

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

КОЖУХОВА Юлия Эдуардовна, специалист кафедры менеджмента и государственного управления Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС, адрес: 302028, г. Орел, ул. Панчука д. 1, e-mail: motina.julia@yandex.ru

ОВСЯННИКОВА Светлана Ивановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и государственного управления Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС, адрес: 302028, г. Орел, ул. Панчука д. 1, e-mail: ovs_svetlana@rambler.ru

Аннотация. Целью исследования является изучение научных подходов к определению сущности управления социальным развитием персонала и обоснование взаимосвязанных управленческих решений, направленных на разработку стратегического планирования и прогнозирования в системе кадрового менеджмента на принципах социальной ответственности.

Предметом исследования является система управления социальным развитием персонала хозяйствующих субъектов.

Методология исследования: основой теоретико-методологического исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых, касающиеся стратегического управления социальным развитием персонала, а также концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса.

Результаты исследования: представлена концепция стратегического планирования системы социального развития персонала, предложен методический подход к оценке эффективности кадрового менеджмента на принципах корпоративной ответственности, позволяющий определить уровень соответствия работника занимаемой должности, выявить потребность в профессиональном развитии и повысить эффективность кадровых решений в долгосрочном аспекте.

Ключевые слова: персонал, управление социальным развитием персонала, стратегическое планирование персонала, кадровый менеджмент, корпоративная социальная ответственность.

STRATEGIC ASPECTS OF SOCIAL DEVELOPMENT MANAGEMENT OF CORPORATE STAFF

KOZHUKHOVA J. E., Specialist of the chair Management and public administration, Central Russian Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: motina.julia@yandex.ru.

OVSYANNIKOVA S. I., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics and Economic security, Central Russian Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: ovs_svetlana@rambler.ru.

Abstract. The main aim of the research is to distinguish scientific approaches to determining the essence of the management of social development of staff and the justification of interrelated management decisions aimed at developing strategic planning and forecasting in the personnel management system based on the principles of social responsibility.

The subject of the study is the management system of social development of the personnel of economic entities.

Research design is the basis of the theoretical and methodological research was the scientific works of domestic and foreign scientists concerning the strategic management of social development of personnel, as well as the concept of corporate social responsibility of business.

Research results: the concept of strategic planning for the social development of personnel is presented, a methodological approach to evaluating the effectiveness of personnel management based on the principles of corporate responsibility is proposed, which allows determining the level of employee compliance.

Keywords: personnel, staff, managing social development of staff, strategy planning, personnel management, corporate social responsibility.

Введение

Управление социальным развитием персонала является одной из задач кадрового менеджмента и представляет собой непрерывный процесс, который направлен на мотивацию сотрудников, чтобы получить от них высокие результаты. Социальное развитие персонала – это важная составляющая любой организации. Без проведения таких мероприятий невозможно качественно осуществлять деятельность организации. Также благодаря социальному развитию сама органи-

зация будет расти, сможет достичь определенного статуса на рынке, среди своих конкурентов.

Понятие социально ответственного бизнеса в экономике имеет множество трактовок. Предлагаются самые разные теоретические подходы к этому понятию. На развитие социальной политики оказало влияние философии древних мыслителей. В своих трудах такие исследователи, как Аристотель, Сократ, Платон, активно развивали идеи свободы и морали, что становится отправной точкой идеи справедливости и гуманности. В период Средневековья на первый план выходят вопросы места государства в социальной политике и роли властей в ней. Внимание было обращено к индивиду и его частным интересам, добровольным инициативам. Следующей опорной точкой развития социальной политики принято считать общественные процессы, протекающие в Германии в XIX веке. Они характеризовались накоплением денежных средств, которые были предназначены для определенных категорий населения. В результате проводимой Бисмарком политики был принят ряд законов – закон о больничном обеспечении и старости/инвалидности, а также закон денежного обеспечения в результате несчастного случая. Таким образом была сформирована новая модель социальной политики – «модель Бисмарка». Вслед за Германией социально ориентированную политику в конце XIX века начали проводить Франция, Австрия, Швейцария, Англия. Объектом социальной политики прежде всего были рабочие, защита их прав и обеспечение социальной стабильности.

Развитие современной социальной политики и науки о ней протекало под влиянием западных идей таких идеологов, как Н. Луман и Ю. Хабермас, внимание привлекали труды З. Баумана, Будона и Деннера, были заимствованы «идеи общественного риска» У. Бэкона.

Современная тенденция такова, что стать успешным участником мировой или национальной экономики невозможно, если отсутствует практика реализации принципов социальной ответственности.

Социальное ведение бизнеса может оказать положительное влияние на стратегическую конкурентоспособность российской экономики на мировом рынке за счет повышения имиджа предприятий, разработки современной продукции, использования передового производства, удовлетворения возрастающих запросов клиентов, социально ответственного ведения бизнеса.

В настоящее время хозяйствующие субъекты уделяют большое внимание персоналу, выделяя при этом значительное количество средств на его обучение, повышение уровня знаний и навыков. Тем самым они получают дипломированных специалистов, готовых работать ради компании, и совершенствуют ее деятельность. Комплексное управление профессиональным развитием является дорогостоящим процессом, в связи с этим необходимо осуществлять систематический

мониторинг результатов реализации программ развития, оценивать их эффективность в долгосрочной перспективе.

Непрерывное профессиональное развитие повышает квалификацию сотрудника. Высококвалифицированные специалисты должны обладать опытом, знаниями, умениями или достижениями в конкретной сфере деятельности. Управленческий персонал, собственники и сотрудники должны учитывать интересы всех сторон и анализировать потенциальные ожидания и опасения, реализуя мероприятия по укреплению и развитию партнерских отношений. Социальные технологии должны быть тесно связаны с проектной деятельностью, что позволяет ориентироваться на проекты, приносящие экономическую и социальную пользу для всех заинтересованных сторон.

Вопросы определения сущности и основных направлений управления социальным развитием персонала организации исследуют отечественные ученые-экономисты Н. А. Александрова, Г. Р. Зиганшина, К. А. Карасёва, Н. В. Мироновская, А. А. Рыболовлева, Э. Ф. Хузиева, Е. М. Чистякова и др.

Механизм реализации и управления социальной политикой рассматривают Г. Р. Зиганшина и О. А. Алексеев в последовательном осуществлении трех действий: социальной диагностики, социального прогнозирования и разработки социальной стратегии.

Стратегия социального развития персонала направлена на решение важнейших управленческих задач предприятий:

- создание благоприятного климата в коллективе, предупреждение и урегулирование конфликтов;
- мотивация работников к труду;
- обучение работников, повышение их квалификации;
- привлечение и адаптация к труду молодых работников;
- создание благоприятного имиджа предприятия в глазах общественности.

Управление социальным развитием персонала необходимо для регулирования деятельности работников в целом и достижение, таким образом, целей хозяйствующих субъектов. Чтобы были осуществлены все поставленные цели, необходимо грамотно выстроить цепочку мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности предприятия, выработку новых знаний и навыков работников. Каждая организация представляет собой социальную систему управления, субъект и объект которой составляют люди. Она имеет свою деятельность, свои цели, задачи, а также стратегии развития как самого предприятия, так и своих работников¹. Достижение стратегических целей организации становится возможным только при налаженной системе развития персонала.

¹ Мироновская Н.В. Теория и практика формирования и реализации социальной политики организации // Экономика и право в современном обществе. Материалы международной научно-практической конференции. Отв. ред. Зарайский А.А. – 2018. – С. 110-113.

Социальные технологии призваны обеспечить развитие каждого участника производственного процесса, используя этические нормы, основанные на принципах, повышающих значимость личности отдельно взятого человека.

Целесообразно миссию организации подразделить на две основные – научно-техническую и социальную. Научно-техническая цель направлена на развитие организации, внедрение новых технологий, процессов и знаний в улучшение ее работы. Социальная важна непосредственно для работников, управления ими. Эти цели взаимосвязаны между собой – первая предполагает создание условий для труда, в частности его охрану, а вторая предполагает, что улучшение организации основывается на деятельности работников, их развитии, получении ими новых знаний для своей деятельности. Для управления персоналом необходимо организовать структуру управления на предприятии. В этой структуре имеется руководитель и персонал, где первый осуществляет контроль за вторым.

Чтобы понимать, как выстроить систему социального развития организации, необходимо четко обозначить, какие задачи предстоит решать системе кадрового менеджмента (рис. 1).



Рисунок 1 – Задачи социального развития персонала в организации
Figure 1 – Tasks of social development of personnel in the organization

Социальное развитие можно охарактеризовать в упрощенном порядке как процесс организации человеческой энергии и деятельности на более высоких уровнях для достижения больших результатов. Развитие увеличивает использование человеческого потенциала. Персонал всегда был и остается приоритетным стратегическим ресурсом предприятия и, следовательно, основным фактором формирования и обеспечения его конкурентоспособности.

Управление социальным развитием состоит из двух взаимосвязанных аспектов – обучения и применения. Общество открывает более эффективные пути для выполнения своих знаний и разрабатывает организационные механизмы для выра-

жения этих знаний, для достижения своих социально-экономических целей. Процесс открытия расширяет человеческое сознание.

В то время как процесс обучения происходит одновременно во всех этих плоскостях, есть естественное продвижение от физического опыта к психическому пониманию. Исторически сложилось так, что общество развивалось методом проб и ошибок, физических экспериментов, как дети учатся через постоянный процесс физического исследования, тестирования и даже дегустации. Физически этот процесс приводит к приобретению новых физических навыков, которые позволяют людям использовать свою энергию более эффективно. В социальном отношении это ведет к обучению и овладению организационными навыками, жизненно важными подходами, системами и институтами, которые позволяют людям более эффективно управлять своим взаимодействием с другими людьми и другими обществами. Результатом этого учебного процесса является организация физических навыков, социальных систем и информации, которые затем используются для повышения эффективности человеческой деятельности. Это циклический процесс, в котором люди постоянно учатся на прошлом опыте, а затем применяют это обучение в новых видах деятельности. Целесообразно выделить несколько механизмов: социальные устремления, государственная власть, социально-культурная структура и социальное ноу-хау в виде науки, техники и производственных навыков (рис. 2)



Рисунок 2 – Многоуровневая система механизмов реализации социальных функций экономических систем

Figure 2 – Multilevel system of mechanisms for the implementation of social functions of economic systems

1. Социальные устремления.

Развитие происходит, когда повышается производительность, тем самым позволяя людям производить больше, зарабатывать больше и потреблять больше.

2. Правительственные органы.

Как и социальные устремления, власть правительства имеет возможность направлять поток социальной энергии через инструменты права, государственную политику, административные процедуры, контроль, стимулы и страх наказания.

3. Социально-культурный авторитет.

Распространение образования, как правило, усиливает эту тенденцию. Помимо практических знаний и навыков, современное образование также прививает большее чувство индивидуального самоуважения и социальных прав, что побуждает человека искать и поддерживать статус в обществе.

4. Ноу-хау.

Здесь рассматривается полный спектр возможностей, определяющих способность людей физически направлять свою энергию на достижение продуктивных результатов. Наиболее важными из них являются научные знания, технологии и производственные навыки. Они могут показаться очень разными по своему характеру и действиям иногда зависят от социальных устремлений, правительства и социальной власти, но характер их влияния на развитие весьма схож. Они обеспечивают направление для эффективной организации умственных, социальных и материальных энергий. Каждая из возможностей несет с собой неотъемлемую власть и навязывает определенную дисциплину выражению социальных энергий. Это обычно принимает форму обезличенных полномочий, стандартов, правил и систем. Принятие более высокого уровня технологий независимо от того, связаны они с выращиванием гибридной пшеницы, космическими путешествиями или электронной торговлей, требует соблюдения более строгих процедур и большей организации, без которых технология не работает. Интернет является примером технологии, которая способствует более свободным и легким коммерческим и личным операциям, но достигает этого путем введения строгих стандартов дисциплины для пользователей в виде общего компьютерного языка для общения.

5. Мотивы развития.

В настоящее время общества во всем мире озабочены достижением материальных результатов социального развития. Но интересно отметить, что сам процесс, как представляется, не обусловлен исключительно материальными мотивами, хотя они являются верхними в социальном сознании в настоящее время. Материальные потребности и желания приблизились к насыщению, этот процесс не проявляет никаких признаков ослабления скорости или интенсивности. Напротив, импульс, который привел к таким невероятным достижениям за последнее столетие, продолжает ускоряться. В поисках основополагающего мотива, который движет процессом, необходимо выйти за рамки материальных задач, которыми он в

настоящее время характеризуется.

Заработная плата – это экономическая категория, которая представлена как фиксированная стоимость труда, выполняемого одним человеком на основе договора между сторонами в оговоренных объемах и времени. Отсюда вытекает равноправная закономерность обмена труда на деньги, что отражается в пользу сторон договора как повышение объема и времени выполняемых работ доходно-расходным увеличением обменных эквивалентов. Ситуационно можно представить в реальности, в рамках реализации принципа социальной справедливости, если работодатель хочет повысить уровень прибыльности своего рыночного хозяйства в количественном измерении, то фиксированная заработная плата должна повыситься пропорционально с учетом поправки на трудозатраты либо предприятию необходимо увеличить количество договоров на таких же условиях. При этом условия труда в объемах и во времени должны быть прописаны на основе реального хронометража и фотографии рабочего дня работника. Искусственное увеличение параметра нагрузки работника допустимо только в случае компенсации со стороны работодателя в денежном измерении по повышенному объему и днями по временному показателю.

Хотя на социальном уровне задокументировать трудно, на индивидуальном – становится очевидным, что физическая безопасность и комфорт имеют важное значение и самые мощные мотивы для действий человека. Как только эти потребности будут удовлетворены, все еще есть стремление к социальному престижу и влиянию, импульс любопытства, жажда понимания, стремление к достижению, стремление к изобретению и творчеству, привлечение сложности и богатого разнообразия опыта – неудержимое и неисчерпаемое стремление к наслаждению, которое порождает все эти виды деятельности¹.

Процесс социального развития не обусловлен исключительно материальными мотивами и не ограничивается материальными достижениями. Цели, к которым стремятся общества и отдельные лица, определяются их потребностями и ценностями. В иерархии потребностей физическое выживание, безопасность и комфорт являются основными. При удовлетворении основных физических потребностей большое значение приобретают жизненно важные, социальные и умственные потребности. По мере процветания общества жизненно важное стремление к интенсивности, волнение, наслаждение, приключения, изменение опыта и самовыражения становятся более важными детерминантами. В них лежит психическое стремление к любопытству, знаниям, творчеству и воображению, а также стремление к духовной реализации.

¹ Чистякова Е.М. Социальная политика современной организации // Опыт и проблемы реформирования системы менеджмента на современном предприятии: тактика и стратегия: сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. – 2020. – С. 253-256.

Таким образом, социальное развитие персонала состоит из мероприятий, направленных на мотивирование сотрудников, удовлетворение их личных потребностей и сочетание их личных целей с организационными на принципах социальной ответственности. Одним из направлений реализации стратегии социального развития персонала являются социальные программы.

Социальная политика в организациях реализуется посредством социальных программ по следующим направлениям: оздоровление и рекреация персонала, поддержка молодежи, оказание материальной помощи, спортивные программы, программы для детей и помощь ветеранам¹. Социальное развитие работника (в плане организации мероприятий для развития) направлено на информирование об определенных трудовых условиях на предприятии, то есть организация изначально заботится о том, где будут работать сотрудники, исходя из техники безопасности, их комфорта, а также благоприятной атмосферы для выполнения конкретной работы. Таким образом, получается, что работник, только что принятый на работу, должен развиваться в предоставленных условиях самостоятельно, а организация со временем сможет обеспечить ему еще больше шансов для развития, применяя конкретные методы и способы со стороны руководства.

Самым важным этапом управления внутренними корпоративными социальными программами является анализ внутренних потребностей и возможностей компании.



Рисунок 3 – Социальные программы развития персонала

Figure 3 – Social programs for personnel development

На рис. 4 представлена концепция стратегического планирования социального развития персонала. Разработка социальной стратегии подразделяется на несколько этапов. Рассмотрим их более подробно.

¹ Карасёва К.А. Соотношение кадровой и социальной политики организации в современных рыночных условиях // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2019. – Т. 4. – № 1. – С. 7-13.

На предварительном этапе разрабатываются цели организации, ее деятельность в целом.

Первый этап – это анализ рынка труда, занятости населения, а также анализ всех сфер (социальной, политической, экономической и т.д.) в государстве, изучение внутренних факторов – целей, задач, деятельности самой организации, ее финансового состояния, численности, структуры и уровня профессионализма персонала. На втором этапе происходит выбор стратегического управления социальным развитием. Это соответствие разработанной стратегии деятельности, целям организации, наличие необходимых ресурсов для осуществления такой стратегии, а также гибкость стратегии управления социальным развитием персонала, оценка кадровых рисков и высокий уровень компетентности менеджеров, управляющих персоналом. Таким образом, на данном этапе происходит оценка и сравнение стратегии с возможностями организации. Третий этап является заключительным. Здесь уже происходит реализация выбранной стратегии. Сначала составляется план стратегии, позже осуществляется контроль за ходом его реализации, вносятся возможные изменения в функции и структуру.

Целесообразно создать специальные подразделения, которые будут реализовывать стратегию, а также устранять возможные сопротивления сотрудников организации, и, если потребуется, изменять стратегию, подстраивая ее под различные факторы.

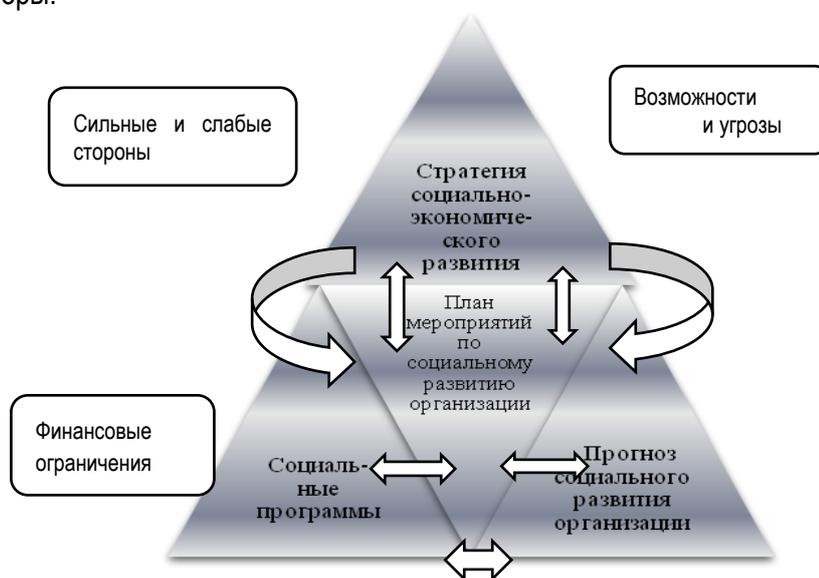


Рисунок 4 – Концепция стратегического планирования социального развития персонала.

Figure 4 – The concept of strategic planning of personnel social development

Процесс разработки и принятия стратегии, которая создается на заключительном этапе, включает в себя принятие комплекса взаимосвязанных стратегических, тактических и оперативных решений.

Социальная политика хозяйствующих субъектов является фактором в развитии мотивации лояльности работников, увеличивая вовлеченность в работу сотрудников компании. Инструменты социальной политики различны и могут применяться в зависимости от стадии социального развития предприятия. Помимо социальных программ, компания должна иметь социальный бюджет, а также корпоративный и этический кодекс.

Корпоративная социальная политика как комплексный механизм управления предусматривает управление работниками организации с четырех позиций: как труженика, как потребителя, как субъекта свободного времени и как жителя определенной территории. Трансформации в современном социокультурном пространстве способствуют возрастанию роли корпоративной социальной ответственности через развитие социальных программ, развитие социального сотрудничества бизнеса с различными субъектами трудовых и социальных отношений.

В большинстве современных зарубежных организаций существует такая система мотивации работников, как социальный пакет. Данная практика основана на многолетнем опыте компаний США, Японии, Швеции и стремительно развивается по сей день. Примером эффективной социальной стратегии является опыт компании Boeing. Особенность этой компании заключается в заботе не только о физическом, но и о психологическом здоровье своих сотрудников, поэтому любой работник организации может обратиться за помощью к квалифицированному психологу, который разработает индивидуальный подход к управлению и преодолению стресса человека.

В России социальная ответственность в организациях развита достаточно слабо: некоторые предприятия считают, что стабильные выплаты заработной платы и предоставление оплачиваемого отпуска являются не обязательными мерами, повышающими благосостояние персонала, однако эти позиции прописаны в Трудовом кодексе РФ.

С внешней социальной ответственностью дело обстоит лучше: более 70 % отечественных предприятий жертвуют деньги на благотворительность. Однако для создания благоприятной общественной среды этого недостаточно: люди нуждаются в новых рабочих местах, помощи в строительстве социальных объектов, благоустройстве города. Из этого можно сделать вывод, что российский бизнес распределяет свои денежные средства недостаточно эффективно. Несомненно, руководителям российских предприятий стоит изучить и проанализировать социальную политику зарубежных стран, поскольку она содержит не только обязательные государственные гарантии, но и дополнительные льготы и выплаты, основанные на потребностях работников, выявленных с помощью многочисленных исследований

(чаще всего проведения опроса). В российских же организациях не всегда этот момент учитывается, поэтому в компенсационных пакетах многих организаций существуют невостребованные льготы и компенсации.

Следовательно, чем больше количество предоставляемых льгот на предприятии, тем выше становится вовлеченность работника, повышается уровень социальной защищенности и значительно увеличиваются экономические показатели труда персонала. При этом сокращается уровень текучести кадров, поскольку работнику комфортно работать в таких условиях, где о нем заботятся и проявляют к нему уважение как к личности.

В зависимости от размера организации имеется своя специфика работы с персоналом. В малом предприятии, где небольшое количество человек, все работники тесно сотрудничают друг с другом и с руководителем, что является плюсом, так как руководитель видит свой персонал, знает все о его деятельности. Но в таких организациях, как правило, отсутствует кадровая служба или специально уполномоченные лица, занимающиеся исключительно работой с персоналом. А также может отсутствовать карьерный рост, поскольку количество должностей ограничено и все они заняты конкретными лицами. В крупной компании все наоборот. Так как большая численность сотрудников, руководитель редко, а порой почти не взаимодействует с персоналом. Однако такая работа лежит на кадровой службе, которая подбирает персонал и следит за его деятельностью.

Также в такой организации у сотрудников есть шансы подняться по карьерной лестнице и в целом имеется больше возможностей для участия в крупных проектах, проявлении всех своих профессиональных качеств.

С точки зрения социального развития персонала крупная организация, несомненно, успешнее, так как она сама нацелена на рост своих сотрудников и имеет возможности предоставить все необходимые для этого средства.

Выявленные проблемы и недостатки в управлении социальным развитием персонала на отечественных предприятиях: отсутствие заинтересованности предприятия в отдыхе персонала; отсутствие оплаты детских лагерей, путевок для персонала; отсутствие развития спорта среди персонала; отсутствие организации культурного досуга для персонала; низкий уровень оплаты труда рабочего персонала; стандартный социальный пакет, не удовлетворяющий в полной мере потребности работников; отсутствие возможности получения дополнительного образования работниками.

Для реализации стратегии социального развития персонала важное значение имеет оценка ее результативности на всех этапах работы с сотрудниками.

Содержание методического подхода к оценке эффективности управления социальным развитием персонала приведено на рисунке 5.

Важной функцией является получение информации для планирования профессионального обучения, а также оценка непосредственно роста и развития работника.

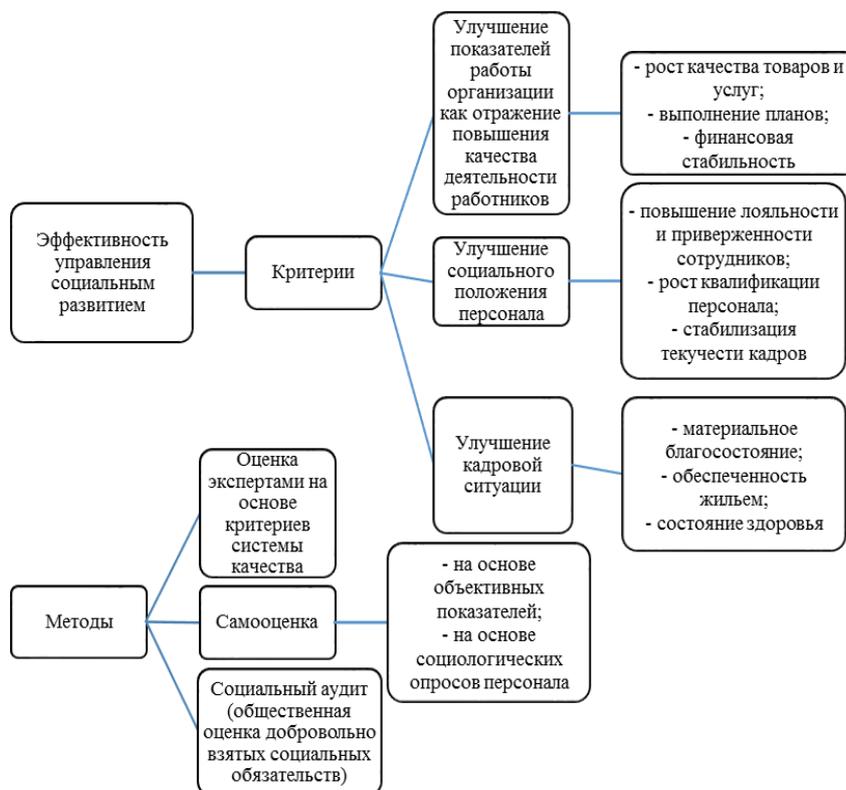


Рисунок 5 – Методический подход к оценке эффективности управления социальным развитием персонала организации.

Figure 5 – A methodological approach to assessing the effectiveness of social development management of the personnel of the organization

Руководитель организации, исходя из интересов работника, предоставляет ему возможность повысить уровень знаний. В результате работодатель получит квалифицированный персонал и высокую степень мотивации сотрудников.

Важным этапом оценки стратегии является мониторинг динамики изменения оцениваемых показателей по группам должностей и структурных подразделений. Концепция обучения самих работников еще до начала работы также является некой особенностью, поскольку от этого зависит дальнейшее развитие. Для работников одной концепции будут применяться одни методы, а для других возможно применение иных или же неприменение вовсе. Концепция обучения связана непосредственно со знаниями работников. От того, насколько они глубоки и обширны, зависят место на работе, должность и некие привилегии для работника.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В отечественной практике управления социальным развитием персонала можно отметить следующие тренды: отсутствие регуляторных драйверов и необходимость их развития; рост запросов на социализацию со стороны инвестиционного сообщества; постепенная трансформация общественного сознания в связи со становлением нового поколения и сокращением советских пережитков. Данные тенденции поспособствуют объединению ресурсов, возрастанию ответственности предприятий, развитию обмена опытом и навыков, увеличению профессиональных кадров и поиску ответов на имеющиеся вопросы.

Современное развитие общества влияет на изменения, происходящие во всех его сферах, в том числе в управленческой. Одной из главных тенденций становится гуманистическая направленность социальных процессов. Центром таких процессов является человек, его культурное и нравственное развитие, способствующее укреплению жизнеутверждающих ценностей. Рост различного рода технологий (технических, информационных, профессиональных и др.) ведет к необходимости использования высокоразвитого человеческого потенциала, способного решать креативные задачи, генерировать идеи, находить выход из проблемных ситуаций.

Рост потребностей человека в саморазвитии, самоактуализации, усложнение этих потребностей, с одной стороны, актуализация потребностей организации в привлечении профессионала, способного эффективно достигать поставленных целей в условиях кризиса и нестабильности, с другой стороны, ведут к необходимости применять в управлении методы, позволяющие удовлетворить все эти потребности.

Управленческие мероприятия, нацеленные на социальное развитие личности организации, представляют собой совокупность методов воздействия субъектов управления, направленные на отдельную личность и коллектив в целом для формирования взаимовыгодного сотрудничества, предотвращение девиантного поведения и создание заинтересованности в достижении поставленных организационных целей.

Развитие персонала – это важная составляющая любой организации, профессиональное, общекультурное развитие работников, способствующее повышению производительности и качества труда. Персонал является одним из важнейших ресурсов предприятия и значительно превосходит по значимости материальные ресурсы. Профессиональное развитие, карьерный рост и оценка результативности работников – одно из ключевых направлений социального развития персонала. Работники являются неотделимой частью организации. Руководитель должен уделять им особое внимание при выстраивании своей стратегии развития. Следовательно, необходимо научиться управлять человеческим капиталом и выстраи-

вать стратегию в области управления карьерой на принципах социальной ответственности.

Работодатель может использовать совокупность методов для развития персонала, а также применять обширные виды мотивации, которая побудит сотрудников выполнять более качественно их трудовые функции и развиваться. Чтобы обеспечить работнику профессиональное развитие и получить высокие результаты, необходимо выстроить в организации уровни продвижения сотрудников и провести ряд необходимых организационно-управленческих мероприятий.

Необходимо планировать затраты на обучение персонала, что является обязательным критерием высокого уровня организационной культуры и эффективности управления в организации. Российским компаниям необходимо уделять внимание разработке стратегии социального развития персонала, поскольку она повысит социально-экономические показатели и конкурентоспособность предприятий не только в России, но и на мировом рынке.

Реализация стратегии социального развития персонала в организации обеспечивает благоприятные условия труда и отдыха для сотрудников, предоставление социальной защиты, поддержку позитивной атмосферы в коллективе, а самое главное, обеспечивает социальное партнерство и деловое сотрудничество.

Библиография/References:

1. Александрова Н.А., Шарапова Н.В., Шарапова В.М. Влияние социальной политики организации на уровень доходов персонала // Экономика труда. – 2018. – Т. 5. – № 2. – С. 607-618.
2. Вавилина А.В., Комарова Т.В., Веленси И.Р., Райхер Р.С. Корпоративная социальная ответственность как элемент бизнес-стратегии компании // Лидерство и менеджмент. – 2019. – Т. 6. – № 4. – С. 425-436.
3. Илалова А.Ф., Мирфайзие Р.А., Илалова Г.Ф. Проблема социальной ответственности крупного бизнеса в России // Инновационные научные исследования: теория, методология, тенденции развития: Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции. – Уфа, 2019. – С. 167-170.
4. Карасёва К.А. Соотношение кадровой и социальной политики организации в современных рыночных условиях // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2019. – Т. 4. – № 1. – С. 7-13.
5. Мироновская Н.В., Зияб Д.В. Теория и практика формирования и реализации социальной политики организации // Экономика и право в современном обществе: Материалы международной научно-практической конференции. Отв. ред. Зарайский А.А. – Новосибирск, 2018. – С. 110-113.

6. Славгородская Н.Ю., Анисина Е.А. Корпоративная социальная ответственность бизнеса в России: трудности и барьеры реализации // Цифровая экономика: новые вызовы в повышении финансовой грамотности населения: Материалы студенческой научно-практической конференции. – Рязань, 2020. – С. 93-97.

7. Зиганшина Г.Р., Алексеев О.А. Инструменты формирования и реализации социальной политики организации // Аллея науки. – 2018. – Т. 2. – № 5 (21). – С. 621-625.

8. Чистякова Е.М., Калимуллин Д.М. Социальная политика современной организации // Опыт и проблемы реформирования системы менеджмента на современном предприятии: тактика и стратегия: Сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2020. – С. 253-256.

9. Хашукаева И.А. Зарубежный опыт и отечественная практика социальной ответственности бизнеса // Молодежь и наука: шаг к успеху: Сборник научных статей 4-й Всероссийской научной конференции перспективных разработок молодых ученых. В 5-ти томах. Ответственный редактор А.А. Горохов. – Курск, 2020. – С. 185-188.

1. Aleksandrova, N.A., Sharapova, N.V., Sharapova, V.M. (2018) Vliianie sotsial'noi politiki organizatsii na uroven' dokhodov personala [Influence of the social policy of the organization on the level of personal income] // Ekonomika truda [Russian Journal of Labor Economics]. – Т. 5. – № 2. – P. 607-618. (In Russ.)

2. Vavilina, A.V., Komarova, T.V., Velensi, I.R., Raikher, R.S. (2019) Korporativnaia sotsial'naia otvetstvennost' kak element biznes-strategii kompanii [Corporate social responsibility as an element of the business strategy of the company] // Liderstvo i menedzhment [Leadership and Management]. – Т. 6. – № 4. – P. 425-436. (In Russ.)

3. Ilalova, A.F., Mirfaizie, R.A., Ilalova, G.F. (2019) Problema sotsial'noi otvetstvennosti krupnogo biznesa v Rossii [The problem of social responsibility of big business in Russia] // Innovatsionnye nauchnye issledovaniia: teoriia, metodologiya, tendentsii razvitiia [Innovative scientific research: theory, methodology, development trends]: Sbornik statei po materialam mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. – Ufa. – P. 167-170. (In Russ.)

4. Karaseva, K.A. (2019) Sootnoshenie kadrovoi i sotsial'noi politiki organizatsii v sovremennykh rynochnykh usloviakh [Personnel VS. Social company policy on the modern market] // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki [Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences]. – Т.4. – №1. – P.7-13. (In Russ.)

5. Mironovskaia, N.V., Ziiab, D.V. (2018) Teoriia i praktika formirovaniia i realizatsii sotsial'noi politiki organizatsii [Theory and practice of the formation and implementation

of the social policy of the organization] // *Ekonomika i pravo v sovremennom obshchestve* [Economy and law in modern society]: Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Otv. red. Zaraiskii A.A. – Novosibirsk. – P. 110-113. (In Russ.)

6. Slavgorodskaya, N.I., Anisina, E.A. (2020) Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost' biznesa v Rossii: trudnosti i bar'ery realizatsii [Corporate social responsibility of business in Russia: difficulties and barriers to implementation] // *Tsifrovaya ekonomika: novye vyzovy v povyshenii finansovoi gramotnosti naseleniia* [Digital economy: new challenges in improving the financial literacy of the population]: Materialy studencheskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. – Riazan'. – P. 93-97. (In Russ.)

7. Ziganshina, G.R., Alekseev, O.A. (2018) Instrumenty formirovaniia i realizatsii sotsial'noi politiki organizatsii [Tools for the formation and implementation of the organization's social policy] // *Alleia nauki* [Alley of Science]. – T. 2. – № 5 (21). – P. 621-625. (In Russ.)

8. Chistiakova, E.M., Kalimullin, D.M. (2020) Sotsial'naya politika sovremennoi organizatsii [Social policy of a modern organization] // *Opyt i problemy reformirovaniia sistemy menedzhmenta na sovremennom predpriiatii: taktika i strategiiia* [Experience and problems of reforming the management system at a modern enterprise]: Sbornik statei XIX Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. – Penza. – P. 253-256. (In Russ.)

9. Khashukaeva, I.A. (2020) Zarubezhnyi opyt i otechestvennaya praktika sotsial'noi otvetstvennosti biznesa [Foreign experience and domestic practice of social responsibility of business] // *Molodezh' i nauka: shag k uspekhu* [Youth and science: a step to success]: Sbornik nauchnykh statei 4-i Vserossiiskoi nauchnoikonferentsii perspektivnykh razrabotok molodykh uchenykh. V 5-ti tomakh. Otvetsvennyi redaktor A.A. Gorokhov. – Kursk. – P. 185-188. (In Russ.)