

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

**Корпоративная социальная ответственность как инструмент повышения качества персонала**

***Ефимова Дарья Александровна***

*Студент (бакалавр)*

Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия

*E-mail: fima\_94@mail.ru*

Корпоративная социальная ответственность - это многоаспектное явление, включающее в себя как предусмотренные действующим законодательством обязанности, так и систему добровольно принятых обязательств компании в социальной сфере, сферах экономики, экологии, деловой этики перед обществом, государством, местным сообществом, деловыми партнерами, клиентами, акционерами и персоналом компании, реализуемых в целях обеспечения долгосрочного устойчивого развития.

В теории и практике управления ведутся споры о целесообразности и рациональности применения мер корпоративной социальной ответственности. Распространенной является точка зрения, утверждающая, что затрачиваемые средства не окупаются приносимой пользой для организации. Однако грамотная социальная политика может стать очень благоприятным явлением. Например, для повышения качества персонала.

В ряде изданий, посвященных управлению персоналом, качество персонала представлено как совокупность профессионально-квалификационных, физических, психомотивационных и специфических характеристик персонала. Следует отметить, что данное определение нуждается в уточнении. Обратимся к стандартам ИСО 9000. В общем виде, качество, согласно стандарту ИСО 9000-2001, представляет собой степень соответствия совокупности присущих характеристик требованиям [2].

Следовательно, качество персонала - это степень соответствия совокупности его характеристик определенным требованиям. Для оценки качества персонала таковыми характеристиками могут являться показатели трудового потенциала.

Согласно определению А. Я. Кибанова, трудовой потенциал - это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда [3].

Основными компонентами трудового потенциала работника являются:

- психофизиологическая составляющая, т. е. состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и т. п.;
- социально-демографическая составляющая - пол, возраст, семейное положение, доходы, жилье, микроклимат в семье и др.;
- профессионально-квалификационная составляющая - это уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;
- личностная составляющая - отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность и др.

Рассмотрев основные направления внутрикорпоративных практик, реализуемых сегодня российскими компаниями в рамках социальной ответственности, можно заметить, что

каждое из них содействует развитию различных компонентов трудового потенциала.

Формированию сразу всех компонентов может способствовать:

- Привлечение и поддержка молодежи.
- Реализация спортивных проектов и детских программ, развитие здорового образа жизни.

Улучшению психофизиологической, социально-демографической, личностной составляющих способствуют:

- Оздоровление и рекреация работников, включая членов семей.
- Программы льготного жилищного кредитования.
- Природоохранная деятельность и ресурсосбережение.

На рост профессионально-квалификационной и личностной составляющих трудового потенциала оказывают влияние такие направления социальной политики организации как:

- Развитие персонала, повышение профессионально-квалификационного уровня работников.
- Социально ответственная реструктуризация в условиях изменений рыночной среды.

Воспитанию личностной составляющей благоприятствуют:

- Формирование корпоративной культуры.
- Негосударственное пенсионное обеспечение, поддержка пенсионеров и ветеранов войн.

Вместе с тем, результаты многих исследований и практический опыт показывают, что развитие корпоративной социальной ответственности повышает привлекательность организации, уровень лояльности персонала и дает возможность привлекать, отбирать и удерживать лишь лучшие кадры. Программы корпоративной социальной ответственности в этом случае становятся частью «войны за талант», конкуренции за привлечение наиболее интересных, ярких личностей [1].

Таким образом, корпоративная социальная ответственность является важным инструментом повышения качества персонала организации.

Формирование культуры управления с высокой степенью социальной ответственности особенно актуально с точки зрения выживания в рыночной среде, а также перехода к инновационной экономике. Успех инновационного развития в первую очередь зависит от качества персонала каждой организации. Повышение качества персонала - это конкурентное преимущество и возможность эффективно осуществлять деятельность в условиях динамичных изменений рыночной среды.

Повышение качества персонала предполагает обеспечение органической взаимосвязи между качеством персонала и качеством продукции, большую степень взаимодействия системы управления персоналом и системы менеджмента качества, что в итоге должно привести к повышению качества труда и, как следствие, к повышению эффективности деятельности предприятия в целом.

### Источники и литература

- 1) Бакша, Н. В. Корпоративная социальная ответственность : учеб. пособие / Н. В. Бакша, А. А. Данилюк. – Тюмень : Изд-во Тюменского государственного ун-та, 2012. – 292 с.

- 2) ГОСТ Р ИСО 9000-2001. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – М. : Изд-во стандартов, 2001. – 98 с.
- 3) Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

**Слова благодарности**

Благодарю организаторов за возможность начинать научную деятельность на столь серьезном уровне.