

УДК 331.108

Т. С. Смирнова

Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет),
г. Москва, email: tamsmir@mail.ru

ВЗАИМОСВЯЗЬ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И УСТОЙЧИВОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Ключевые слова: производственные возможности, управление человеческими ресурсами, устойчивое развитие организации, экологическая устойчивость.

В статье показана актуальность проблемы связанной с воздействием деловой жизни на окружающую среду, которая приводит к серьезным и необратимым изменениям климатической среды планеты. Рассматриваются элементы устойчивого развития персоналом и роль управления человеческими ресурсами в поддержке устойчивого развития организаций, задачи сектора человеческих ресурсов и анализируется совмещение управление человеческими ресурсами с устойчивым развитием. Подчеркивается, что одной из главных задач менеджера по персоналу является стимулирование рационального использования ресурсов для сохранения окружающей среды. Делается вывод о том, управление человеческими ресурсами и внедрение устойчивых кадровых практик в организациях является необходимым условием для устойчивого развития организации и общества в целом.

T. S. Smirnova

Moscow Aviation Institute (National Research University), Moscow, email: tamsmir@mail.ru

THE RELATIONSHIP BETWEEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION AND SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Keywords: production capabilities, human resource management, sustainable development of the organization, environmental sustainability.

The article shows the relevance of the problem associated with the impact of business life on the environment, which leads to serious and irreversible changes in the climate of the planet. The elements of sustainable development by personnel and the role of human resource management in supporting the sustainable development of organizations, the tasks of the human resources sector are considered, and the combination of human resource management with sustainable development is analyzed. It is emphasized that one of the main tasks of the HR manager is to stimulate the rational use of resources to preserve the environment. It is concluded that human resource management and the introduction of sustainable HR practices in organizations are necessary conditions for the sustainable development of an organization and society as a whole.

В последние десятилетия проблема экологической устойчивости стала центральной, вызывая дискуссии на политической, экономической и социальной сцене. В особенности эта тема актуальна в связи с публикацией 09.08.2021 г. нового доклада ООН по климату [1]. Эта тема также повлияла на политику управления, институты и трудовые организации, оказав влияние на практики, процессы и мышление. Актуальность темы обусловлена тем, что все больше частных и государственных организаций внедряет в свои стратегические цели контроль долгосрочного воздействия результатов своей деятельности на окружающую среду. Так как благодаря воздействию деловой жизни происходят серьезные

и порой необратимые процессы и изменения климатической среды Земли. Отдельные развитые промышленные страны потребляют больше ресурсов за год, чем планета их может воспроизвести. Если экономический рост в индустриальных странах продолжится с прежней скоростью, то нам понадобятся ресурсы трех планет вместо одной [2]. Происходящие изменения в окружающей среде приводят к глобальному потеплению, что, несомненно, отражается на сельском хозяйстве, промышленности и здоровье населения всех стран.

В связи с этим, сегодня все больше и больше компаний, способных конкурировать на рынке, применяют принципы устойчивого развития как средства

достижения успеха и критерия оценки бизнеса и общества в целом. В соответствии с международными нормами поведения можно выделить семь основных принципов социальной ответственности: подотчетность, прозрачность, этическое поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, соблюдение верховенства закона, соблюдение международных норм поведения, соблюдение прав человека. Воздействие решения и деятельности организации на окружающую среду, связано с использованием организацией ресурсов, месторасположений, образованием отходов. Для снижения воздействия их решений и деятельности на окружающую среду организациям следует применять интегрированный подход, учитывающий экономические, социальные и экологические последствия, последствия для здоровья

В последние годы этот вопрос оказал влияние на управление человеческими ресурсами, основывая свои процессы на социальной ответственности и экологической устойчивости.

Результаты исследования и их обсуждение

«Концепция устойчивого развития основывается на концепции развития (социально-экономическое развитие в соответствии с экологическими ограничениями), концепции потребностей (перераспределение ресурсов для обеспечения качества жизни для всех) и концепции будущих поколений (возможность долгосрочного использования ресурсов для обеспечения необходимого качества жизни для будущих поколений)» [3]. Взаимосвязь трёх основных элементов устойчивого развития, а именно: экологической устойчивости, социальной стабильности, экономической устойчивости, являются ядром понятия устойчивого развития.

В основе управления людьми лежат трудовые отношения заключенные между работниками и работодателями. Трудовые практики включают в себя вопросы приёма и увольнения сотрудников, поощрения и дисциплинарные наказания, перевод или перемещение на другие места, обучение и повышение квалификации, охрану труда и гигиену

труда, процедуры рассмотрения споров, а также другие вопросы, связанные с трудовыми отношениями. В том числе возможность работников и работодателей вести коллективные переговоры для решения социальных проблем, относящихся к занятости.

Устойчивое управление человеческими ресурсами можно определить, как долгосрочные концептуальные подходы и действия, нацеленные на социально ответственное управление человеческими ресурсами [4]. Те организации, которые заинтересованы в экономическом, социальном и экологическом устойчивом развитии должны принимать участие в устойчивом управлении своими человеческими и социальными ресурсами. Несомненно, серьезное отношение к устойчивому развитию как корпоративной стратегии оказывает своё влияние на стратегическое управление человеческими ресурсами компании для достижения следующих целей [5]:

- привлечение и удержание талантов
- поддержание здоровья и безопасности сотрудников
- инвестирование в непрерывное обучение персонала на долгосрочной основе
- поддержание баланса между работой и личной жизнью сотрудников
- управление кадрами предпенсионного и пенсионного возраста
- стабильная занятость
- развитие корпоративной социальной ответственности
- поддержание высокого качества жизни сотрудников.

Внимательное отношение к достижению этих целей характеризует понимание важности сотрудников как человеческих ресурсов и направлено на достижение долгосрочных отношений между работниками и работодателями.

Не все компании ориентированы на корпоративную социальную устойчивость, но все больше организаций интегрируют свою финансовую отчетность с отчетностью в области устойчивого развития. В нефинансовых отчетах по корпоративной социальной ответственности указываются такие индикаторы, как количество сотрудников, участвующих в управлении человеческими ресурсами, количество принятых

и уволенных сотрудников или показатель текучести кадров, характеризующий устойчивость организации.

Международный стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» рекомендует: «Организации следует быть прозрачной в отношении:

- назначения, характера и расположения ее деятельности,
- состава лиц, контролирующих деятельность организации,
- методов, с помощью которых принимаются, реализуются и анализируются решения, включая определение ролей, ответственности, подотчетности и полномочий между различными функциями внутри организации,
- стандартов и критериев, относительно которых организация оценивает свою деятельность, связанную с социальной ответственностью,
- ее результативностью относительно применимых и значимых проблем социальной ответственности,
- источников, сумм и целей расходования ее средств,
- известного или вероятного воздействия ее решений и деятельности на ее заинтересованных сторон, общество, экономику и окружающую среду,
- ее заинтересованных сторон, а также критериев и процедур, использованных для их идентификации, выбора и взаимодействия с ними».

Формирование и публикация нефинансовой отчетности позволяет повысить прозрачность в деятельности организации, улучшить диалог с заинтересованными лицами и местным сообществом. В последнее время отчет по социальной устойчивости интегрируется в финансовый отчет. Данную тенденцию можно рассмотреть на примере годового отчета одной из крупнейших нефтегазовых компаний в мире «ЛУКОЙЛ». В соответствии с годовым отчетом в компании продолжается реализация программы по снижению воздействия на окружающую среду. Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу в 2020 году по сравнению с 2019 годом с 429 тыс. т. снизились до 395 тыс., то есть сократились на 7.9 %. Политика компании в системе управления в области промышленной безопасно-

сти и охраны здоровья сертифицированы на соответствие международным стандартам ISO 14001 и ISO 45001. Работники центрального аппарата в количестве 584 человека прошли обучающую программу по теме «Глобальное изменение климата и управление выбросами парниковых газов на уровне компаний», определяющую информированность руководителей по вопросам, связанным с защитой окружающей среды. В ключевые показатели деятельности компании, которые учитываются в системе управления эффективностью и системе мотивации работников, топ-менеджеров и руководителей включены показатели устойчивого развития. Придерживаясь принципа прозрачности в раскрытии информации компания повышает свой рейтинг и вклад в развитие целей устойчивого развития ООН (ЦУР ООН).

Функция HR постоянно меняется, и не только из-за неизбежной цифровой трансформации. В последние годы становится все более и более «устойчивой» сфера управления персоналом, трансформируя его ценности и практики.

И, с этой новой точки зрения одной из главной задачи менеджера по персоналу – стимулировать рациональное использование ресурсов для сохранения окружающей среды.

Таким образом, реконфигурация HR в более экологичной перспективе может представлять собой важный рычаг для организаций, поскольку он позволяет согласовать индивидуальные цели с целями организации, позволяет компании приобретать большую добавленную стоимость по сравнению с конкурентами и увеличивает производственные возможности. Фактически, для каждой компании нет лучшего способа позаботиться о репутации бренда, чем полагаться на своих сотрудников, которые действуют как настоящие послы бренда, продвигая и разделяя культуру, видение и миссию организации.

Однако путь к устойчивости далеко не прост. Он начинается с первой фазы несоблюдения, а затем продолжается фазой соответствия, которая ведет к социальной ответственности и, наконец, к общей устойчивости организации. Однако усилия по достижению этой цели оправ-

даны бесчисленными преимуществами, получаемыми от внедрения Sustainable HR. Повышенная мотивация, более активное участие и более сильное доверие со стороны сотрудников, которые работают в устойчивом контексте – это лишь некоторые из наиболее очевидных преимуществ, не забывая о важности, которую эти элементы могут иметь для снижения текучести кадров и, следовательно, затрат.

Переход к устойчивой деловой практике означает, что HR-функция играет ведущую роль: стимулирует изменения в организации, приводит ее процессы в соответствие с целями устойчивого развития и повышает осведомленность сотрудников об устойчивости. Для этого необходимо создать синергию между стратегической миссией организации, направленной на преобразование в устойчивую реальность, и необходимостью предоставить полезные инструменты всем сотрудникам и заинтересованным сторонам, особенно для того, чтобы первые могли включить и реализовать эту цель в деятельности, выполняемой ежедневно.

На практическом уровне одним из многих способов реализации этого перехода к «зеленой» функции управления персоналом является тот, который позволяет направить отбор на тех кандидатов, которые хорошо осведомлены об окружающей среде и осознают свое влияние на окружающую среду не только в личной жизни, но даже на рабочем месте. В то же время система стимулов может представлять собой дополнительный полезный элемент, если последние нацелены на сотрудников и поставщиков, которые в своей работе вносят вклад в достижение устойчивых целей, определенных организацией. Более того, принятие более экологичного мышления также приветствуется внешними заинтересованными сторонами в той степени, в которой они хотят наладить отношения и наладить сотрудничество с этическими реалиями, которые ценятся сообществом в широком смысле за их приверженность устойчивости.

Можно проанализировать различные задачи управления персоналом и понять, как они совпадают с устойчивым развитием.

«Устойчивое» управление человеческими ресурсами начинается еще до приема новых сотрудников. Фактически, уже в объявлениях о вакансиях важно, чтобы освещались задачи, связанные с охраной окружающей среды, и чтобы была обозначена социальная и экологическая миссия компании.

Методы отбора: в процессе отбора будет оцениваться способность кандидатов к экологическому поведению. Насколько хорошо они осведомлены о предмете и как они хотят достичь цели компании.

Можно выделить несколько элементом устойчивого управления персоналом.

Кадровые операции и процесс адаптации: благодаря технологиям компании могут сократить использование бумаги, управляя порталами в Интернете для архивации документации сотрудников. Кроме того, компания может разрабатывать программы для новых сотрудников, чтобы облегчить интеграцию и продвигать «зеленую» культуру.

Управление эффективностью и оценка: для создания все более зеленой компании может быть внедрена система оценки эффективности, включая цели в области устойчивого развития. Однако одна из возникающих трудностей заключается в измерении и получении данных об экологических характеристиках различных агрегатов. Чтобы решить эту проблему, организации могут использовать глобальные системы и получить сертификат экологического менеджмента, такой как ISO 14001. Применение Международного сертификата экологического менеджмента позволяет достичь баланс между тремя составляющими, а именно – средой, обществом и экономикой. От приверженности всех работников организации, не зависимо от статуса будут происходить изменения, связанные с благоприятным воздействием на окружающую среду «посредством включения экологического управления в общую систему менеджмента» [6]. Или можно рассмотреть такие действия, как создание экологической осведомленности в командах и поощрение их к участию в деятельности зеленых компаний.

Обучение и развитие: для развития навыков и знаний сотрудников с эколо-

гической точки зрения необходимо будет достичь следующих целей:

- повышать осведомленность о текущих экологических проблемах, происходящих во всем мире,
- обучать больше сотрудников методам работы, которые сокращают отходы, экономят энергию и ресурсы,
- обучать больше оперативных сотрудников и лиц, принимающих бизнес-решения, процессам в цепочке создания стоимости компаний,
- поощрять работников открывать возможности трудоустройства, чтобы помочь своим компаниям стать более устойчивыми,
- настаивать на защите окружающей среды среди сотрудников компании, желая, чтобы они действовали осознанно сегодня и были на чеку для возможностей стать более устойчивыми в будущем.

Компенсация и бонусы: они могут быть нацелены на признание вклада сотрудников в создание более устойчивой компании и позволяют убедиться, что определенные стандарты были достигнуты. Вознаграждения могут быть денежными, неденежными и основанными на признании.

Отношения с сотрудниками и способы стать экологичными: чтобы помочь построить устойчивую компанию, важно продвигать «экопредпринимателей», которые повышают ценность продуктов или услуг организации за счет эффективного использования существующих финансовых, человеческих и природных ресурсов. Это часто означает поощрение сотрудников к вовлечению и участию в социальных и экологических инициативах, организуемых компанией. Например, поощрение сотрудников пользоваться каршерингом, общественным транспортом или ездой на велосипеде для сокращения выбросов CO₂, в максимально возможной степени избегать использования пластика и поощрять сокращение, повторное использование и переработку, чтобы уменьшить количество отходов.

Уход из компании: в соответствии с экологическими стратегиями и политиками компания сможет принимать меры против экологически враждебного поведения, которое приводит к нарушению контракта и возможному увольнению.

Необходимость для организаций ориентироваться на различных заинтересованных сторон не является новой концепцией, но в сегодняшнем контексте, безусловно, является новой. В академических кругах все большее внимание уделяется не только императиву эффективности стратегического УЧР, но и более целостной модели с участием многих заинтересованных сторон. Эту форму УЧР обычно называют Устойчивым УЧР.

Если же мы говорим про опыт России в данном вопросе, то важно обратиться к исследованию Ведомостей, проведенное в 2019 году. Согласно данному исследованию «обеспечение безопасности труда и обучение персонала, развитие социальной сферы (в том числе обеспечение экономического роста, достойной работы, здорового образа жизни), а также защита окружающей среды – приоритетные Цели устойчивого развития (ЦУР) для бизнеса в нашей стране» [7].

Устойчивое или «зеленое» управление человеческими ресурсами обещает способствовать большему признанию и пониманию долгосрочных проблем, связанных с созданием ценности и получением ценности. Перспектива устойчивого управления человеческими ресурсами призвана бросить вызов доминирующей роли стратегий и бизнес-моделей «максимизации акционерной стоимости» и вместо этого согласовать их с интересами многих заинтересованных сторон в долгосрочной перспективе.

Выводы

Устойчивое управление человеческими ресурсами имеет важное значение для организаций, это стратегический вопрос для управления человеческими ресурсами, целью которого является конкурентоспособность и жизнестойкость компании, поддержание легитимности её деятельности. Устойчивое управление человеческими ресурсами позволяет контролировать риски негативных внешних воздействий на природную и социальную среду, обеспечить доступ к необходимым ресурсам в будущем.

Глобализация оказывает своё влияние на международное разделение труда, в частности в области информационных технологий. Информационные комму-

никационные технологии позволяют создать гибкие рабочие места. Такая возможность выполнять работу в любом месте и в любое время приводит к значительному увеличению интенсивности труда, что несомненно отражается на ухудшении здоровья работников и приводит к снижению работоспособности и конкурентоспособности. Развитие данной ситуации может привести к увольнению работника.

В ответ на рыночные и технологические изменения организация использует сокращение штата сотрудников, которое предполагает увеличение конкурентных преимуществ и прибыли организации. Такую практику можно рассматривать, как неустойчивое управление человеческими ресурсами, результатом которой является реальное ухудшение здоровья уволенных и сохранивших свои рабочие места. Такая распространённая практика оказывает негативное влияние на благополучие уволенных и их семей, а также сообщества в целом. Для снижения рисков негативного воздействия и продвижения устойчивого управления человеческими ресурсами необходимо вмешательство на уровне правительства

и профессиональных союзов. Для повышения доходов сотрудников организациям необходимо снизить негативное воздействие.

Устойчивые практики управления человеческими ресурсами способствуют не только достижению стратегических целей, но и призваны минимизировать негативное воздействие на сотрудников и общество в целом. В результате стремления организации добиться высокой производственной эффективности за счет максимального использования трудовых возможностей с использованием мотивации сотрудников оказывает негативное воздействие на снижение личных результатов и социальное самочувствие их семей. Негативный эффект может проявиться, как с задержкой во времени после внедрения управленческой практики, так и мгновенно. Организации необходимо разработать политику и практику устойчивого управления человеческими ресурсами для понимания и оценки негативного воздействия на социальное, физическое и психологическое воздействие благополучия своих сотрудников для улучшения качества жизни [8].

Библиографический список

1. Глобальное потепление связано с деятельностью человека и происходит с беспрецедентной скоростью – новый доклад ООН 09.08.2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://news.un.org/ru/story/2021/08/1407862> (дата обращения: 09.08.2021).
2. WWF (2012) Living planet report. Gland. WWF International, Switzerland
3. Смирнова Т.С., Камышников И.Н. Проблемы реализации целей устойчивого развития в России // Московский экономический журнал. 2019. № 8. С. 241-249.
4. Thom N., Zaugg R.J. Nachhaltiges und innovatives Personalmanagement: Spitzengruppenbefragung in europäischen Unternehmen und Institutionen. In: Schwarz EJ (ed) Nachhaltiges Innovationsmanagement. Gabler, Wiesbaden, 2004. P. 215–245.
5. Ehnert I., Harry W., Zink, K.J. (Eds.) Sustainability and Human Resource Management. Developing Sustainable Business Organizations. Springer: Heidelberg. 2013, P. 3-34.
6. ГОСТ Р ИСО 14001—2016. СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА. Требования и руководство по применению. С. 5. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 19.08.2021).
7. Как бизнес ищет устойчивость 03 октября 2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2019/10/03/812507-biznes-ustoichivost> (дата обращения: 19.08.2021).
8. Mariappanadar Sugumar. The model of negative externality for sustainable HRM. In In I. Ehnert, W. Harry and K. J. Zink (Ed.). Sustainability and Human Resource Management. 2014. P. 181-204.
9. Kamysnikov I.N., Smirnova T.S., Tikhonov A.I. Sustainable Development: Waste Recycling and Circular Economy. In: Semenov A.V., Sokolov I.A. (eds) Sustainable Development: Society, Ecology, Economy. Earth and Environmental Sciences Library. Springer, Cham. 2021. [Электронный ресурс]. DOI: 10.1007/978-3-030-73110-6_11 (дата обращения: 21.08.2021).
10. Carroll AB (1979) A Three-dimensional conceptual model of corporate performance. Acad Manage Rev. 1979. Vol. 4 (4). P. 497–505.