**УДК 005.94(075.8)**

**Влияние ESG-стратегий на управление интеллектуальным капиталом предприятия**

**The impact of ESG strategies on intellectual capital management of the enterprise**

Мингалева Ж.А.

ФГАОУ ВО Пермский национальный исследовательский политехнический университет (ПНИПУ),

614990, Российская Федерация, Пермь, Комсомольский пр., 29

Кузнецов А.А.

ФГАОУ ВО Пермский национальный исследовательский политехнический университет (ПНИПУ),

614990, Российская Федерация, Пермь, Комсомольский пр., 29.

Mingaleva Zh.A.

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education Perm National Research Polytechnic University (PNIPU),

614990, Russian Federation, Perm, Komsomolsky Ave., 29

Kuznetsov A.A.

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education Perm National Research Polytechnic University (PNIPU),

614990, Russian Federation, Perm, Komsomolsky Ave., 29.

**Аннотация.** В статье раскрыта взаимосвязь между применением ESG-cтратегии и развитием интеллектуальный капитала предприятия. Доказано, что правильная разработка ESG-элементов, направленных на улучшение работы интеллектуальных работников способна существенно повысить эффективность их деятельности.

**Abstract.** The article reveals the relationship between the application of ESG strategy and the development of the enterprise's intellectual capital. It has been proven that the correct development of ESG elements aimed at improving the work of knowledge workers can significantly increase the efficiency of their activities.

**Ключевые слова:** ESG-cтратегия, интеллектуальный капитал, конкурентоспособность, ESG-ценности

**Key words:** ESG strategy, intellectual capital, competitiveness, ESG values

**Введение**

Укрепление конкурентных позиций предприятий в последнее время в се больше связывают с усилением их инновационной деятельности в сочетании с социальной и экологической направленности. И все более распространенным становится подход, утверждающий, что предприятия могут получить существенные бонусы за хорошее корпоративное управление или благополучие репутации, а также за успехи в управлении ESG-факторами. Как и во многих аспектах корпоративного поведения, одной из его задач является выяснение значимости всех элементов и направлений ESG-cтратегии для улучшения корпоративных показателей в рыночных измерителях, в стоимости компании и цене акций, а также в конкурентной позиции [1]. Особым направлением анализа в этой связи является изучение взаимосвязи между применением ESG-cтратегии и развитием интеллектуальный капитала предприятия.

**Исследование**

Каждая компания, в разной степени, имеет базовое понимание своих экологических, социальных и управленческих обязанностей. Факторы, которые влияют или определяют это базовое понимание, включают качество и направленность надзора со стороны руководства и наблюдательных советов, качество организации компании и делегирование обязанностей руководством, философию ESG, а также добросовестность, этические ценности и компетентность сотрудников.

Как правило, это базовое понимание философии ESG и ESG-факторов выражается через общие нормативные документы и политику. Например, такие как корпоративная стратегия в целом, стратегия ESG, программы ESG, в рамках которых которой определяются конкретные области ESG-деятельности компании. У ряда крупных промышленных предприятий России уже разработаны и применяются такие практически ориентированные нормативные акты, как кодекс поведения, экологический кодекс, руководящие принципы управления, корпоративная политика в области здравоохранения и безопасности, социальные программы и т.д.

Помимо расширения сферы управления ESG-факторами за счет включения базовых вопросов из экологической и социальной областей, реализация ESG-стратегий открывает возможности для повышения экономической эффективности и улучшения долгосрочных перспектив успеха предприятий [2]. Поэтому руководство предприятий и высший менеджмент должны четко определить и обозначить для всего коллектива важность ESG-деятельности для корпоративной стратегии и объяснить, как аспекты ESG учитываются при реализации корпоративной стратегии в целом.

Как мы уже отметили, наиболее сложным, но одновременно и наиболее важным с точки зрения повышения конкурентоспособности предприятий в современных условиях является разработка и реализация ESG-стратегии в области управления персоналом предприятия, а еще точнее – его интеллектуальными работниками, интеллектуальным капиталом.

Центральной задачей ESG-стратегий в области управления кадрами является выявление и анализ значительных социальных событий, тем или иным образом связанных с функционированием кадров, с возможностями развития кадрового потенциала, а также опасностью возникновения рисков потерь от ухудшения профессиональных качеств работников. Это предполагает постоянное расширение областей деятельности ESG-стратегий в области управления персоналом и связанных с ними мер. Включение аспектов ESG в разработку корпоративной стратегии в области кадров открывает компаниям широкий потенциал для будущего успеха.

Особый блок внимания в этом аспекте представляют интеллектуальные работники, чья деятельность направлена прежде всего на поиск новых сфер деятельности предприятия, разработку инновационных продуктов, реализацию инновационной деятельности. Новые перспективные сферы деятельности дают импульс для развития всего предприятия и одновременно служат источником укрепления его конкурентоспособности. Ранее мы уже отмечали способность интеллектуальных работников создавать новые ценности, основываясь на своих знаниях [3]. Более того, создания новых внутрикорпоративных ценностей, следование которым выступает частью организационной культуры предприятия, становится все более важной задачей в области управления интеллектуальным капиталом предприятия [4].

Однако, достижение устойчивости развития и укрепление конкурентной позиции возможно только на основе надежной приверженности интеллектуальных работников ценностям компании [5]. Основными способами формирования и закрепления в корпоративной культуре компании такой приверженности выступают наравне с S-инструментами (широкая система вознаграждением за успех; возможность непрерывного обучения с целью раскрытия творческих способностей; качественная система поддержки здоровья работников и т.д.) и правильно подобранные G-инструменты, к которым относятся адекватное отношение руководства к ошибкам сотрудников и допущение вероятности неудачи в новаторской (инновационной) деятельности [3]. Ранее мы уже отмечали, что в традиционных подходах к управлению персоналом это относится к причинам (основаниям) для наказания работников.

В укрупненном виде основные элементы и содержание ESG-cтратегий управления интеллектуальным капиталом современных предприятий может быть представлено на рисунке 1.

Источник: составлено авторами

Рисунок 1. Основные элементы ESG-cтратегии управления интеллектуальным капиталом предприятия

Как видно из рисунка 1 ESG-cтратегии современных промышленных предприятий хорошо подходят не только ко всем бизнес-процессам предприятия, но и прямо относятся к сфере управления персоналом и, в том числе, к программам управления интеллектуальными работниками предприятия. Более того, применение ESG-cтратегии к организации деятельности интеллектуальных работников позволяет более эффективно, быстро и качественно добиться и укрепления конкурентоспособности предприятия. А именно – обеспечить его конкурентные позиции за счет более быстрого формирования ценностно-ориентированного подхода на предприятии. Более того, решение этой задачи тесно переплетается с реализацией социальных стратегий предприятий, что позволит обеспечить дополнительные конкурентные преимущества и существенные выгоды в области формирования социально ответственного персонала, преданного своему предприятию [6].

Это в свою очередь может положительно отразиться на таких ключевых показателях эффективности деятельности предприятий в области управления кадрами как снижение текучести кадров и уровней прогулов, рост показателя зрелости рабочей силы, повышение уровня обучения и квалификации работников и т.д.

Таким образом, можно отметить, что цели устойчивого развития хорошо ложатся и в стратегию управления интеллектуальным капиталом современных предприятий, и в обеспечение их конкурентоспособности.

**Выводы.**

В процессе исследования установлено, что взаимосвязь между развитием интеллектуального капитала предприятия и применения ESG-cтратегии имеет прямой и ярко выраженный характер, а именно: правильная разработка элементов ESG-cтратегии, направленных на улучшение работы интеллектуальных работников способна существенно повысить эффективность их деятельности, а также способствует росту конкурентоспособности предприятия. Особенно ярко это проявляется на примере социальной и управленческой составляющих.

Библиографический список

1. Jun, X.; Wataru, N.; Michiyuki, Y.; Hidemichi, F.; Shunsuke, M. Do environmental, social, and governance activities improve corporate financial performance? *Bus. Strategy Environ.* **2018**, *28*, 286–300.
2. Liu, H.; Lee, H.-A. The effect of corporate social responsibility on earnings management and tax avoidance in Chinese listed companies. Int. J. Account. Inf. Manag. 2019, 27, 632–652.
3. Кузнецов А.А. Роль интеллектуального капитала работников в рамках концепции конкурентоспособности предприятия // SCIENCE AND INNOVATION. Сборник научных трудов по материалам XII International scientific conference (г.-к. Анапа, 27 февраля 2023 г.). – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2023. с.4-8.
4. Кузнецов А.А. Трансформация подходов к трактовке понятия интеллектуального капитала работников // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии, 2023, № 8(2). С.118-120
5. Мингалева Ж.А. Социальная ответственность предприятий как основа успешного бизнеса и социально – экономического развития / Ж.А. Мингалева, И.П. Смилевская // Российское предпринимательство. – 2012. – Том 13. – № 17. – С. 120-125.
6. Цыганкова В.Н., Шайдакова К.Г., Окэ О.И. Исследование структуры интеллектуального капитала организации // Управление. Бизнес. Власть. 2018. № 1 (15). С. 22-26.

Сведения об авторах

Мингалева Жанна Аркадьевна

Д.э.н, профессор

Директор Центра исследований устойчивого развития

и инновационных процессов ПНИПУ

614990, Российская Федерация, Пермь, Комсомольский пр., 29,

e-mail: [mingal1@pstu.ru](mailto:kuznetsov_aa@privod-lysva.ru)

Кузнецов Андрей Анатольевич

аспирант

ФГАОУ ВО Пермский национальный исследовательский политехнический университет (ПНИПУ),

614990, Российская Федерация, Пермь, Комсомольский пр., 29, к.432.

e-mail: [kuznetsov\_aa@privod-lysva.ru](mailto:kuznetsov_aa@privod-lysva.ru)