

К ВОПРОСУ О СТИМУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ РАБОТНИКОВ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ

УДК 331.5.024.5

**Людмила Николаевна
Иванова-Швец,**

заведующая кафедрой Управления
человеческими ресурсами, ФГБОУ
ВПО «Московский Государственный
университет экономики, статистики и
информатики (МЭСИ)»
Тел.: (910) 432-93-98
Эл. почта: inivanova-shvec@mesu.ru

Иван Георгиевич Каменев,

преподаватель кафедры Управления
человеческими ресурсами, ФГБОУ
ВПО «Московский Государственный
университет экономики, статистики и
информатики (МЭСИ)»
Тел.: (916) 551-25-72
Эл. почта: igekam@gmail.com

В статье рассматриваются вопросы стимулирования социальных инноваций, осуществляемых работодателями в сфере управления человеческим капиталом работников старших возрастов. Рассматриваются инструменты, воздействующие на различные факторы конкурентоспособности работников старших возрастов.

Ключевые слова: инновации, управление инновациями, социальные инновации, управление человеческими ресурсами, человеческий капитал.

Lyudmila N. Ivanova-Schvets,

Head of the Chair of Human Resources
Management,
Moscow State University of Economics,
Statistics and Informatics (MESI)
Tel.: (910) 432-93-98
E-mail inivanova-shvec@mesu.ru

Ivan G. Kamenev,

Lecturer of the Chair of Human Resources
Management, Moscow State University
of Economics, Statistics and Informatics
(MESI)
Tel.: (916) 551-25-72
E-mail igekam@gmail.com

ON THE ISSUE OF THE PROMOTION OF SOCIAL INNOVATION IN HUMAN CAPITAL OF OLDER WORKERS MANAGEMENT

This article describes the promotion of social innovation in human capital of older workers the management by employers. The article examines tools effects on various factors of competitiveness of older workers.

Keywords: innovations, social innovations, innovation management, human resources management, human capital.

1. Введение

Под социальными инновациями в данной работе понимаются это инновации в социальной подсистеме общества или организации, легитимно изменяющие социальные практики решения социальных проблем с целью более эффективного достижения социально значимых результатов посредством приобретения людьми и социальными группами новых навыков и иных свойств. Объектом социальных инноваций являются человеческие ресурсы. В частности, социальные инновации организации могут быть ориентированы на изменение организационных практик управления человеческим капиталом.

Работники старших возрастов (в российских реалиях следует говорить о работниках старше 50 лет, где начинаются серьезные изменения в практиках трудоустройства) – одна из социальных групп работников, управление человеческим капиталом которых носит специфический характер. Целый ряд факторов (таких, как низкая продолжительность жизни и приближение пенсионного возраста) способствуют тому, что вероятность скорого ухода этих работников из организации существенно повышается. В сочетании с пониженной обучаемостью работников старших возрастов это способствует тому, что организация в меньшей степени заинтересована в инвестициях в их человеческий капитал.

Объектом данного исследования является система управления человеческим капиталом работников старших возрастов. Предметом исследования являются методы стимулирования социальных инноваций в сфере управления человеческим капиталом работников старших возрастов. Цель данного исследования состоит в оценке результативности различных методов стимулирования социальных инноваций в сфере управления человеческим капиталом работников старших возрастов посредством факторного анализа.

2. Факторы макроокружения и социальные инновации организации

Задача стимулирования инновационной активности организаций в отношении социальных инноваций в сфере управления человеческим капиталом работников старших возрастов обусловлена тем, что государство заинтересовано в сокращении пенсионной нагрузки, то есть решении социальной проблемы обеспечения лиц старших возрастов средствами к существованию за счет их трудовой деятельности. Стимулирование инновационной активности предполагает создание условий, при которых организации заинтересованы во внедрении инновационных форм социальных практик, т.е. улучшение инновационного климата. Применительно к социальным инновациям в сфере управления человеческим капиталом работников старших возрастов можно выделить следующие факторы макроокружения, влияющие на инновационный климат:

- законодательное регулирование трудовой деятельности, ограничивающее создание новых форм социально-трудовых отношений;
- налоговое регулирование социально-трудовых отношений, определяющее коммерческую привлекательность инновационных форм управления человеческим капиталом для работодателей;
- информационное обеспечение рынка труда, определяющее доступ компаний к сведениям о свойствах человеческих ресурсов и оценку рисков, вытекающих из асимметрии информации на рынке труда;

Статья подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта №14-02-005-45

- институты рынка труда, выступающие посредниками при трудоустройстве и способствующие диффузии передовых социальных практик;

- и др.

Рассмотрим примеры воздействия некоторых из этих факторов на социальные практики трудоустройства и их аналоги на российском рынке труда. Влияние законодательных ограничений на инновационную активность организаций не следует ни переоценивать, ни недооценивать. Многие существующие формы использования труда (например, использование срочных трудовых договоров вместо бессрочных при фактически неограниченной продолжительности трудовых отношений) являются в той или иной степени обходом действующего трудового законодательства. Однако их использование повышает для организации юридические риски, что снижает активность организаций по внедрению соответствующих практик. Из недавних примеров можно привести ужесточение законодательства по использованию заемного труда, которое может препятствовать внедрению практик использования заемного труда работников старших возрастов.

Налоговое регулирование также может обходиться работниками и работодателями в форме уклонения от уплаты налогов или оптимизации налогообложения. Однако ответственность за нарушение налогового законодательства значительно строже, чем за нарушение трудового (уголовная, а не административная), поэтому и риски, связанные с уклонением от принимаемых государством нововведений значительно выше. Налоговое регулирование является мощным инструментом влияния на распространение социальных практик, что подтверждает пример регулирования государством налогообложения самозанятых работников.

Информационное обеспечение практик управления человеческим капиталом на уровне макроокружения организации предполагает устранение факторов неопределенности, информационной асиммет-

рии на рынке труда. Чем больше релевантной информации о человеческих ресурсах доступно организации, тем меньше риски, связанные со внешним наймом. Для этого государство может разрабатывать и внедрять технологии учета человеческих ресурсов, адаптированные под специфику работников старших возрастов. Так, существующие частные кадровые агентства (в том числе интернет-сервисы), показавшие свою эффективность при трудоустройстве работников иных возрастов, могут быть технологически сложны для старших поколений россиян. Посредничество государственных служб занятости могло бы существенно снизить сложность освоения безработными старших возрастов соответствующих практик трудоустройства, а для работодателей предоставить более эффективные инструменты оценки человеческого капитала работников старших возрастов. Что касается информационного обеспечения внутреннего найма, то оно относится ко внутренней среде организации и не является инструментом государственного стимулирования инновационной активности.

Наконец, институты рынка труда, помимо участия в информационном обеспечении управления человеческим капиталом, могут также играть роль проводников в процессе диффузии инноваций. Практики управления человеческим капиталом, внедренные различными (в том числе государственными) службами, тем самым распространяются на клиентов этих служб. Нам представляется особенно перспективным именно развитие институтов рынка труда в направлении содействия инновационной активности организаций.

3. Вопросы бюджетной эффективности стимулирования социальных инноваций

Рассмотрим также основные вопросы бюджетной эффективности социальной практики трудоустройства работников старших возрастов, исходя из которых могут определяться формы данной практики, распространение которых

имеет приоритет для государства. Показатель сравнительной бюджетной эффективности предполагает сопоставление доходов и расходов бюджета от данной социальной практики и от ее альтернативы. В рамках сопоставления имеются два основных вопроса, решающих различные социальные проблемы:

- кто занимает рабочее место (работник старшего возраста или работник иных возрастов)?

- на какие доходы существует работник старшего возраста?

Таким образом, бюджетная эффективность инновационной формы социальной практики трудоустройства работников старших возрастов определяется для государства тем, установлены ли для работников старших возрастов особые налоги и особые пособия по безработице, а также несет ли государство расходы по постоянному софинансированию их трудоустройства.

4. Анализ мер по стимулированию социальных инноваций

Опираясь на приведенные ранее факторы, мы можем предложить ряд мер, которые могут способствовать инновационной активности организаций в части разработки инновационных форм практики трудоустройства лиц старших возрастов:

- законодательное и методическое оформление и закрепление практик гибкой занятости, в частности, для работников старших возрастов;

- стимулирование развития технологий корпоративного обучения, в том числе развития открытых образовательных ресурсов;

- создание государственных служб заемного труда для работников старших возрастов и стимулирование появления частных рекрутинговых агентств аналогичного профиля;

- смягчение законодательных ограничений на использование срочных трудовых договоров для работников старшего возраста.

Рассмотрим предложенные направления подробнее. Гибкая занятость (возможность выполнять

часть работы на дому, адаптированный график присутствия на предприятии, адаптированная система регламентированных перерывов и т.д.) может существенно снизить износ человеческого капитала работников старших возрастов, тем самым увеличивая ожидаемую продолжительность их трудовой деятельности. Если государство предпримет необходимые меры по разработке правовых норм, а также рекомендательных стандартов организации труда работников старших возрастов, это может подтолкнуть частные организации ко внедрению собственных инновационных форм организации их труда.

Инновационные подходы к обучению и развитию персонала могут способствовать внедрению рассматриваемой практики в двух своих аспектах. С одной стороны, могут разрабатываться специальные методики, адаптированные для работников старших возрастов. Тем самым может быть отчасти компенсирован эффект снижения обучаемости работников старшего возраста, и повышен граничный возраст внутреннего найма. С другой стороны, удешевление образовательных технологий, например, за счет использования открытых образовательных ресурсов, означает снижение необходимых инвестиций в человеческий капитал работника, что также повышает граничный возраст внутреннего найма. Государство может существенно стимулировать инновационную активность в этом направлении, разрабатывая образовательные стандарты, официальные системы сертификации и учета подобных образовательных программ. Кроме того, интеграция корпоративного образования с внешними образовательными системами, в том числе открытого типа, может повысить конкурентоспособность работников старших возрастов и на внешнем рынке труда за счет появления нового инструмента подтверждения их квалификации и, как следствие, снижения рисков найма.

Развитие заемного труда работников старших возрастов – практически единственная институциональная реформа, которая может

обладать потенциалом решения проблемы трудоустройства безработных старших возрастов. В старшем возрасте работники становятся неконкурентоспособными на внешнем рынке труда не только по причине собственных свойств, но и вследствие информационной асимметрии. Безработный может быть носителем дорогостоящего человеческого капитала, однако не трудоустроиться по причине невозможности подтвердить свои качества работодателю. Однако в условиях рыночной экономики невозможно закрепление работника за организацией. неизбежно некоторые работодатели сокращают персонал, и люди старших возрастов оказываются на внешнем рынке труда. Для них может быть полезен работодатель-посредник, который бы специализировался на деловой оценке персонала и перепродавал труд своих работников нуждающимся в нем организациям. При этом для работника будут созданы комфортные условия социальной защиты от рисков безработицы. Таким образом, либерализация законодательства о заемном труде и создание государственных агентств со специализацией на работах старших возрастов может открыть этот сегмент рынка и способствовать появлению частных компаний-посредников с той же специализацией. Следует, однако, предостеречь от превращения государственных компаний такого профиля в гигантского работодателя бюджетной сферы. Заемный труд не может быть экономически оправдан, если компания-посредник не будет получать прибыль. Посредники должны выплачивать заработную плату в не большем объеме, чем им удастся получить от клиентов, в противном случае подобная компания превратится в еще одно учреждение социальной защиты пенсионеров, аналог пенсионного фонда.

Законодательные ограничения как фактор, сдерживающий практику внешнего найма, были рассмотрены выше. Снятие части этих ограничений может снизить продолжительность трудоустройства работников старших возрастов пос-

ле того, как работодатель прекратит инвестиции в их капитал. С одной стороны, это может способствовать диффузии инновационных практик трудоустройства работников старших возрастов на внешнем рынке труда, а с другой – привести к более частым увольнениям работников старших возрастов по инициативе работодателя. В частности, можно рассмотреть возможность введения в трудовое законодательство возможности увольнения работника в связи с устойчивой нетрудоспособностью (пропуск по болезни большого количества рабочих дней ежемесячно). Такая норма существенно снизила бы продолжительность трудоустройства работников, чье общее состояние здоровья фактически не позволяет выполнять свои обязанности, но нет оснований считать их физически непригодными к выполнению данного типа работ.

5. Обзор инструментов стимулирования социальных инноваций, результативность которых подвергается сомнению

К числу мер, способных повлиять на инновационную активность в сфере трудоустройства работников старших возрастов представляется сомнительной, могут быть отнесены:

- квотирование трудоустройства работников старших возрастов;
- ужесточение законодательства об увольнении по инициативе работодателя работников старших возрастов;
- пенсионные льготы для работников, откладывающих выход на пенсию.

Квотирование трудоустройства – инновация в правовом обеспечении управления человеческими ресурсами, широко известная на примере трудоустройства работников-инвалидов и молодежи. Ее механизм реализации может быть распространен и на работников старших возрастов. Однако фактически данная мера никак не изменяет конкурентоспособность работников старших возрастов ни с точки зрения их компетенций, ни с точки зрения их трудовой мотивации, ни в части рисков информационной

асимметрии. Напротив, российские компании выработали уже достаточно большое количество инновационных практик уклонения от соблюдения данных норм, в том числе посредством фиктивного трудоустройства родственников работников, предоставления неточной отчетности и т.д. Все эти теневые практики могут быть легко распространены и на трудоустройство работников старших возрастов.

Ужесточение законодательства об увольнении работников старших и в особенности пенсионных возрастов является противоположностью рассмотренной ранее стратегии либерализации законодательства. Оно ведет к увеличению продолжительности использования человеческого капитала работников старших возрастов за счет роста для организации трансакционных издержек (включая оценку рисков) увольнения работника. Однако сложность увольнения никак не повышает конкурентоспособность работника. Тем самым подобное трудоустройство стимулируется в неблагоприятных неинституциональных формах и не предполагает инновационной активности организаций.

Наконец, наиболее очевидная и уже включенная в состав пенсионной реформы мера – льготные условия выхода на пенсию для работников старших возрастов, откладывающих выход на пенсию – оказывается не имеющей отношения к рассматриваемой социальной проблеме. Подобные льготы не влияют на конкурентоспособность работника, поскольку не затрагивают ни его заработную плату, ни его компетенции, ни его человеческий потенциал. Единственное, что может улучшиться – это трудовая мотивация работника. Однако, поскольку размер пенсии все еще не способен компенсировать существенную часть теряемой заработной платы, работники в России уже сейчас продолжают осуществлять трудовую деятельность и после выхода на пенсию, пока не будут уволены из своей организации. В случае же отсутствия работы человек, достигший пенсионного возраста, не мо-

жет рассчитывать на ее скорое нахождение и откладывать выход на пенсию. Таким образом, подобное стимулирование, даже если оно и способно решать определенные задачи в рамках пенсионной системы, не стимулирует инновационную активность организации в управлении человеческим капиталом работников старших возрастов.

К числу мер, влияющих на инновационную активность организаций в сфере трудоустройства, однако связаны с существенными бюджетными расходами, могут быть отнесены:

- налоговые льготы для работников старших возрастов;
- налоговые льготы для предприятий, использующих труд работников старших возрастов.

Эти меры, безусловно, повышают конкурентоспособность работника старшего возраста за счет снижения расходов работодателя на персонал. Однако при этом для государственного бюджета создается постоянный поток недополученного дохода в сравнении с использованием труда работников иных возрастов. Это касается как внешнего, так и внутреннего найма. Еще один минус такого рода стимулирующих мер – они снижают налоговые поступления в том числе от уже трудоустроенных и вполне конкурентоспособных работников старших возрастов. С другой стороны, может быть предложен не имеющий подобных минусов промежуточный вариант. Разовые (временные) льготы для работодателей, трудоустраивающих нового работника старшего возраста (например, обнуление налогов и сборов на несколько месяцев) могут существенно повысить конкурентоспособность работников старшего возраста при внешнем найме. Тем самым государство компенсирует работодателю риски, связанные с асимметрией информации. После же нескольких месяцев работы такого сотрудника работодатель уже сможет более полно оценить его трудовые качества и принять взвешенное решение о поддержании трудовых отношений по общей логике внутреннего найма.

6. Заключение

Рассмотрев возможные механизмы стимулирования инновационной активности организаций в сфере трудоустройства работников старших возрастов, мы можем сделать общий вывод, что результативными могут быть любые меры, ориентированные на повышение конкурентоспособности работников старших возрастов, либо на развитие специализированных институтов рынка труда, т.е. институционализацию передовых форм социальных практик трудоустройства.

Литература

1. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государства. М.: НИУ ВШЭ, 2011.
2. Социальные инновации управления человеческими ресурсами в современном информационном обществе: монография / под ред. Л. Н. Ивановой-Швец, А. А. Корсаковой. – М.: Юрайт, 2014.
3. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / предисл. В. С. Автономова. – М.: ЭКСМО, 2007.
4. Голдякова Т.В. Понятие и классификация инноваций // Российский внешнеэкономический вестник № 2, 2006, стр. 20–27
5. Каменев И.Г. К вопросу о структуре инвестиций в человеческие ресурсы // Креативная экономика, 2014. – №5 (89), стр. 47–55.
6. Каменев И.Г. Социальные инновации в управлении человеческими ресурсами организации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки, 2014. – №5.
7. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. // Экономическая социология №4, 2002, стр.21.
8. Разнодежина Э.Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение // Управление экономическими системами №1 (25), 2011.
9. Труд и занятость в России. 2013 – М.: Росстат, 2013.
10. Josef Hochgerner. The Analysis of Social Innovations as Social Practice // Die Analyse sozialer

Innovationen als gesellschaftliche Praxis. Vienna and Berlin: Zentrum für Soziale Innovation (ed.). Pendeln zwischen Wissenschaft und Praxis. ZSI-Beiträge zu sozialen Innovationen, 2011.

11. Marlene Scardamalia, Mary Lamon, Carleen Andrews. Social and Technological Innovations: ways into the Knowledge Society // ICLS '04 Proceedings of the 6th international conference on Learning sciences. (p.616).

Referenses

1. Korchagin Y.A. Human capital – intensive socio-economic factor of personality development, economy, society and state // HSE, 2011.

2. Social innovation of human resource management in the modern information society: monograph / ed. by

L. Ivanova-Shvets, A. Korsakova. – M.: Yurait, 2014.

3. Schumpeter J., The Theory of Economic Development. Capitalism, Socialism and Democracy / predisl. V. Avtonomova. – M.: EKSMO, 2007.

4. Goldyakova T.V. Definition and classification of innovation // Rossijskij vneshneekonomicheskij vestneyk № 2, 2006, str.20–27

5. Kamenev I.G. The structure of investment in human resources // Kreativnaya ekonomika, 2014. – №5 (89), str.47–55.

6. Kamenev I.G. Social innovation in organizational human resources management // Humanities, socio-economic and the social sciences, 2014. – №5.

7. Radaev V.V. The concept of capital, forms of capital and their conversion. // Economic sociology. № 4, 2002, p.21.

8. Raznodezhina E.N. Human resources: their role and importance // Management of economic systems, 2011, № 1 (25).

9. Labor and employment in Russia. 2013. – M.: Rosstat, 2013.

10. Josef Hochgerner. The Analysis of Social Innovations as Social Practice // Die Analyse sozialer Innovationen als gesellschaftliche Praxis. Vienna and Berlin: Zentrum für Soziale Innovation (ed.). Pendeln zwischen Wissenschaft und Praxis. ZSI-Beiträge zu sozialen Innovationen. 2011.

11. Marlene Scardamalia, Mary Lamon, Carleen Andrews. Social and Technological Innovations: ways into the Knowledge Society // ICLS '04 Proceedings of the 6th international conference on Learning sciences. (p. 616).