

**Антонова Ирина Игоревна**

канд. техн. наук, доцент

**Магомедов Шамиль Гасангусейнович**

канд. техн. наук, доцент

**Сумкин Константин Сергеевич**

канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Московский технологический университет»

г. Москва

## **ФАКТОРЫ МАКРООКРУЖЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** в работе рассмотрено и классифицировано окружение организации на макроуровне в свете проведения социальных инноваций. Авторы выделяют факторы макроокружения, влияющие на инновационный климат.*

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

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 [1] 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;

- 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 [2]. 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.

---

**Список литературы**

1. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. – М.: НИУ ВШЭ, 2011.
2. Каменев И.Г. К вопросу о структуре инвестиций в человеческие ресурсы // Креативная экономика. – 2014. – №5 (89). – С. 47–55.
3. Иванова-Швец Л.Н. К вопросу о стимулировании социальных инноваций в управлении человеческим капиталом работников старших возрастов / Л.Н. Иванова-Швец, И.Г. Каменев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-stimulirovanii-sotsialnyh-innovatsiy-v-upravlenii-chelovecheskim-kapitalom-rabotnikov-starshih-vozrastov> (дата обращения: 23.01.2017).