

**Управление персоналом инновационной организации
с учетом требований корпоративной социальной ответственности
(на примере компании «SL DJI TECHNOLOGY CO Ltd»)**

У Цзиньчэнь

Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь

*Научный руководитель – Байнев В. Ф., заведующий кафедрой инноватики и
предпринимательской деятельности Белорусского государственного
университета*

Аннотация. В статье анализируются роль и значение управления персоналом на принципах корпоративной социальной ответственности. Проанализирована система управления персоналом компании «SZ DJI Technology Co Ltd», даны рекомендации по ее совершенствованию с учетом необходимости использования принципов корпоративной социальной ответственности (экологический аспект).

Ключевые слова. Персонал, управление персоналом, система управления персоналом, социальная ответственность, корпоративная социальная ответственность.

Учитывая неопределенные условия современной среды, происходят изменения в содержании и характере труда, увеличивается его интеллектуализация, растет мобильность сотрудников и другие тенденции обуславливают постоянный рост человеческого фактора как ключевого аспекта эффективности и конкурентоспособности инновационной организации [1]. Общеизвестным фактом является то, что персонал – это стратегически важный ресурс каждой компании на современном рынке, а его развитие – главной предпосылкой обеспечения ее конкурентоспособности.

На сегодняшний день, планирование и организация процесса развития персонала инновационной организации является ведущей задачей для достижения текущих и долгосрочных целей компании с целью формирования высококвалифицированного, конкурентоспособного и образованного работника. Согласно классическим подходам понимания социальной ответственности, предприятие обязано быть социально ответственным не только перед обществом, но и перед собственными работниками. Таким образом, необходимо внедрять инновационные методы управления развитием персонала, среди которых передовые позиции занимает корпоративная социальная ответственность.

Исследование теоретико-методологических положений по управлению развитием персонала предприятия осуществлено в трудах белорусских и зарубежных исследователей, таких как Н. П. Беляцкий, П. М. Гуреев, М. С. Мокий, А. П. Егоришин, А. П. Балашов, С. Д. Ильенкова, И. Д. Ладанов, Л. А. Стрельникова, Л. Л. Тонышева и другие. Рост интереса ученых к сфере социальной ответственности обеспечило весомый вклад в исследование сущности, содержательности и значения ее в управлении персоналом инновационного предприятия.

Целью осуществленного нами научного исследования являлось обоснование направлений управления развитием персонала компании «SZ DJI

Technology Co Ltd» на принципах социальной ответственности. В рамках достижения данной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- рассмотреть сущность понятия «управление развитием персонала» инновационного предприятия и охарактеризовать его основные принципы;
- проанализировать современные подходы к управлению развитием персонала инновационного предприятия;
- рассмотреть сущность и роль социальной ответственности в обеспечении развития персонала инновационного предприятия;
- осуществить организационно-экономическую характеристику компании «SZ DJI Technology Co Ltd»;
- оценить систему управления развитием персонала компании «SZ DJI Technology Co Ltd»;
- раскрыть политику социальной ответственности компании «SZ DJI Technology Co Ltd» и определить ее роль в обеспечении развития персонала;
- определить направления совершенствования управления развитием персонала в компании «SZ DJI Technology Co Ltd»;
- обосновать экономическую целесообразность реализации предложенных направлений в компании «SZ DJI Technology Co Ltd».

При осуществлении научной работы были использованы следующие методы исследования: научной абстракции, анализа и синтеза, системный подход, логический, монографический для обоснования теоретических и практических рекомендаций по управлению развитием персонала инновационного предприятия; группирование, формирование таблиц, диаграмм, графиков; сравнительный и анализа – для определения динамики основных показателей компании «SZ DJI Technology Co Ltd»; экономико-математического прогнозирования и научного обобщения для анализа предложенных мер.

Научная новизна исследования заключается в следующем: основные научные положения, рекомендации и выводы работы доведены до уровня методических обобщений и прикладного инструментария; получило дальнейшего развития понятие развития персонала, которое позволяет отразить его основные взаимосвязи с социальной ответственностью; предложены новые направления развития персонала на компании «SZ DJI Technology Co Ltd» на основе принципов корпоративной социальной ответственности.

Практическое значение полученных результатов заключается в обосновании предложений относительно процесса управления развитием персонала компании «SZ DJI Technology Co Ltd» на принципах корпоративной социальной ответственности. Определен экономический эффект от реализации предложенных мер.

Для построения результативной системы инновационного управления персоналом необходимо разработать соответствующие подходы, методы и механизмы с учетом собственного опыта, а также опыта отечественных и зарубежных субъектов хозяйствования. Важно также учесть специфику деятельности предприятия, индивидуальные характеристики работников,

психофизические их особенности, способность к обучению и восприятию нововведений, личностные стремления и цели и т.д.

Носителем социальной и экологической культуры является персонал компании, в поведении которого реализуются принципы ответственного отношения к окружающей среде, готовности решать те или иные социально-экономические задачи. Для того чтобы быть успешной и устойчивой организацией, снизить затраты и влияние на окружающую среду, мотивировать персонала к ежедневным практикам по заботе о природе, воспитывать социально ответственных работников компании «SZ DJI Technology Co Ltd», прежде всего, следует выбрать стратегию социально ответственного управления развитием персонала [2, 3, 4, 5].

Стратегия социально ответственного управления развитием персонала (по экологической составляющей) определяется как модель действий организации, предусматривающая внедрение наиболее прогрессивных технологий по формированию у работников компании экологической и социальной сознательности, содействие раскрытию инновационного потенциала и прочее, которое будет аккумулировать инвестированные средства в виде новых знаний, умений и навыков, которые окажут длительное социально-экономическое влияние и на работника, и на предприятие (рисунок 1).

Преимущества стратегии повышения степени экологического сознания работников:

- 1) мотивация работников на разработку инновационных технологий и продуктов;
- 2) расширение сотрудничества в международном направлении увеличение государственных дотаций;
- 3) формирование имиджа зеленой компании, соответствие настроениям и ожиданиям общества;
- 4) повышение степени экологизации деятельности предприятия увеличение ресурсного потенциала;
- 5) уменьшение размеров штрафов за экологические правонарушения и платежей на возмещение причиненных убытков;
- 6) уменьшение платежей за выбросы загрязняющих веществ и размещение отходов в окружающей среде;
- 7) уменьшение текущих и капитальных затрат на осуществление природоохранных мероприятий;
- 8) улучшение репутации предприятия;
- 9) повышение уровня инвестиционной привлекательности предприятия;
- 10) активизация инвестиционно-инновационной активности и возможности выхода на новые рынки.

Важным этапом донесения роли социальной ответственности до персонала является прописание ее в стратегии и ценностях, соблюдение которых является обязательным при работе в компании. Следовательно, социальная ответственность играет важную роль в развитии персонала, ведь она направляет работников в соответствии с современными тенденциями

потребностей, проблем и мероприятий в мире, в соответствии с которыми у работников открывается потенциал к инновационной деятельности (изобретение новых экотехнологий, экопродуктов, экологически безопасной (быстроразлагающейся) упаковки) и мотивирует работников к сознательному и безопасному отношению к обществу (других стейкхолдеров) и окружающей среды. Соответственно было выяснено, что внедрение социальной ответственности обеспечивает укрепление репутации, рост конкурентоспособности и завоевания лояльности у работников как ответственного работодателя.



Рисунок – Схема реализации стратегии социально ответственного управления развитием персонала в компании «SZ DJI Technology Co Ltd»

Примечание – Источник: разработка автора.

Анализ политики развития персонала компании «SZ DJI Technology Co Ltd» определил четыре составляющих: обучение – профессиональное развитие и личностное развитие; оценка результатов и достижений; развитие карьеры; создание и ведение кадрового резерва. Анализ показал, что потребность в развитии персонала определяется в соответствии с разработанной внутри компании системы развития, оценки и планирование карьеры. Результаты оценки персонала компании распределяют на три зоны: зеленая (лучшие

работники), желтая (промежуточная), красная (работники на увольнение). Работники, попадающие в зеленую зону получают множество преимуществ. Компания «SZ DJI Technology Co Ltd» обеспечивает работникам все условия для развития путем аудиторных тренингов, семинаров, мастер-классов, вебинаров и бизнес-игр и тому подобное. Следовательно, у компании существуют разные программы карьерного развития и продвижения.

Следовательно, компании «SZ DJI Technology Co Ltd» понимает свое влияние на окружающую среду и пытается внедрить принципы социальной ответственности во все бизнес-процессы компании. Было обнаружено, что социальная ответственность компании направлена на: социальные инициативы и практического улучшение благосостояния общества, удовлетворение потребностей потребителей продукции; сохранение здоровья и безопасность работников, развитие кадрового потенциала; защита окружающей среды, повышение энергоэффективности предприятий компании; построение взаимовыгодных партнерских отношений со стейкхолдерами.

Компания «SZ DJI Technology Co Ltd» пытается обеспечить поддержку работников в следующих сферах: льготное питание, жилье в отдаленных регионах, бесплатный спортзал, трансфер с работы / на работу, учебные отпуска для студентов вузов, отпуск по уходу за ребенком до трех лет, мобильная связь, обучение детей, библиотеки и тому подобное. Но основная направленность корпоративная социальная ответственность ориентирована больше на внешнюю среду. Следовательно, реализация внутренней корпоративной социальной ответственности заключается в формировании достойных условий труда, однако мало ориентирована на воспитание социально ответственного персонала, их осведомленности и экологического сознания и инновационности.

Результаты исследования показали, что распространение практики социальной ответственности в компании «SZ DJI Technology Co Ltd» обеспечит рост лояльности работников, приверженности потребителей и закрепления репутации бренда. Итак, были предложены следующие меры для распространения практики социальной: медицинское страхование, сортировка мусора в офисе, образование зеленых групп, организации волонтерских инициатив от работников компании, баланс между работой и семьей, уменьшение использования бумаги, выдача многоразовой посуды, новые стандарты социально ответственного управления и портал он-лайн обучения.

Была сформирована стратегия социально ответственного управления развитием персонала, которая будет основываться на воспитании экологически и социально сознательного персонала, осуществлении практик зеленой компании, а полученные навыки работников в данной сфере будут обеспечивать экономические выгоды компании. Приоритетным направлением для начала реализации стратегии было предложено внедрение практик «Зеленого офиса» и дистанционного обучения в компания «SZ DJI Technology Co Ltd». Однако имплементация данного проекта будет невозможна без закрепления в сознании работников важности данного проекта и необходимой

их для обеспечения результата. Это означает, что предложенный нами проект должен быть подкреплён различными тренингами, семинарами и массовыми акциями среди работников.

Библиографические ссылки

1. *Байнев, В. Ф.* Наш пропуск в технотронное будущее / В.Ф. Байнев, Чжан Бинь // *Беларуская думка*. – Минск, 2021. – №1. – С. 62-68.
2. *Амирханова, С.* Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами / С. Амирханова, О. Зимина // *Инновационный менеджмент*. – 2016. – №3. – С. 24-28.
3. *Даньшина, В. В.* Менеджмент инновационного развития бизнеса: социально-экономические аспекты: колл. монография / В. В. Даньшина, А. И. Семенов, С. И. Тытынов и др., под общей ред. А. И. Семенова (I раздел) и М. А. Шуваева (II раздел). – Саратов: Изд-во СГТУ, 2015. – 231 с.
4. *Ладанов, И. Д.* Корпоративные стратегии / И. Д. Ладанов. – М., 2004. – 496 с.
5. *Фатхутдинов, Р. А.* Стратегический менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М., 2018. – 448 с.