризиса, и социальной защиты трудоспособного населения должна быть ориентирована на соблюдение принципов открытости и прозрачности. Что не менее важно в условиях цифровых преобразований и перехода на электронный документооборот.

Как показывает практика организации, как коммерческие, так и некоммерческие структуры оказались не готовы к раскрытию данных о применяемых трудовых практиках в частности и формированию отчетов о социальной ответственности, хотя эта проблема поднимается давно.

По сведениям национального регистра корпоративных нефинансовых отчетов, лидерами в составлении отчетов о социальной ответственности являются следующие отрасли: энергетика, металлургическая и добывающая отрасль, производство пищевых и других потребительских товаров, телекоммуникационная связь, финансы и страхование. В числе некоммерческих структур преобладают благотворительные фонды, союзы и отраслевые объединения. В число субъектов некоммерческой направленности входят следующие фонды и агентства: Детский фонд «ВИКТОРИЯ», «Агентство социальной информации», Благотворительный фонд «РЕНОВА», Благотворительный фонд Елены и Геннадия Тимченко, БФ «Система», Рыбаков Фонд [4].

Кроме некоммерческих организаций социальные отчеты составляют и представляют отраслевые объединения и союзы: «Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики», Объединение «Желдортранс», Российский союз химиков, Союз российских пивоваров.

Структурная диаграмма распределения публичных отчетов о социальной ответственности наглядно представлена на рисунке 1.

Приоритетная доля отчетов формируется в металлургической, горнодобывающей сферах, финансах и страховании. Примерно 21% компаний демонстрируют свою готовность раскрывать лучшие корпоративные практики социальной ответственности бизнеса и соблюдения трудовой практики для поддержания, мотивации и стимулирования работников. На втором месте следуют энергетические компании. Фонды, союзы и благотворительные организации лишь в 9% случаев готовы и обеспечивают прозрачность информации для всех заинтересованных сторон.



Рис. 1. Структура отчетов о социальной ответственности бизнеса и некоммерческих организаций

Как нам представляется, трудовая практика и результаты ее реализации на предприятии являются элементом содержательной части отчета о социальной ответственности. Для качественной оценки позиции руководства компании по соблюдению условий труда и занятости, обеспечению социальных прав и гарантий работников и коллектива, урегулированию социальных проблем и недопущению социальной напряженности в регионе, необходимо органичное включение социальной ответственности:

- в политику управления;
- организационную культуру;
- стратегию и операционную деятельность;
- развитие компетенций внутри организации;
- обмен информацией от социальной ответственности внутри организации и за ее пределами;
- регуляторный анализ деятельности и практики социальной ответственности.

Так как трудовая практика выходит за пределы организации, имеет широкий общественный резонанс и оценку при формировании и использовании человеческого капитала, то при формировании политики социальной ответственности бизнеса и некоммерческих организаций вопросы труда должны быть учтены и структурированы. В дальнейшем их следует раскрыть для общественности, что повысит доверие заинтересованных лиц к российской экономике [5].

Таким образом, грамотно разработанная и продемонстрированная трудовая практика способствует не только формированию человеческого капитала, приращению его навыков, умений и полезности, но и определяет позиции и отношение экономических субъектов, региона и страны к своим людям.

Литература

1. Институты формирования нового качества экономического роста / Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Нижегородцев Р.М., Горидько Н.П. – Симферополь, 2018. – 172 с.
2. ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» [Электронный ресурс] Режим доступа: http://smartcons.org/photoz/downloadfiles/ISO_26000_%28Rus%29-draft.pdf.
3. Коргина О.А. Особенности формирования и реализации кадровой политики при расчете заработной платы работникам государственных унитарных предприятий / О.А. Коргина, Н.В. Парушина, А.В. Полянин // Среднерусский вестник общественных наук, 2016. – Т. 11. № 6. – С. 346-354.
4. Национальный Регистр корпоративных нефинансовых отчетов [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://рспп.рф/activity/social/registr/>.
5. Парушина Н.В. Методы измерения и оценки человеческого капитала (научный обзор) / Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева, Е.А. Семиделихин // Научное обозрение. Экономические науки, 2017. – № 2. – С. 89-99.