

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № 5 / 2023, Vol. 15, Iss. 5 <https://esj.today/issue-5-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/72ECVN523.pdf>

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Симонин, П. В. Новая парадигма финансовой поддержки развития человеческого капитала и социальной ответственности / П. В. Симонин, Е. А. Ветрова, Т. В. Богачева, В. В. Богачев // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № 5. — URL: <https://esj.today/PDF/72ECVN523.pdf>

**For citation:**

Simonin P.V., Vetrova E.A., Bogacheva T.V., Bogachev V.V. A new paradigm of financial support for the development of human capital and social responsibility. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(5): 72ECVN523. Available at: <https://esj.today/PDF/72ECVN523.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

*Работа выполнена в рамках НИР Финансового университета при Правительстве РФ*

УДК 331

**Симонин Павел Владимирович**

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
Факультет «Высшая школа управления»  
Доцент Департамента менеджмента  
Доцент, профессор РАЕ  
E-mail: [simonin-p-v@mail.ru](mailto:simonin-p-v@mail.ru); [pvsimonin@fa.ru](mailto:pvsimonin@fa.ru)  
РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=624448](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=624448)

**Ветрова Екатерина Александровна**

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва, Россия  
Доцент кафедры «Финансов и бизнес аналитики»  
Кандидат экономических наук, доцент  
E-mail: [eavetrova@yandex.ru](mailto:eavetrova@yandex.ru)

**Богачева Татьяна Вячеславовна**

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва, Россия  
Высшая школа бизнеса, менеджмента и права  
Экономический департамент  
Доцент  
Кандидат экономических наук, доцент  
E-mail: [tvbogacheva@mail.ru](mailto:tvbogacheva@mail.ru)

**Богачев Виталий Витальевич**

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», Москва, Россия  
Аспирант кафедры «Экономическая теория»  
E-mail: [vint19911@mail.ru](mailto:vint19911@mail.ru)

## Новая парадигма финансовой поддержки развития человеческого капитала и социальной ответственности

**Аннотация.** Статья посвящена новой парадигме финансовой поддержки развития человеческого капитала и социальной ответственности. В ходе исследования было выявлено, что социально-ответственный бизнес в условиях эпидемиологической ситуации достаточно эффективно формировал программы финансовой поддержки человеческого капитала включая:

обучение персонала дистанционному взаимодействию, проведение удаленных совещаний, осуществление транзакций, удаленное обслуживание клиентов, материальную поддержку персонала и др. Анализ показал, что несмотря на положительную динамику развития бизнеса, до сих пор существует недостаточная финансовая поддержка персонала и низкая социальная ответственность бизнеса, обусловленная исключительно низкими добровольными расходами (менее 10 % в общей структуре расходов) такими, как: расходы на профессиональное обучение, оплата питания и проживания, единовременные поощрительные выплаты и др., которые требуют совместного регулирования процессов с точки зрения поддержания справедливого прожиточного минимума со стороны стейкхолдеров. Анализ удельного веса расходов на оплату труда в ВВП в РФ показал, что по сравнению с 2010 г. расходы на оплату труда персонала для организаций увеличились в общей структуре расходов на 4,8 %, что указывает на общий прирост финансовой поддержки использования человеческого капитала, который является недостаточным для реализации основных компонентов корпоративной социальной ответственности, развития и прав. Авторы, основываясь на теории и практике, доказывают, что организации, проводящие обучение персонала и соответственно, осуществляющие расходы, в действительности увеличивают производительность труда. Одновременно в фирмах, где отсутствует эффективное руководство, разумно ограничить такие затраты, поскольку организация вряд ли получит полную выгоду от таких расходов. Проведенное исследование показывает, что повышение эффективности работы сотрудников и финансовых показателей является прямым результатом программ обучения и развития, которые создают предпосылки для роста уровня образования, компетентности, уверенности и целеустремленности работников. Следовательно, финансовая поддержка сотрудников в форме роста расходов бизнес-сообщества на персонал, а также в период действия экзогенных факторов повышают финансовые и организационные показатели компаний, поэтому этот процесс целесообразно включать в политику социальной ответственности.

**Ключевые слова:** расходы на персонал; инвестиции; финансовая поддержка; обучение персонала; благосостояние; дистанционный труд; регулирование; социальная ответственность

## Введение

Наиболее характерным явлением эволюции экономического благосостояния является различие, которое существует между странами, так и между семьями в пределах той или иной страны. Так, обнаруживается из исследований роста доходов, что факторы, отличные от физических ресурсов, играют большую роль, чем считалось ранее, что в конечном счете приводит к сосредоточению внимания на менее осязаемых ресурсах, таких, как знания, которыми обладают люди.

Иными словами, проблема финансовой поддержки человеческого капитала тесно связана с новым акцентом на нематериальные ресурсы и может быть полезна при попытках понять неравенство в доходах между людьми в процессе формирования социальной ответственности бизнеса [1].

Речь идет о ключевом факте, при котором каждый сотрудник нанят на определенный период времени. Работодатели осуществляют свои расходы главным образом на обучение персонала, что может быть частью социальной ответственности. Если бы не было обучения на рабочем месте, ставки заработной платы устанавливались бы фирмой и не зависели бы от ее действий [2].

Интересно отметить, что ставки заработной платы в российской практике зависят от многих факторов, но основной проблемой является отсутствие социальной ответственности бизнеса за человеческий труд [3]. Именно социально ответственный бизнес в условиях

эпидемиологической ситуации формировал программы финансовой поддержки человеческого капитала, включая: обучение дистанционному взаимодействию, проведение удаленных совещаний, осуществление транзакций, дистанционное обслуживание клиентов, материальную поддержку в форме единовременных выплат и др.

Поэтому менеджеры компаний должны поощрять позитивное отношение к работе у сотрудников путем создания атмосферы доверия, основанной на реализации стратегий корпоративной социальной ответственности (КСО). Прозрачность и вовлечение всех сотрудников лежат в основе КСО и способствуют ее успешной реализации. Поэтому компании должны постоянно осуществлять мероприятия, которые положительно влияют на удовлетворенность сотрудников и производительность их работы [4].

Цель исследования — обоснование и разработка научно-методических основ формирования предпосылок финансовой поддержки человеческого капитала и разработка практических рекомендаций по социальной ответственности.

Гипотеза — недостаточная финансовая поддержка добровольных расходов в общей структуре затрат работодателей на персонал влияет на низкую социальную ответственность бизнеса, и требуются государственные рычаги в форме совместного регулирования, которые могут оказать влияние на компании или облегчать им реализацию эффективной корпоративной социальной ответственности.

### Методы и материалы

Для решения поставленных целей использовались общенаучные и специальные методы: дедукции и индукции, статистического анализа, аналитический, сравнения и ситуационного анализа. В исследовании, посвященном новой парадигме финансовой поддержки развития человеческого капитала и социальной ответственности, была использована двухчастная методология.

Вначале был применен системный подход в его самом общем виде, когда финансовая поддержка рассматривалась с учетом обратной связи и влияния на процесс обучения, повышения производительности и результирующих показателей и др.

На втором месте использовался интегральный подход и показано, что для раскрытия процесса финансовой поддержки человеческого капитала важно проанализировать расходы на персонал в соответствии с социальной ответственностью бизнеса и стейкхолдеров.

Информационной базой исследования послужили научные труды отечественных ученых, Интернет-ресурсы (официальные сайты) и зарубежные источники по рассматриваемой тематике работы.

### Результаты

М. Палацци, Дж. Старчер утверждали, что бизнес несет дуальную функцию социальной ответственности, а также экономическую миссию, основанную на необходимости интеграции КСО в стратегии устойчивого развития и как она может быть встроена в практику управления [5].

В связи с этим правительства должны обеспечивать общий правовой контекст для корпоративной формы и, как следствие, для КСО, а также продвигать свои коллективные интересы и регулировать свои собственные проблемы коллективных действий [6].

М. Заири, Дж. Питерс указывают что КСО необходимо рассматривать не как жест «приятно произвести впечатление», а скорее, как важнейший фактор корпоративной эффективности [7]. Такая эффективность должна осуществляться на основе социальной ответственности бизнеса не только с учетом деятельности профсоюзного движения, но и с помощью совместного государственного или регионального регулирования, основанного на обеспечении прожиточного минимума работающих наемных работников.

Например, Дж. Роу [8] выделил два периода корпоративного кризиса и объяснил роль, которую корпоративные кодексы сыграли в снижении общественного беспокойства по поводу усиления корпоративной власти.

Во-первых, когда развивающиеся страны вместе с западными профсоюзами и общественными активистами призывали к «новому международному экономическому порядку», это позволило бы более жестко регулировать деятельность транснациональных корпораций (1960–1976).

Во-вторых, когда массовые антиглобалистские демонстрации и громкие корпоративные скандалы увеличивали необходимость в регулировании (с 1998 г. по н.в.).

Кроме того, К. Докинз обратил внимание на концептуализацию социальной ответственности профсоюзов, которая включает в себя деятельность, направленную на достижение трех основных целей: экономическое равенство, демократия на рабочем месте и социальная справедливость [9].

### **Концептуализация социальной ответственности**

Что касается деятельности российских профсоюзов, они демонстрируют свое небольшое влияние на общий показатель социальной ответственности ввиду их слабости (в частности, они не могут оказывать повышательное давление на заработную плату и прожиточный минимум в должной мере). Такое объяснение основано на представлении о том, что институт профсоюзного движения до сих пор имеет довольно слабое влияние на механизм социальной ответственности бизнеса для обеспечения достойного уровня заработной платы и прожиточного минимума.

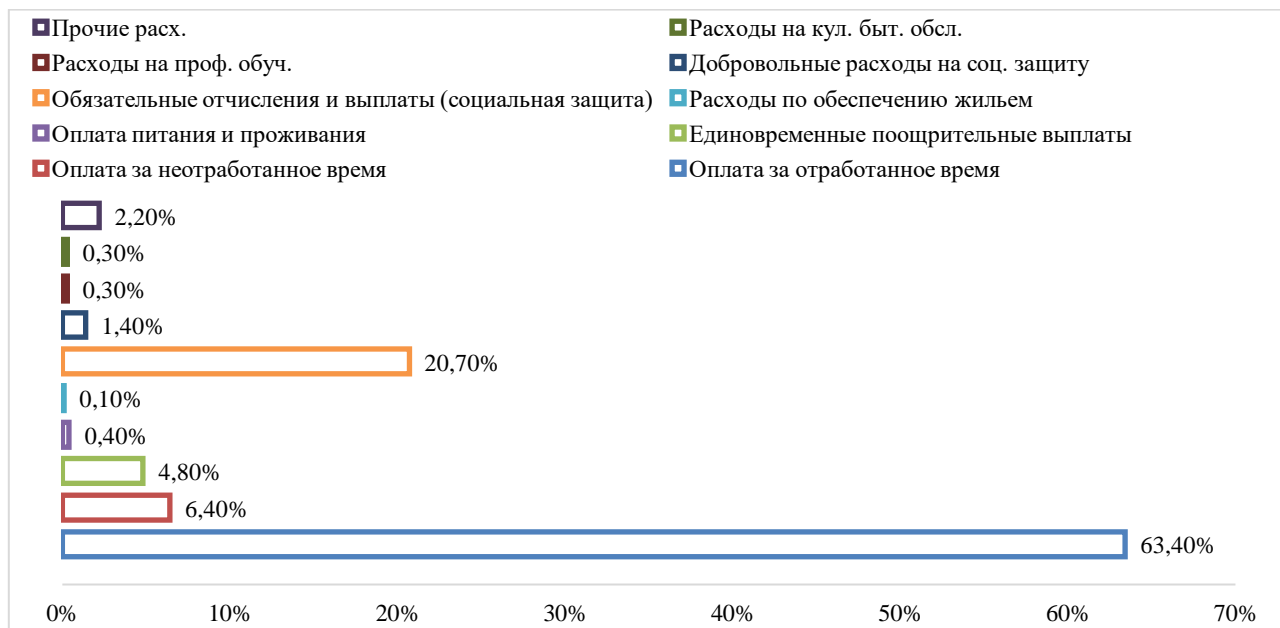
Кроме того, концептуализация социальной ответственности должна формироваться как со стороны профсоюзов, так и государства, и бизнес-сообщества на основе совместного государственного или регионального регулирования, основанного на модели прожиточного минимума. Важно подчеркнуть тот факт, что внедрение системы прожиточного минимума при совместной реализации программ социальной ответственности должно быть связано с созданием эффективных и оптимальных с точки зрения прожиточного минимума рабочих мест благодаря стимулированию бизнеса со стороны государства и муниципальных властей. Иными словами, требуется финансово поддерживать и обеспечивать вывод семей из бедности, а компании-получатели государственных субсидий должны систематически отчитываться не только по достигнутым целям, но и быть связаны с системой мониторинга за целевым расходованием средств.

### **Структура финансовой поддержки человеческого капитала: расходы, обучение и развитие**

Анализ структуры финансовой поддержки человеческого капитала показывает, что все расходы работодателей, связанные с социальной ответственностью бизнеса, можно разделить на *обязательные (формируемые на законодательной основе)*: оплата за отработанное время

(63,4 %), обязательные отчисления и выплаты (20,7 %), расходы за неотработанное время (6,4 %) и добровольные (формируемые локальными нормативными актами компании): расходы на профессиональное обучение, оплата питания и проживания, единовременные поощрительные выплаты и др. (9,5 %).

Все это указывает на недостаточную финансовую поддержку части добровольных расходов в общей структуре затрат работодателей на персонал и низкую социальную ответственность бизнеса (рис. 1). Нужно также уточнить, что это требует своевременной финансовой поддержки и изменения структуры расходов работодателей на персонал [10].



**Рисунок 1.** Структура финансовой поддержки человеческого капитала в Российской Федерации (расчеты авторов)<sup>1</sup>

На самом деле большинство ученых сегодня разделяет мнение Г. Беккера [11], который выдвинул теорию инвестиций в человеческий капитал, объяснив уровни инвестиций и предсказав, кто должен платить за завершённое обучение, а кто, по сути, получит выгоду от него.

Так, например, он разделил обучение без отрыва от производства на общее и специфическое. Общее обучение полезно не только фирме, проводящей обучение, но и другим фирмам. Из-за этого работодатели менее склонны вкладывать средства в этот вид обучения. На конкурентном рынке труда общее обучение привело бы к повышению заработной платы работника и компенсировало бы прибыль фирмы, проводящей обучение. Другими словами, общее обучение повышает рыночную стоимость работника, предполагая, что работник должен оплачивать этот вид обучения, например, получая заработную плату ниже своей производительности.

С другой стороны, специальное обучение не приносит пользы другим фирмам, и, следовательно, это не влияет на рыночную стоимость стажера. Поскольку специальное обучение не влияет на заработную плату, работник не готов платить за него. Фирма оплачивает специальное обучение без отрыва от производства, а организация, проводящая обучение, в действительности увеличивает производительность труда. Не будет преувеличением сказать, что работодатель может поделиться частью возросшей производительности с работником,

<sup>1</sup> Труд и занятость в России. 2021: Стат. сб. / Росстат М., 2021. — 177 с.

чтобы предотвратить уход стажера из фирмы до того, как окупятся конкретные инвестиции в обучение.

Основные результаты исследования Б. Ханссона, У. Йохансона и К.Х. Лейтнера заключались в том, что сторона, которая с наибольшей вероятностью выиграет от инвестиций по сути осуществляет финансовую поддержку. Однако для непосредственной проверки теории требуются не только данные о заработной плате, но и, что более важно, информация о производительности труда [12].

Как бы то ни было, отдача от финансовых расходов в обучение, как правило выше, чем от других аналогичных видов инвестиций, что говорит о том, что фирмы действительно недостаточно инвестируют в эту область. Требование к финансовой отчетности, которая рассматривает инвестиции в обучение как затраты, является одной из причин недостаточных инвестиций.

В фирмах, где отсутствует эффективное руководство, разумно ограничить инвестиции в обучение сотрудников, поскольку фирма вряд ли получит полную выгоду от таких инвестиций. Поэтому необходимо развивать организационный потенциал, а не только индивидуальные навыки. Поэтому следует осуществлять политику в трех направлениях: (1) повышение уровня образования и квалификации отдельных лиц; (2) совершенствование управления человеческим капиталом путем укрепления управленческого потенциала; (3) устранение информационных недостатков [13].

Следует уточнить, что эффективность работы сотрудников будет напрямую влиять на успех бизнеса, обеспечивая сотрудникам возможности для роста и развития. Рост эффективности работы сотрудников и финансовых показателей является прямым результатом программ обучения и развития, которые повышают уровень образования, компетентности, уверенности и целеустремленности работников. Следовательно, финансовая поддержка сотрудников посредством обучения и развития повышают финансовые и организационные показатели компаний. Поэтому положительный эффект инвестиций в человеческие ресурсы подтверждает, что постепенное повышение квалификации сотрудников может оказать значительное положительное влияние на финансовые показатели бизнеса.

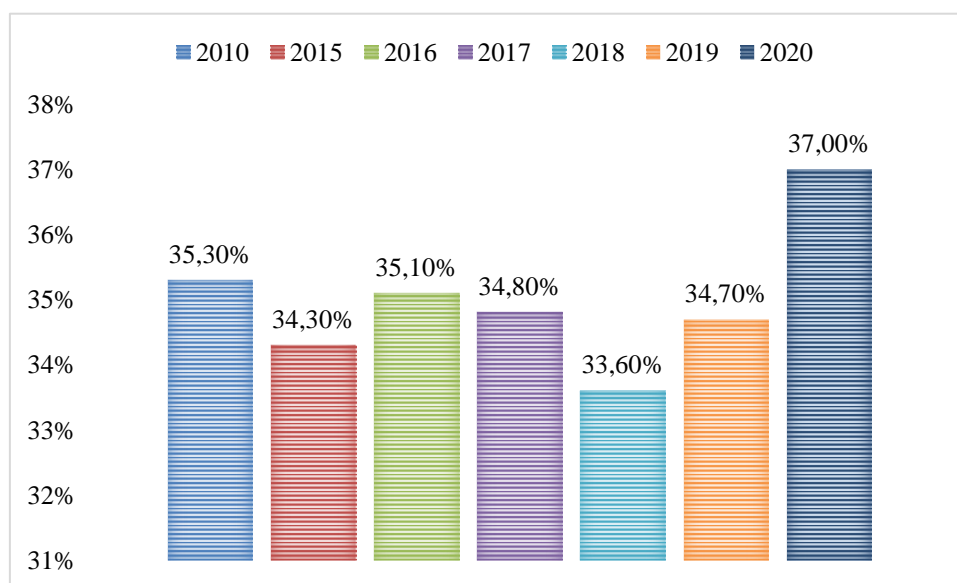
Организациям следует принять во внимание, что расходы на развитие человеческих ресурсов являются стратегическими инвестициями из-за тесной связи между затратами на человеческие ресурсы и финансовым успехом. Следовательно, фирмы должны рассматривать ожидаемые будущие выгоды сотрудников прежде, чем инвестировать в развитие человеческого капитала, поскольку обучение и повышение квалификации повышают навыки и знания сотрудников, тем самым увеличивая производительность труда [14].

В этом отношении продолжительность периода окупаемости финансовой поддержки, осуществляемой в форме расходов как для работодателей, так и для работников, вероятно, будет зависеть главным образом от индивидуальных характеристик, которые влияют на стоимость обучения (и общую потенциальную выгоду от него).

Напротив, разница между сроками окупаемости у работодателей и наемных работников, вероятно, будет зависеть также от структуры заработной платы, которая обусловлена системой оплаты труда, используемой в современных условиях хозяйствования [15] и уровня образования, поскольку они влияют на распределение выгод от обучения, но, вероятно, не зависят от возраста. В равновесии, то есть при определенном распределении затрат и выгод от обучения, вполне вероятно, что норма прибыли от обучения примерно будет одинакова для работника и для работодателя.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> How do firms' and individuals incentive to invest in human capital vary across groups? URL: <https://www.oecd.org/els/emp/34932778.pdf> (дата обращения: 20.09.2023).

Поэтому программы обучения должны быть частью социальной ответственности и влиять на систему экономических и социальных показателей деятельности.



*Рисунок 2. Удельный вес расходов организаций РФ на оплату труда в валовом внутреннем продукте за 2010–2020 гг. (расчеты авторов)<sup>1</sup>*

Внешнее давление со стороны гражданского общества, профсоюзов и потребителей требует повышения трудовых стандартов для работников, производящих их товары, а также компании, возглавляющие глобальные цепочки поставок, взяли на себя обязательства выплачивать прожиточный минимум в рамках своих цепочек поставок. Однако очень мало свидетельств того, что компании добились существенного прогресса в выполнении обязательств по выплате прожиточного минимума в своих цепочках поставок, что ставит под сомнение широко распространенные предположения о преимуществах КСО для работников [16].

Несмотря на это, анализ удельного веса расходов на оплату труда в ВВП показывает, что по сравнению с 2010 г. расходы на оплату труда российских работников увеличились в общей структуре расходов на 4,8 % (рис. 2). Увеличение вышеуказанных расходов в человеческий капитал является одним из основных компонентов корпоративной социальной ответственности, развития и прав, которыми пользуются люди. Однако этого явно недостаточно, поскольку такая величина расходов должна быть еще связана с набором прямых и косвенных индивидуальных и социальных выгод, которые делают их необходимыми для достижения всех трех аспектов устойчивого развития: экономического, социального и экологического.<sup>3</sup>

Поэтому социальная ответственность, по всей вероятности, будет обеспечивать устойчивое развитие, которое включает не только оплату труда, но и показатели здоровья и благосостояния, учитывать ожидания заинтересованных сторон, соответствовать законодательству страны, в котором действует предприятие и, следовательно, требуется регулирование от общих положений международного уровня до конкретных шагов [17].

<sup>3</sup> Investment in human capital: Towards a modern system of education, health and adequate housing. — URL: [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/arabstates/English\\_Full-Report\\_Sep-12-41-97.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/arabstates/English_Full-Report_Sep-12-41-97.pdf) (дата обращения: 20.09.2023).

### Проблемы регулирования социальной ответственности и финансовой поддержки человеческого капитала

Г. Селл указывал [18], что КСО требует транснационального сотрудничества, а это требует социального регулирования. Добровольного следования руководящим принципам в долгосрочной перспективе недостаточно. Тем не менее, стоит подчеркнуть тот факт, что корпоративная социальная ответственность лучше всего реализуется путем совместного управления и совместного определения, в противном случае она остается патерналистской, но не демократической ответственностью. Для этого требуется, чтобы существовало связующее звено между системами оплаты труда и ролью профсоюзов в обсуждении корпоративной социальной ответственности. Поэтому система оплаты труда рассматривается как центральная для внутренней корпоративной социальной ответственности, то есть для предоставления сотрудникам справедливой доли добавленной стоимости.

Однако самостоятельно осуществлять финансовую поддержку, особенно в условиях действия санкций или эпидемиологической ситуации, очень сложно. Ввиду этого М. Фридман [19] указывал на то, что правительства играют ключевую роль в денежно-кредитной сфере и бизнесе посредством одобрения (предоставления политической поддержки), содействия (посредством стимулов), партнерства (посредством сотрудничества) и предоставления мандатов (регулирования). Политики должны понимать, что они в состоянии сильно влиять на усилия компаний по КСО и применять эти государственные рычаги таким образом, чтобы оказывать давление на компании или облегчать им реализацию эффективной КСО.

Трудность осуществления «социальной ответственности» иллюстрирует колоссальное достоинство частного конкурентного предпринимательства — оно заставляет людей нести ответственность за свои собственные действия и затрудняет «эксплуатацию» других людей в эгоистических или бескорыстных целях [20].

Вследствие этого многие работодатели справедливо беспокоятся о последствиях для своих сотрудников и клиентов, определяя приоритеты социальной ответственности. А именно для 35 % советов директоров рост стоимости жизни является их главной заботой, вытесняя другие проблемы, связанные с потерей конкурентоспособности. Поэтому некоторые работодатели ожидают ухудшения финансового положения своих работников, а, следовательно, должны в своих бюджетах увеличивать расходы на персонал. Недостаточное финансовое благополучие может сказаться на сотрудниках всех уровней. Следовательно, рост стоимости жизни, возможно, уже стал поводом для обсуждения с ключевыми заинтересованными сторонами, чтобы поддерживать финансовое благополучие сотрудников. Поэтому работники будут ожидать от своих работодателей финансовой поддержки.<sup>4</sup>

Кроме того, если отсутствует политика социальной ответственности, то слишком много компаний начнут сокращать заработную плату, а это может усугубить экономический спад и привести к росту безработицы [21]. Поэтому все программы социальной ответственности, которые бы объединяли всех стейкхолдеров, должны иметь интегральный характер, т. е. требуется солидаризация в рабочей среде.

Для этого важно улучшать благосостояние сотрудников и обеспечивать удовлетворенность работой или жизнью, не повышая при этом текущие затраты на рабочую силу, что приведет к снижению затрат на рабочую силу в долгосрочной перспективе [22].

---

<sup>4</sup> Employee financial wellbeing: A practical guide // Guide February 2023. — URL: [https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/employee-financial-wellbeing\\_tcm18-113886.pdf](https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/employee-financial-wellbeing_tcm18-113886.pdf) (дата обращения: 20.09.2023).



Некоторые социально-ответственные работодатели с мировым именем уже используют финансовую поддержку (например, справедливая заработная плата и формирование будущей пенсии), и они обеспокоены благополучием своих сотрудников. Однако степень этого участия сильно варьируется и иногда не соответствует тому, чего хотели бы сотрудники.

К примеру, некоторые исследования показывают, что более половины работодателей беспокоятся о финансовом состоянии своих сотрудников, и 90 % работодателей согласны с тем, что финансовые проблемы влияют на эффективность работы сотрудников. Несмотря на это, только 1/3 работодателей считают, что они предлагают хороший набор льгот, в то время как другая 1/3 предлагает лишь минимум, требуемый законом. Поэтому небольшие фирмы гораздо реже предлагают поддержку сверх минимума, требуемого законом.<sup>5</sup>

### Обсуждение

Большинство людей и организаций рассматривают финансовое обеспечение как неконтролируемую концепцию благополучия, которая определяется текущей экономической ситуацией и остается ответственностью каждого отдельного человека. Однако сделав как работника, так и работодателя ответственными за финансовое благополучие, можно добиться различных улучшений в отношении таких показателей, как: повышение производительности труда, сокращение числа невыходов на работу и общая удовлетворенность жизнью.

Следовательно, компаниям необходимо учитывать серьезность финансового положения своих сотрудников, чтобы быть более эффективными с точки зрения затрат. Для работодателей важно проявлять активность в оказании помощи сотрудникам в повышении уровня их финансового благополучия. Можно было бы разработать различные программы финансового образования, применимые к каждой отрасли, подходящие для каждой организационной структуры и среды, чтобы помочь как работнику, так и работодателю.<sup>6</sup>

### Выводы

Таким образом, финансовая поддержка развития человеческого капитала должна базироваться на использовании возможностей инвестирования в человеческий капитал организации и применении стандартов социальной ответственности, что позволит в итоге найти баланс интересов между бизнесом и наемными работниками, а также возможности более справедливого социального устройства в распределении доходов.

В ходе исследования было установлено недостаточная финансовая поддержка добровольных расходов работодателей на персонал, которая влияет на крайне низкую социальную ответственность. Поэтому считаем, что рабочая гипотеза полностью подтвердилась. В то же время научная новизна исследования состоит в том, что требуется усиление механизма солидарной ответственности через программы социальной ответственности, которые должны иметь интегральный характер и объединять всех стейкхолдеров. Поэтому требуется солидаризация в рабочей среде, формирование ответственности за финансовое благополучие персонала, увеличение расходов в человеческий капитал — основные компоненты корпоративной социальной ответственности.

---

<sup>5</sup> Financial Well-being in the Workplace: A Way Forward // Prepared by the Financial Advice Working Group for HM Treasury and the Financial Conduct Authority. Final report March 2017. — URL: <https://www.fca.org.uk/publication/research/fawg-financial-well-being-workplace.pdf> (дата обращения: 28.09.2023).

<sup>6</sup> The impact of personal financial wellbeing on total employee cost. — URL: [https://repository.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/15302/Jansen\\_van\\_Vuren\\_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/15302/Jansen_van_Vuren_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (дата обращения: 28.09.2023).

В то же время, с практической точки зрения использование рычагов в форме совместного регулирования и ответственности может существенно оказать влияние на бизнес и облегчать реализацию эффективной корпоративной социальной ответственности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Каримова, С.А. Определение уровня корпоративной социальной ответственности / С.А. Каримова. — DOI: <https://doi.org/10.18334/social.1.1.110947> // Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность. — 2020. — Т. 1. — № 1. — С. 27–40. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44203476> (дата обращения 26.11.23).
2. Becker, G.S. Investment in human capital: A theoretical analysis / G.S. Becker. — DOI: <https://doi.org/10.1086/258724> // Journal of political economy. — 1962. — Т. 70. — № 5, Ч. 2. — С. 9–49. — URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Investment-in-Human-Capital%3A-A-Theoretical-Analysis-Becker/1cb85895dbeb216ac78721a2239f012f8e8a9167> (дата обращения 26.11.23).
3. Леонова, Л.А. Социальная ответственность бизнеса за используемый человеческий труд / Л.А. Леонова // Финансово-экономическое и информационное обеспечение инновационного развития региона: Материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / Ялта 18–20 марта 2020 года. — Ялта: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2020. — 135–138. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_42607078\\_37719552.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_42607078_37719552.pdf) (дата обращения: 10.10.23).
4. Stojanović, A. The effects of CSR activities on business according to employee perception / Stojanović A., Sofranova N., Arsic S., Milošević I. — DOI: <https://doi.org/10.1017/S1062798721000156> // European Review. — 2021 — Т. 30. — № 5. — С. 686–707. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/351671068\\_The\\_Effects\\_of\\_CSR\\_Activities\\_on\\_Business\\_According\\_to\\_Employee\\_Perception](https://www.researchgate.net/publication/351671068_The_Effects_of_CSR_Activities_on_Business_According_to_Employee_Perception) (дата обращения: 10.09.23).
5. Zairi, M. The impact of social responsibility on business performance / Zairi M., Peters J. — DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/02686900210424312> // Managerial Auditing Journal. — 2002. — Т. 17. — № 4. — С. 174–178. — URL: [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgict55.\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1907763](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgict55.))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1907763) (дата обращения: 05.10.23).
6. Knudsen, J.S., Moon J. Corporate social responsibility and government: The role of discretion for engagement with public policy / Knudsen J.S., Moon J. — DOI: <https://doi.org/10.1017/beq.2021.17> // Business Ethics Quarterly. — 2022. — Т. 32. — № 2. — С. 243–271. — URL: <https://research.cbs.dk/en/publications/corporate-social-responsibility-and-government-the-role-of-discre> (дата обращения: 16.09.23).
7. Zairi, M., Peters J. The impact of social responsibility on business performance / Zairi M., Peters J. — DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/02686900210424312> // Managerial Auditing Journal. — 2002. — Т. 17. — № 4. — С. 174–178. — URL: [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgict55.\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1907763](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgict55.))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1907763) (дата обращения: 05.10.23).

8. Rowe, J. Corporate Social Responsibility as Business Strategy / UC Santa Cruz: Center for Global, International and Regional Studies. — 2005. — С. 2–38. — URL: <https://escholarship.org/content/qt5dq43315/qt5dq43315.pdf> (дата обращения: 15.11.2023).
9. Dawkins, C. Beyond wages and working conditions: A conceptualization of labor union social responsibility / Dawkins C. — DOI:10.1007/s10551-009-0342-3. // Journal of Business Ethics. — 2010. — Т. 95. — С. 129–143. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/225654966\\_Beyond\\_Wages\\_and\\_Working\\_Conditions\\_A\\_Conceptualization\\_of\\_Labor\\_Union\\_Social\\_Responsibility?enrichId=rgreq-07477ffe42f4547a64d7374282ab7c04-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIyNTY1NDk2NjtBUzoXOTc0OTY3NzgzMDE0NDBAMTQyNDA5ODMwOTA5NQ%3D%3D&el=1\\_x\\_2&esc=publicationCoverPdf#fullTextFileContent](https://www.researchgate.net/publication/225654966_Beyond_Wages_and_Working_Conditions_A_Conceptualization_of_Labor_Union_Social_Responsibility?enrichId=rgreq-07477ffe42f4547a64d7374282ab7c04-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIyNTY1NDk2NjtBUzoXOTc0OTY3NzgzMDE0NDBAMTQyNDA5ODMwOTA5NQ%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf#fullTextFileContent) (дата обращения: 10.10.23).
10. Концибер, М.В. Малый бизнес в России: меры государственной поддержки и развития / М.В. Концибер, В.М. Гафурова // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы V Международной научно-практической конференции / Магнитогорск, 27 апреля 2020 года. — Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет имени Г.И. Носова, 2020. — 119–123. — URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_44589917\\_79832894.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_44589917_79832894.pdf) (дата обращения: 16.20.23).
11. Becker, G.S. Investment in human capital: effects on earnings / Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition / G.S. Becker. — NBER, 1975. — С. 13–44. — URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3733/c3733.pdf> (дата обращения: 10.09.23).
12. Hansson, B. The impact of human capital and human capital investments on company performance: Evidence from literature and European survey results / Hansson B., Johanson U., Leitner K. // Impact of education and training, Cedefop Reference series. — 2004. — Т. 54. — С. 262–319. — URL: [https://www.cedefop.europa.eu/files/BgR3\\_Hansson.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/BgR3_Hansson.pdf). (дата обращения: 10.09.23).
13. Hansson, B. Employers Perspectives on the Roles of Human Capital Development and Management in Creating Value / B. Hansson. — DOI: <https://doi.org/10.1787/227353534651> // OECD. — 2009. — № 18. С. 8–35. — URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/227353534651.pdf?expires=1701344523&id=id&accname=guest&checksum=3533E46A4B8DF960328023A92FA4DB9B> (дата обращения: 12.11.2023).
14. Orwa, E. Training and Development Costs and Financial Performance of Listed Companies in Kenya / E. Orwa, E. Okwemba, D. Ouma // International Journal for Research Trends and Innovation. — 2022. — Т. 7. № 11. — С. 74–78. — URL: <https://www.ijrti.org/papers/IJRTI2211012.pdf> (дата обращения: 12.09.23).
15. Курушина, Д.Е. Затраты на персонал: структура и методы оптимизации / Д.Е. Курушина // Аллея науки. — 2019. — Т. 1, № 4(31). — С. 425–429. — URL: [https://alley-science.ru/domains\\_data/files/10April2019/ZATRATY%20NA%20PERSONAL%20STRUKTURA%20%20METODY%20OPTIMIZACII.pdf](https://alley-science.ru/domains_data/files/10April2019/ZATRATY%20NA%20PERSONAL%20STRUKTURA%20%20METODY%20OPTIMIZACII.pdf) (дата обращения: 17.10.23).

16. LeBaron, G. The ineffectiveness of CSR: Understanding garment company commitments to living wages in global supply chains / G. LeBaron, E. Remi, T. Hunt, C. Sempéré, P. Kyritsis. — DOI: <https://doi.org/10.1080/13563467.2021.1926954> // New Political Economy. — 2022. — Т. 27. — № 1. — С. 99–115. — URL: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13563467.2021.1926954> (дата обращения: 23.10.23).
17. Вередюк О.В. Нормативное регулирование корпоративной социальной ответственности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. — 2009. — № 2. — С. 40–49. — URL: <https://economicsjournal.spbu.ru/article/view/3328> (дата обращения: 17.10.23).
18. Széll, G. EU-Japan: Corporate Social Responsibility and Changing Wage Systems — The Role of Trade Unions // Corporate Social Responsibility & Society. Frankfurt / Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften. — 2006. — С. 17–57. — URL: [https://www.researchgate.net/profile/Gyoergy-Szell/publication/228648510\\_EU-Japan\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility\\_Changing\\_Wage\\_Systems-The\\_Role\\_OF\\_Trade\\_Unions/links/5742f3d908aea45ee84a73ae/EU-Japan-Corporate-Social-Responsibility-Changing-Wage-Systems-The-Role-OF-Trade-Unions.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gyoergy-Szell/publication/228648510_EU-Japan_Corporate_Social_Responsibility_Changing_Wage_Systems-The_Role_OF_Trade_Unions/links/5742f3d908aea45ee84a73ae/EU-Japan-Corporate-Social-Responsibility-Changing-Wage-Systems-The-Role-OF-Trade-Unions.pdf) (дата обращения: 14.10.23).
19. Friedman, M. Has government any role in money? / М. Friedman, А.Ј. Schwartz / (Money in historical perspective: [в 16 частях] / Schwartz А.Ј.; Ч. 12.) — University of Chicago Press. — 1987. С. 289–314 URL: <https://www.nber.org/books-and-chapters/money-historical-perspective/has-government-any-role-money> (дата обращения: 10.09.23).
20. Friedman, M. The social responsibility of business is to increase its profits. / М. Friedman. — DOI [https://doi.org/10.1007/978-3-540-70818-6\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-540-70818-6_14) // (Corporate ethics and corporate governance: в 21 ч.; Ч.). — Springer. Berlin, Heidelberg. — 2007. — С. 173–178. URL: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-70818-6\\_14](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-70818-6_14) (дата обращения: 18.20.23).
21. Reshma, D. A Study on Impact of Downsizing on Profitability of Construction Industries listed in Bombay Stock Exchange (BSE) India / D. Reshma, R. Sudharani, N. Suresh // Journal of Seybold Report. — 2020. — Т. 15, № 7. С. 91–92. — URL: <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/2207/2207.11546.pdf> (дата обращения: 12.10.23).
22. Golden, L. The effects of working time on productivity and firm performance, research synthesis paper / L. Golden // International Labor Organization (ILO) Conditions of Work and Employment Series. — 2012. — № 33. С. 1–19. — URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2149325](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2149325) (дата обращения: 25.10.23).

**Simonin Pavel Vladimirovich**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: [simonin-p@mail.ru](mailto:simonin-p@mail.ru); [pvsimonin@fa.ru](mailto:pvsimonin@fa.ru)  
RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=624448](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=624448)

**Vetrova Ekaterina Alexandrovna**

Russian State University named A.N. Kosygin (Technologies. Design. Art), Moscow, Russia  
E-mail: [eavetrova@yandex.ru](mailto:eavetrova@yandex.ru)

**Bogacheva Tatiana Vyacheslavovna**

Russian State University of Tourism and Service, Moscow, Russia  
E-mail: [tvbogacheva@mail.ru](mailto:tvbogacheva@mail.ru)

**Bogachev Vitaly Vitalievich**

Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia  
E-mail: [vint19911@mail.ru](mailto:vint19911@mail.ru)

## **A new paradigm of financial support for the development of human capital and social responsibility**

**Abstract.** The article is devoted to a new paradigm of financial support for the development of human capital and social responsibility. The authors are convinced that a socially responsible business in the conditions of an epidemiological situation has effectively formed programs for financial support of human capital, including: training of personnel in remote interaction, holding remote meetings, transactions, remote customer service, material support of personnel, etc. The analysis showed that despite the positive dynamics of business development, there is still insufficient financial support for staff and low social responsibility of business due to exceptionally low voluntary expenses (less than 10 % in the total cost structure) such as: expenses for vocational training, food and accommodation, one-time incentive payments, etc. which require joint regulation of processes in terms of maintaining a fair living wage on the part of stakeholders. The analysis of the share of labor costs in GDP in the Russian Federation showed that, compared with 2010, personnel labor costs for organizations increased by 4,8 % in the total cost structure, which indicates an overall increase in financial support for the use of human capital, which is insufficient for the implementation of the main components of corporate social responsibility, development and rights. The authors, based on theory and practice, prove that organizations that train personnel and, accordingly, carry out expenses actually increase labor productivity. At the same time, in firms where there is no effective management, it is reasonable to limit such costs, since the organization is unlikely to receive full benefit from such expenses. The conducted research shows that the increase in the efficiency of employees and financial indicators is a direct result of training and development programs that create prerequisites for the growth of the level of education, competence, confidence and commitment of employees. Consequently, financial support of employees in the form of an increase in the costs of the business community for personnel and during the period of exogenous factors increase the financial and organizational performance of companies, therefore, it is advisable to include this process in the policy of social responsibility.

**Keywords:** personnel costs; investments; financial support; staff training; welfare; remote work; regulation; social responsibility