

СОЦИАЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассматриваются социальные факторы формирования и развития человеческого капитала современных организаций. Проанализировано содержание социальной политики предприятий, место социальной защиты работников в системе корпоративной социальной ответственности. Предложены современные принципы и методы социального инвестирования в человеческий капитал.

Ключевые слова: социальная политика, социальная защита работников, корпоративная социальная ответственность и социальное партнерство, инвестирование в человеческий капитал, социальные программы для персонала.

Проблематика социальных факторов формирования и развития человеческого капитала в условиях рыночной экономики рассматривается при изучении особенностей планирования и развития экономических и социальных составляющих деятельности современных организаций. Качество жизни и благополучие работников организаций напрямую связано с институциональными аспектами и результатами их трудовой деятельности.

В зарубежной традиции социальное пространство трудовой деятельности включает такие компоненты, как социальная политика, социальное партнерство, корпоративная социальная ответственность, социальная защита работников.

Социальная политика в специальной литературе рассматривается в широком социально-экономическом контексте. В настоящей статье нас интересует, прежде всего, социальная политика как деятельность общественных институтов по согласованию интересов различных социальных групп и социально-территориальных общностей в сфере производства, распределения и потребления, позволяющая согласовать интересы этих групп с интересами человека и долговременными целями общества. В свою очередь, целью социальной политики выступает регулирование и согласование интересов для устойчивого и сбалансированного развития общества, достижение социального мира или общественного согласия.

В сегодняшнем российском контексте такие традиционные области ответственности и гарантий государства, как жизненный уровень и благосостояние, эффективная занятость, социальная защита; отдельные отрасли социальной сферы, такие как обучение, профилактика и охрана здоровья, постепенно переходят в зону ответственности работодателей [1].

Повышение значимости человеческого капитала как основного фактора экономического роста, а также необходимость объединения усилий бизнеса и государства для решения социальных проблем поставила социальную ответственность бизнеса на повестку дня в сфере научных дискуссий [2].

По мнению специалистов, уровень вовлеченности российских предприятий в социальную деятельность крайне неравномерен. По итогам Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», инициированном Минтрудом РФ с 2000 года, первые места в рейтинге социальной ответственности занимают предприятия и компании нефтяной, газовой, металлургической и химической отраслей. Наименьшую социальную ответственность проявляют руководители и собственники предприятий, производящих потребительские товары, сферы сервиса и профессиональных услуг.

Следует подчеркнуть, что участие организации в социально ориентированной деятельности определяют различные факторы, такие как: экономическое благополучие и наличие стратегии экономического и социального развития; традиции и история; степень вовлеченности в жизнь региона и значение, которое регион имеет в стратегии организации. Так, наибольшую социальную ответственность демонстрируют региональные предприятия, интегрированные в местное сообщество, и крупные региональные российские компании [3].

Несмотря на тот факт, что в России делаются первые шаги в направлении осмысления социальной ответственности бизнеса, отсутствуют общепринятые модели социальной ответственности, все большее число российских руководителей и собственников занимаются социальной политикой, осознавая, что она отвечает интересам сохранения и развития бизнеса. Ведущие российские компании сталкиваются с проблемой поиска оптимального механизма раскрытия информации при подготовке корпоративного социального отчета в соответствии с международными стандартами, выбора основных направлений корпоративной социальной политики и оценки рисков и выгод информационной открытости для компании.

В экономически развитых странах важной проблемой является поддержание социального мира между всеми заинтересованными сторонами трудо-

вых отношений: работодателями, наемными работниками и государством. Механизм поддержания социального мира служат концепция и практика социального партнерства.

Социальное партнерство определяется как «система отношений долговременного сотрудничества между работодателями, наемными работниками, государством и их представителями, складывающихся в процессе их взаимодействия на основе принципа социальной справедливости на базе общественного консенсуса, признания равноправия сторон, учета балансирования и интеграции интересов для достижения общей цели (повышения благосостояния населения и его всестороннего развития, сокращения бедности на основе динамичного и устойчивого экономического роста), закрепленных в социальном контракте, имеющем юридическую силу, с определением доли ответственности каждого субъекта за прирост уровня национальной конкурентоспособности как важнейшего критерия эффективности системы» [4].

Социальная защита в сфере труда представляет собой отдельную межпредметную область, поскольку находится на стыке социологических и экономических исследований. Объектом исследования выступают: социальная политика на корпоративном уровне, социальное страхование (в его обязательной и добровольной формах), уровень жизни и доходов населения (в том числе качество трудовой жизни), социальное партнерство и трудовые отношения, охрана и оплата труда, защита прав трудящихся, профессиональное образование и целый ряд сопредельных аспектов. Согласно исследованию Сунарчиной М.М., в странах с развитой рыночной экономической системой социальной защиты отличается эффективность, поскольку включает в себя, прежде всего, организацию рациональной занятости населения, своевременные и достаточные выплаты по безработице, систему компенсаций и индексаций доходов, поддерживающих должный жизненный уровень граждан, семей, имеющих детей, а также граждан с фиксированными доходами [5].

Сегодня в условиях постепенного выхода государства из зоны социальных гарантий населению частная система социальной защиты становится новым инструментом социальной политики предприятий. Корпоративная система социальной защиты предполагает, прежде всего, добровольный принцип участия работодателя и наемного работника в системе страховых рисков на паритетных началах.

Особенно это очевидно при анализе социальной защиты наемных работников, не такого очевидного инструмента социальной политики, конституционной и законодательной основы обеспечения комплекса социальных прав и свобод человека в сфере труда и занятости.

В представленном в 2014 году докладе МОТ «О социальной защите в мире 2014/15» генеральный директор Международного бюро труда, Гай Райдер, подчеркнул, что меры социальной защиты являются важным элементом ответных политических мер, которые смогут преодолеть такие проблемы. Они не только поддерживают реализацию всеобщего права человека на социальное обеспечение, но и являются социальной и экономической необходимостью. Тщательно продуманные системы социальной защиты поддерживают доход и внутреннее потребление, создают человеческий капитал и повышают производительность. Борьба с бедностью и неравенством сформулирована как

стратегически важная задача в условиях рецессии, способствуя инклюзивному росту за счет повышения человеческого капитала и производительности, стимулируя внутренний спрос и структурную трансформацию экономики. В зоне особого внимания — проблема трудовых и человеческих ресурсов и тесно связанные с ней проблемы рынка труда, профессионального образования и миграции [6].

Многие современные российские предприятия, планируя структуру затрат, отказываются от финансирования текущих расходов на поддержание социальной инфраструктуры (профилактории, детские оздоровительные лагеря, санатории и т.п.). Между тем, огласно классификации МОТ, социальная защита работников на предприятиях включает: создание условий трудовой занятости; обеспечение безопасных условий труда; заработной платы работникам на уровне не ниже прожиточного минимума для покрытия возможных рисков (болезнь, несчастный случай, производственная травма, инвалидность, старость, потеря кормильца); обязательное социальное страхование; предоставление льгот, пособий, субсидий и скидок; социальную помощь; защиту коллективно-договорной практикой; самозащиту [5, 7].

Существенной характеристикой системы социальной защиты работников является ее тесная связь с развитием качества жизни. В соответствии с исследованиями Всероссийского центра уровня жизни выделяют такие компоненты качества жизни населения, как качество окружающей среды, качество трудовой и предпринимательской жизни, качество социальной инфраструктуры, личная безопасность, удовлетворенность своим трудом. С этой точки зрения, именно сфера трудовой деятельности обеспечивает качество трудовой жизни, что определяет возможность рассмотрения качества трудовой жизни как самостоятельного компонента и определения взаимосвязи показателей качества жизни и системы социальной защиты.

При рассмотрении вопроса формирования и развития человеческого капитала в качестве основных показателей выделяют: надлежащее и справедливое вознаграждение за труд, безопасные и здоровые условия труда, а также возможность работников использовать и развивать свои способности, удовлетворять потребность в самореализации и самовыражении. Значительное число факторов оказывают влияние на формирование качества трудовой жизни. Из всего многообразия факторов мы хотели бы выделить систему. Социальная защита оказывает влияние на уровень качества трудовой жизни в России, однако тот вопрос еще недостаточно полно изучен в научной литературе [8, 9].

Человеческий капитал как фактор развития современной организации формируется и развивается за счет инвестиций, которые будут тем больше, чем ниже затраты, связанные с его формированием. Современная практика социально ответственных российских предприятий позволяет классифицировать инвестиции в человеческий капитал организации следующим образом:

— инвестиции в образование и обучение сотрудников: прогнозирование потребностей в рабочей силе и планирование образования на основе этих прогнозов; проведение целенаправленной политики развития персонала. Организация профессионального обучения для повышения компетенции сотрудников;

— инвестиции в здоровья и повышение работоспособности: инвестирование в систему охраны здоровья как фактор поддержания человеческого капитала; планирование расходов предприятия в целях стимулирования здорового образа жизни и высокой работоспособности персонала (включая оформление полисов добровольного медицинского страхования);

— человеческий капитал в системе управления персоналом: методы отбора кадров, принципы оценки кандидатов при приеме на работу; система грейдов; правила мотивации и адаптации персонала; стимулирование внутренней мобильности как фактор повышения эффективности человеческого капитала;

— показатели, характеризующие качество персонала организации: структура персонала по категориям, доля административного персонала к общей численности работников, половозрастная структура персонала, внутренней мобильности, показатель абсентеизма, структура персонала по стажу, коэффициент текучести, индекс стабильности и др.

Конкурентоспособность работников повышает пропорционально мерам по развитию человеческого капитала организации, благодаря чему снижается зависимость наемного работника от одного работодателя, уменьшается, в том числе, нагрузка на государственный бюджет в случае увольнения работника. Инвестирование в различные программы подготовки и повышения квалификации позволяет работодателю привлечь и удержать талантливых работников. В свою очередь, комбинированные схемы оплаты труда и развитие эффективных внутренних коммуникаций напрямую влияют на мотивацию к труду персонала [10, 11].

По мнению исследователей Высшей школы экономики, для «устойчивого решения» проблемы бедности насуточно необходима разработка национальной доктрины социальной защиты работников, которая должна опираться на поиск оптимальных путей выхода из сложившегося социально-экономического кризиса. В числе приоритетных задач: введение налогов на роскошь, прогрессивный налог и легализация доходов, повышение МРОТ до уровня реального прожиточного минимума и своевременная выплата заработной платы; увеличение пособия по безработице; введение гибкой шкалы налоговых выплат на доходы физических лиц; воссоздание фонда по защите от безработицы; разработка и принятие закона по преодолению бедности; закона о социальной защите; создание инфраструктуры по осуществлению и реализации социальной защиты работников в целях достижения социального согласия [12].

В ходе реформ российской экономики ключевым элементом системы социальной защиты стало социальное страхование, посредством которого повышается социально-экономическая стабильность и гармонизация отношений в трудовых коллективах. Социальное страхование выступает универсальным финансовым механизмом, позволяющим минимизировать и компенсировать последствия реализации социальных рисков для наемных работников, членов их семей и самозанятого населения.

Поскольку социальное страхование призвано защищать, прежде всего, интересы работающего населения, целесообразно признать в качестве страховых профессиональные риски и дать их качественную и количественную оценку. Данное обстоятельство позволит продолжить реформирование пенсионного страхования и окажет положительное влияние

на развитие корпоративных систем обязательного и добровольного медицинского страхования.

Следует отметить, что в результате упразднения Фонда занятости населения с 2001 года в управлении риском безработицы отсутствуют страховые принципы, т.е. на работодателей не налагается обязанность по уплате страховых взносов, на уровне государства не формируется целевой фонд денежных средств, а выплаты социального пособия по безработице только условно привязаны к заработной плате работника, которую он получал до признания его безработным, а по существу — на уровне минимальных социальных стандартов.

Для работодателя социальная защита — один из способов мотивирования к труду, поскольку она позволяет удовлетворить не только физиологические, но и социальные потребности. В то же время социальная защищенность работающего населения может существенно зависеть от того, в каком состоянии находится экономика государства. При этом механизмы экономического управления поведением работодателей в области охраны труда не действуют на уровне малых предприятий, которые не включены в отраслевую систему управления охраной труда.

Как было отмечено на XVIII Апрельской международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества, проходившей в Москве 11–14 апреля 2017 года, стране требуется последовательная политика повышения зарплат на основе, с одной стороны, создания новых, модернизированных рабочих мест, с другой — постоянного законодательного повышения минимального уровня зарплаты с тем, чтобы способствовать или модернизации старых производств, или их закрытию, а также создавать стимулы для повышения квалификации работников в новых условиях.

Дополнительно такая политика сможет способствовать выведению части нелегальной зарплаты из тени, а значит — росту официально выплачиваемых страховых взносов. Проблемы реформ социальной сферы в частности и уровня жизни вообще лежат в сфере повышения оплаты труда. При этом ключ к решению этих проблем — в общем глубоком реформировании и экономики, и всей жизни общества, в отказе от господствующих в стране принципов системы «власти-собственности», блокирующих модернизационные начинания, коренной структурной и институциональной перестройке. Реформы должны, в частности, быть направлены и на прозрачность всех финансовых потоков, борьбу с неформальными, теневыми, отношениями, что, как известно, блокируется нынешними выгодоприобретателями, обладающими большой политической и экономической силой [13].

Система мер социальной защиты сотрудников организации включает ликвидацию любой дискриминации при найме на работу, оплате работы, карьерном продвижении; обеспечение защиты жизни и здоровья работников, а также оказание помощи работникам в критических ситуациях; поддержание достойной заработной платы — стабильной и социально значимой.

Таким образом, можно предложить несколько принципов современного механизма социальной защиты работников:

— социальная защита должна основываться на эффективном труде работников и быть частью экономических отношений между работодателем и работником;

— социальная защита не должна ограничиваться одними гарантиями. Если повысить заработную плату, но не позаботиться о повышении квалификации способных сотрудников или об обновлении производственного оборудования, эффект может оказаться далеко не таким заметным, как ожидалось;

— социальная защита должна базироваться на самостоятельности и самозащите сотрудников. Работник должен стремиться защитить себя сам, а не ждать решения извне. При этом работодатель тоже должен заботиться не только об увеличении прибыли, но и о наличии в штате мотивированных, заинтересованных людей;

— необходимо напоминать сотрудникам об их персональной ответственности за собственное благосостояние (соблюдение внутриорганизационной дисциплины, ведение здорового образа жизни).

Корпоративные социальные программы в качестве инвестирования в персонал должны позиционироваться как добровольная деятельность современной организации по отношению к своим работникам. Их цель — развитие и обучение персонала, создание благоприятных условий труда и жизни работников, повышение трудовой мотивации, стимулирование заинтересованности работников в достижении целей организации путем учета их интересов при принятии важных решений. Ведь только личная мотивация является необходимым условием оборота человеческого капитала, благодаря чему происходит качественное его возобновление.

Российские организации высокой социальной эффективности в практике управления корпоративными социальными программами придерживаются поэтапного планирования, координируя свои действия с приоритетами социальной политики компании:

— создают специальную структуру управления социальными программами;

— проводят программы обучения в области социальной ответственности;

— разрабатывают и реализуют социальные программы компании;

— проводят оценку и доводят результаты реализации социальных программ компании до всех заинтересованных сторон.

Представляется, что глубокое теоретическое осмысление сегодняшних реалий и содержательные изменения в категориальном аппарате позволят оптимизировать социально-экономическую практику управления человеческим капиталом российских организаций.

Библиографический список

1. Леманова П. В. Социальная политика в управлении развитием человеческого капитала. М.: Издат. дом Академии естествознания, 2016. 228 с.
2. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития. Краткая версия доклада: докл. к XVII Апрельскому междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 19–22 апр. 2016 г. / Отв. ред.: Я. И. Кузьминов, Л. Н. Овчарова, Л. И. Якобсон. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. 76 с.
3. Суншев К. М. Социальные инвестиции как источник человеческого капитала: сравнительный анализ социальных

инвестиций в США и России. URL: <http://izron.ru/articles/razvitiye-ekonomiki-i-menedzhmenta-v-sovremennom-mire-sbornik-nauchnykh-trudov-po-itogam-mezhdunarodn/sektsiya-10-mirovaya-ekonomika-i-mezhdunarodnye-ekonomicheskie-otnosheniya/sotsialnye-investitsii-kak-istochnik-chelovecheskogo-kapitala-sravnitelnyy-analiz-sotsialnykh-invest/> (дата обращения: 11.01.2018).

4. Бобров Д. В. Корпоративная социальная политика: содержание, основные направления, факторы эффективности // Наукоедение. 2013. № 2. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/48evn213.pdf> (дата обращения: 11.01.2018).

5. Сунарчина М. М. Современные профсоюзы в системе социальной защиты работников: дис. ... д-ра социолог. наук. СПб., 2015. 315 с.

6. Доклад о социальной защите в мире 2014/15: обеспечение экономического восстановления, инклюзивного развития и социальной справедливости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2015. 436 с. ISBN 9789224286612.

7. Сафина Л. М., Миропольская Н. В. Система социальной защиты как фактор формирования качества трудовой жизни // Современные исследования социальных проблем. 2012. № 5 (13). URL: <http://www.sisp.nkras.ru> (дата обращения: 12.12.2017).

8. Владыкина А. Б. Человеческий капитал как один из основных факторов развития предприятия. URL: http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012_5_11.pdf (дата обращения: 12.03.2017).

9. Хачатурян К. С. Социальные инвестиции и их роль в интеллектуализации человеческого капитала // Вестник Московского университета им. С. Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление. 2012. № 1 (1). С. 111–116.

10. Нуреев Р. М. Проблемы развития человеческого капитала // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). 2012. Т. 4, № 1. С. 4–8.

11. Нуреев Р. М. Проблемы развития человеческого капитала в России. URL: <https://www.hse.ru/data/357/727/1240/Нуреев-Человеческий%20капитал.pdf> (дата обращения: 20.03.2017).

12. Овчарова Л. Н., Бирюкова С. С., Селезнева Е. В., Абаноква К. Р. Доходы, расходы и социальное самочувствие населения России в 2012–2016 годах: аналит. докл. к XVIII Апрельской междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 11–14 апр. 2017 г. / рук. авт. колл. Л. Н. Овчарова. М.: Издат. дом Высшей школы экономики, 2017. 58 с. ISBN 978-5-7598-1575-4.

13. Бизнес. Экология. Человек. Сборник корпоративных практик / РСПП. М., 2016. 156 с. ISBN 978-5-9902808-3-0.

СНИСАРЕНКО Светлана Олеговна, кандидат социологических наук, доцент (Россия), заведующая кафедрой «Управление персоналом». SPIN-код: 5512-4254 AuthorID (РИНЦ): 496017 Адрес для переписки: sos60@inbox.ru

Для цитирования

Снисаренко С. О. Социальные детерминанты развития человеческого капитала в современной организации // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2018. № 1. С. 112–116. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-1-112-116.

Статья поступила в редакцию 12.02.2018 г.

© С. О. Снисаренко

SOCIAL DETERMINANTS OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN MODERN ORGANIZATION

The article describes the social factors of the human capital formation and development in modern organizations. The content of the social policy of enterprises, the place of social protection of employees in the system of corporate social responsibility are analyzed. Modern principles and methods of social investment in human capital are proposed.

Keywords: social policy, employee social protection, corporate social responsibility and social partnership, investment in human capital, social programs for personnel.

References

1. Lemanova P. V. Sotsial'naya politika v upravlenii razvitiyem chelovecheskogo kapitala [Social policy in the management of human capital development]. Moscow: Akademii Estestvoznaniya Publ. house, 2016. 228 p. (In Russ.).

2. Chelovecheskiy kapital kak faktor sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya [Human capital as a factor of socio-economic development] / Resp. Ed.: Ya. I. Kuz'minov, L. N. Ovcharova, L. I. Yakobson. Moscow: Vysshaya shkola ekonomiki Publ. house, 2016. 76 p. (In Russ.).

3. Sunshv K. M. Sotsial'nyye investitsii kak istochnik chelovecheskogo kapitala: sravnitel'nyy analiz sotsial'nykh investitsiy v SSHA i Rossii [Social investments as a source of human capital: a comparative analysis of social investments in the USA and Russia]. URL: <http://izron.ru/articles/razvitie-ekonomiki-i-menedzhmenta-v-sovremennom-mire-sbornik-nauchnykh-trudov-po-itogam-mezhdunarodn/sektsiya-10-mirovaya-ekonomika-i-mezhdunarodnye-ekonomicheskie-otnosheniya/sotsialnye-investitsii-kak-istochnik-chelovecheskogo-kapitala-sravnitelnyy-analiz-sotsialnykh-invest/> (accessed: 11.01.2018). (In Russ.).

4. Bobrov D. V. Korporativnaya sotsial'naya politika: sodержaniye, osnovnyye napravleniya, faktory effektivnosti [Corporate social policy: the content, the main direction, factors of effectivity] // Naukovedeniye. *Naukovedenie*. 2013. No. 2. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/48evn213.pdf> (accessed: 11.01.2018). (In Russ.).

5. Sunarchina M. M. Sovremennye profsoyuzy v sisteme sotsial'noi zashchity rabotnikov. [The modern trade unions in the system of social protection of workers] St. Petersburg, 2015. 315 p. (In Russ.).

6. Doklad o sotsial'noy zashchite v mire 2014/15: obespecheniye ekonomicheskogo vosstanovleniya, inkluzivnogo razvitiya i sotsial'noy spravedlivosti [World Social Protection Report 2014/15. Building economic recovery, inclusive development and social justice]. Moscow: MOT Publ, 2015. 436 p. ISBN 9789224286612. (In Russ.).

7. Safina L. M., Miropol'skaya N. V. Sistema sotsial'noy zashchity kak faktor formirovaniya kachestva trudovoy zhizni [Social security system as forming a factor of quality of work life] // Sovremennyye issledovaniya sotsial'nykh problem. *Russian Journal of Education and Psychology*. 2012. No. 5 (13). URL: <http://www.sisp.nkras.ru> (accessed: 12.12.2017). (In Russ.).

8. Vladykina L. B. Chelovecheskiy kapital kak odin iz osnovnykh faktorov razvitiya predpriyatiya [Human capital as one of the main factors of enterprise development].

URL: http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012_5_11.pdf (accessed: 12.03.2017). (In Russ.).

9. Khachatryan K. S. Sotsial'nyye investitsii i ikh rol' v intellektualizatsii chelovecheskogo kapitala [Social investments and their role in the intellectualization of human capital] // Vestnik Moskovskogo universiteta im. S. Yu. Vitte. Seriya 1. Ekonomika i upravleniye. *Bulletin of Moscow University S. Yu. Vitte. Series 1. Economics and Management*. 2012. No. 1 (1). P. 111–116. (In Russ.).

10. Nureev R. M. Problemy razvitiya chelovecheskogo kapitala [Problems of the human capital development] // Zhurnal institutsional'nykh issledovaniy. *Journal of Institutional Studies*. 2012. Vol. 4, No. 1. P. 4–8. (In Russ.).

11. Nureev R. M. Problemy razvitiya chelovecheskogo kapitala v Rossii [The problems of human capital development in Russia]. URL: <https://www.hse.ru/data/357/727/1240/Нуреев-Человеческий%20капитал.pdf> (accessed: 20.03.2017). (In Russ.).

12. Ovcharova L. N., Biryukova S. S., Selezneva E. V., Abanokova K. R. Dokhody, raskhody i sotsial'noye samochuvstviye naseleniya Rossii v 2012–2016 godakh [Incomes, expenses and social well-being of the population of Russia in 2012–2016s] / Head of authors' team L. N. Ovcharova. Moscow: Vysshaya shkola ekonomiki Publ. house, 2017. 58 p. ISBN 978-5-7598-1575-4. (In Russ.).

13. Biznes. Ekologiya. Chelovek. Sbornik korporativnykh praktik [Business. Ecology. Human Being. Collection of Corporate practices] / RSPP. Moscow, 2016. 156 p. ISBN 978-5-9902808-3-0. (In Russ.).

SNISARENKO Svetlana Olegovna, Candidate of Sociological Sciences, Assistant Professor, Head of Personnel Management Department.

SPIN-code: 5512-4254

AuthorID (RSCI): 496017

Address for correspondence: sos60@inbox.ru

For citations

Snisarenko S. O. Social determinants of human capital development in modern organization // Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity. 2018. No. 1. P. 112–116. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-1-112-116.

Received 12 February 2018.

© S. O. Snisarenko