

Маланина Юлия Николаевна
Кандидат педагогических наук, Доцент
Иркутский государственный университет путей сообщения
yuliamalanina@mail.ru
Львова Дарья Сергеевна
Магистрант
Иркутский государственный университет путей сообщения
Управление персоналом
Daria.@yandex.ru

ESOP И КСО КАК СПОСОБЫ УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА

ESOP AND CSR AS WAYS OF STAFF RETAINING

Аннотация. Любая организация стремится к выходу на лидирующие позиции в своей нише. Добиться успеха можно благодаря удержанию талантливых и профессиональных сотрудников. Используя современные способы удержания персонала, HR-менеджеры создают в организации условия стабильности и конкурентоспособности. Необходимо учитывать специфику компаний для выбора наиболее подходящей стратегии удержания, которая способна не только привлекать новых сотрудников, но и удерживать основу организации. В статье представлен анализ двух способов удержания персонала в компании, а именно ESOP (Employee Stock Ownership Participation) – участие сотрудников в акционерном капитале компании и КСО – корпоративная социальная ответственность. Определены преимущества и недостатки каждого из данных способов. Результаты анализа могут быть использованы при построении адекватной системы удержания персонала в компаниях различных отраслей.

Ключевые слова: управление персоналом, текучесть кадров, удержание персонала, участие сотрудников в акционерном капитале компании, корпоративная социальная ответственность (КСО).

Abstract. Any organization strives to take a leading position in its niche. Success can be achieved by retaining talented and professional employees. Using modern methods of staff retention, HR managers create conditions for stability and competitiveness in the organization. It is necessary to take into account the specifics of companies in order to choose the most appropriate retention strategy that can not only attract new employees, but also maintain the foundation of the organization. The article presents an analysis of two ways to retain staff in a company, namely the ESOP (employee participation in the company's equity) and CSR (corporate social responsibility). The advantages and disadvantages of each of these methods are determined. The results of the analysis can be used in building an adequate HR retention system in companies of various industries.

Key words: HR management, staff turnover, staff retention, employee stock ownership participation (ESOP), corporate social responsibility (CSR).

Введение

Каждый день организации стараются выйти на новый конкурентоспособный уровень для привлечения высококвалифицированных работников и удержания основного штатного состава. Существует много способов удержания, среди которых особое внимание заслуживают программы участия сотрудников в капитале (ESOP) и корпоративная

социальная ответственность (КСО). Эти концепции играют важную роль в формировании корпоративных стратегий управления, направленных на повышение мотивации сотрудников, улучшение их вовлеченности и укрепление репутации компании.

Исследования показывают, что компании, которые активно удерживают высококвалифицированных сотрудников, имеют высокие показатели производительности труда, роста прибыли и удовлетворенности клиентов [11]. Они успешно конкурируют на рынке и обеспечивают стабильный рост бизнеса на долгосрочной перспективе.

Методология исследования

Программы участия сотрудников в капитале (ESOP) представляют собой механизмы, позволяющие работникам приобретать долю в капитале компании. Корпоративная социальная ответственность (КСО) представляет собой стратегию, при которой компании учитывают интересы общества и окружающей среды в своей деятельности.

На первый взгляд ESOP и КСО могут показаться разными концепциями, не связанными между собой. Но мы придерживаемся позиции, что они имеют четкую взаимосвязь и взаимозависимость.

Сравнительный анализ является одним из основных методов, который мы будем использовать в нашем исследовании. Он позволит нам выявить ключевые различия и сходства между внедрением ESOP и участием в программах КСО.

Результаты исследования

Опрос изучения российских респондентов о причинах смены места работы следующим образом ранжировал причины:

- 1) недостаточная оплата труда (70%);
- 2) взаимоотношения с руководством (56%);
- 3) психологический климат в коллективе, конфликты с коллегами (44%).

Также в топ-5 причин увольнений вошли неподходящий график работы (42%) и отсутствие карьерного роста (32%) [5].

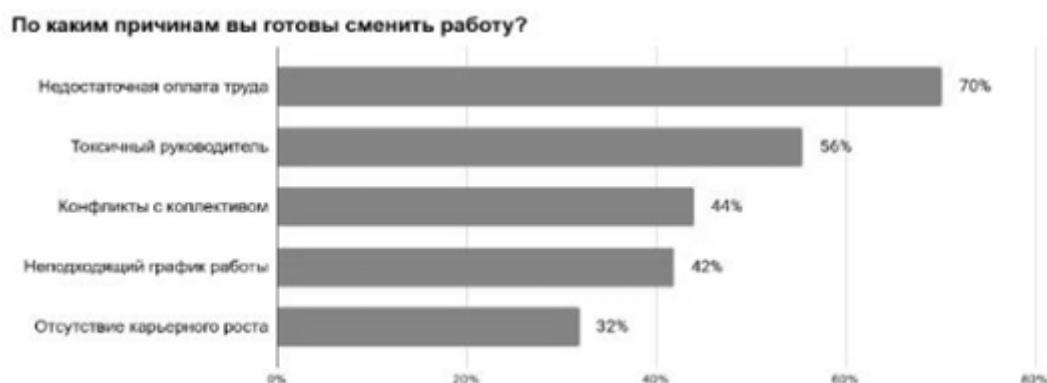


Рисунок 1 Причины смены работы

Решение сменить место работы далеко не всегда дается сотрудникам легко. Причины увольнения могут быть как профессиональными, так и личными, сотрудник может их и не оглашать [7].

Существует множество примеров успешных компаний, которые активно инвестируют в удержание талантливых сотрудников. Например, аэрокосмическая корпорация «МакДоннел Дуглас» и KPNG (международная сеть фирм, предоставляющих аудиторские, налоговые и консультационные услуги) [10]. Основное направление КСО-повестки

компании — поддержка профессиональных услуг для уязвимых детей из групп социального и биологического риска.

Обсуждение результатов

Среди наиболее эффективных способов удержания персонала ранее мы выделяли: гибридные рабочие места, формирование культуры обратной связи, предоставление денежных выгод, проведение Exit Interview (интервью при увольнении), профессиональное и личностное развитие, комфортные условия труда, саббатикал (sabbatical) – период времени, который предоставляется работнику для отдыха, саморазвития и обучения без потери заработной платы, т.н. творческий отпуск [5]. В данной статье на основе проанализированных факторов (что может удержать сотрудников от увольнения) мы выделили два наиболее удачных способа, которые кажутся нам наиболее эффективными: внедрение ESOP и участие в программах КСО.

Внедрение программ участия сотрудников в акционерном капитале (ESOP) имеет ряд значительных преимуществ, которые могут коренным образом изменить корпоративную динамику. Основное преимущество, которое выделяется в большинстве исследований, заключается в налоговых льготах для участников программы [6]. Возможность получить налоговые выгоды делает ESOP особенно привлекательным для сотрудников, что в свою очередь улучшает общую их финансовую ситуацию [2].

Программа ESOP не только облегчает доступ сотрудников к акционерному капиталу, но и способствует повышению их вовлеченности и удовлетворенности. Когда работники становятся акционерами, их мотивация к работе возрастает, поскольку они начинают полностью осознавать влияние своих усилий на общий успех компании [2]. Это создает синергию интересов между сотрудниками и акционерами, что в свою очередь помогает выработать более гармоничную и продуктивную корпоративную культуру.

Важно отметить, что, несмотря на все преимущества, ESOP не подходит для каждой ситуации. Компании должны тщательно оценить возможность внедрения таких программ в зависимости от своих финансовых возможностей и стратегии развития. Обеспечение грамотного управления программами ESOP также требует определенных затрат и ресурсов, что может быть не всегда целесообразно [4]. Поэтому важно взвесить все за и против перед принятием решения о внедрении данной программы.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) включает в себя ряд аспектов, определяющих, каким образом компании должны взаимодействовать с обществом и окружающей средой [5]. КСО охватывает разнообразные компоненты, включая заботу о сотрудниках, экологические инициативы, поддержку местных сообществ и участие в социальных проектах. Принципы, лежащие в основе данных инициатив, требуют от бизнеса большей открытости и ответственности перед всеми заинтересованными сторонами, зорко следя за их интересами и потребностями [3, 9]. Усиление корпоративной ответственности обуславливает важность активного диалога с сообществом, что формирует положительный имидж компании.

Популярность программ КСО выросла наряду с увеличением осведомленности потребителей о социальных и экологических проблемах. Чем больше информация доступна, тем активнее клиенты становятся в выборе компаний, которые могут предложить не только продукцию, но и соответствующую социальную ответственность. КСО начинает восприниматься как неотъемлемая часть конкурентных преимуществ [7].

В отличие от ESOP, который строго ориентирован на акционерное участие, KSOP предоставляет значительно более гибкие варианты инвестирования. Это позволяет работникам не только увеличивать свои пенсионные накопления, но и управлять рисками, диверсифицируя свои активы, что может быть особенно полезно в условиях рыночной

волатильности. Таким образом, KSOP сочетает в себе элементы не только владения акциями, но и традиционного пенсионного инвестирования [1, 4].

Таким образом, сравнительный анализ ESOP и КСО позволяет выявить их основные отличия и возможности интеграции. Каждая из программ имеет свои уникальные преимущества и ограниченные возможности, однако важно учитывать, как они могут работать вместе, чтобы создать более устойчивую и социально ответственную организацию. Понимание этих различий помогает руководителям и работникам принимать более осознанные решения о внедрении программ, которые будут соответствовать стратегическим целям бизнеса и интересам всех вовлеченных сторон.

Заключение

Эффективные функции управления персоналом могут помочь гарантировать, что каждый сотрудник установит долгосрочные отношения с компанией за пределами заработной платы. В период кадрового дефицита на рынке труда формирование привлекательной рабочей экосистемы становится ключевым фактором конкурентоспособности бизнеса. Инвестируя в человеческий капитал, развивая прогрессивную корпоративную культуру и внедряя инновационные HR-практики, компании не только удерживают ценных специалистов, но и притягивают новые таланты, обеспечивая устойчивый рост даже в турбулентных экономических условиях. Кроме того, удержание талантливых сотрудников способствует сохранению накопленного опыта и знаний внутри компании. Каждый сотрудник вносит свой вклад в развитие бизнеса и обладает уникальными знаниями и навыками. Эти корпоративные и профессиональные компетенции не всегда могут быть легко переданы другому сотруднику, что приведет к потере части знаний. Можно заключить, что удержание сотрудников является важным ориентиром в жизненном цикле компании.

Библиографический список

1. ESG: что это такое, в чем его отличие от КСО и почему об этом важно знать пиарщику бизнеса Текст: электронный [сайт]. - URL: <https://vc.ru/marketing/305846-esg-chto-eto-takoe-v-chem-ego-otlichie-ot-kso-i-pochemu-ob-etom-vazhno-znat-piarshiku> (дата обращения: 18.03.2025).
2. Вальцев А. План владения акциями сотрудников (ESOP)... Текст: электронный [сайт]. – URL: <https://blog.sf.education/kak-rabotaet-plan-esop-dlya-biznesa/> (дата обращения: 18.03.2025).
3. Исследование по текучести персонала (по итогам 2023) Текст: электронный [сайт]. – URL: https://antaltalent.ru/blog/antal_talent_tekuchest_personala_v_kompanijah_2024/ (дата обращения: 18.03.2025).
4. Луцик Е. Корпоративная социальная ответственность (КСО): виды... Текст: электронный [сайт]. – URL: <https://topfacemedia.com/blog/corporate-social-responsibility> (дата обращения: 18.03.2025).
5. Маланина Ю.Н., Львова Д.С. Способы удержания персонала /Ю.Н. Маланина, Д.С. Львова // Финансовые аспекты структурных преобразований экономики (ФАСПЭ-2024): сборник статей. – 2024. - №10. – С.1-7.
6. Реализация корпоративной социальной ответственности бизнеса Текст: электронный [сайт]. - URL: <https://exiterra.ru/blog/dlya-biznesa/realizatsiya-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-biznesa/> (дата обращения: 18.03.2025).
7. Россияне стали чаще увольняться по собственному желанию Текст: электронный [сайт]. – URL: <https://iz.ru/1789740/2024-11-13/rossiane-stali-case-uvolnatsa-po-sobstvennomu-zelaniu> (дата обращения: 18.03.2025).

8. Смолинский Г. Программы ESOP: какова их суть и подходят ли они для стартапов? Текст: электронный [сайт]. – URL: <https://vc.ru/u/512161-gil-smolinskii/179986-programmy-esop-kakova-ih-sut-i-podhodyat-li-oni-dlya-startapov> (дата обращения: 18.03.2025).

9. Удержание персонала: 10 советов, как сохранить ценные кадры // Акцион. Коммерческий директор. 2020. Текст: электронный [сайт]. https://sbis.ru/articles/staff/kak_uderzhat_sotrudnikov_v_kompanii (дата обращения: 18.03.2025).

10. Melnikova, E.V, Melnikova, A.A., Anikina, Yu. A., Malanina, Yu. N. Communication aspects of cooperation in the forestry waste processing cluster. – IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. Krasnoyarsk, Russian Federation, 2021. P. 22064.

11. Ogloblin V.A., Malanina Yu.N., Vikhoreva M.V. Improving the management tools of engineering enterprises in modern conditions. – Journal of Physics: Conference Series. International Scientific Conference “Conference of Applied Physics, Information Technologies and Engineering – APITECH-2019”/ Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Science and Engineering Associations; Polytechnical Institute of Siberian Federal University. 2019. C.33060.