

УДК 334.02

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

¹Обухов О.В., ²Раменская Л.А., ¹Матвеева Я.А.

¹ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет

имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Екатеринбург;

²ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург,
e-mail: n.v.mashkova@urfu.ru

В статье авторами представлены основные позиции, отражающие отношение к проблеме корпоративной социальной ответственности в российской и мировой практике. Обоснована экономическая необходимость роста социальной активности предприятия с целью повышения его инвестиционной привлекательности. Отражены основные принципы концепции корпоративной социальной ответственности (концепции «корпоративного эгоизма», «корпоративного альтруизма» и «разумного эгоизма»), определяющие не только сущность предприятия и преимущества, которые дает их реализация, но и его взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами. Показана необходимость стратегического развития корпоративной социальной ответственности. Обозначена система проблем внедрения индикаторов корпоративной социальной ответственности в аспекте управления предприятием. Был обоснован институциональный подход к вопросам управления корпоративной социальной ответственности организации, который был построен для широкого спектра заинтересованных сторон.

Ключевые слова: институциональный подход, корпоративная социальная ответственность, управление корпоративной социальной ответственностью, механизмы реализации КСО

INSTITUTIONAL APPROACH TO THE MANAGEMENT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY COMPANIES

¹Obukhov O.V., ²Ramenskaya L.A., ¹Matveeva Ya.A.

¹Ural Federal University name of the first President of Russia B.N. Eltsin, Ekaterinburg;

²Ural State University of Economics, Ekaterinburg, e-mail: n.v.mashkova@urfu.ru

The author presents the main positions, reflecting the attitude towards the issue of corporate social responsibility in the Russian and international practice. Substantiates the economic necessity of social activity growth of the enterprise in order to improve its investment attractiveness. It reflected the basic principles of corporate social responsibility concept (the concept of «corporate egotism», «corporate altruism» and «rational egoism»), determining not only the essence of the company and the benefits of their implementation, but also its interaction with all stakeholders. The necessity of strategic development of corporate social responsibility. Denotes a system of corporate social responsibility indicators of the implementation problems in the aspect of business management. It was justified institutional approach to corporate social responsibility management organization, which was built for a wide range of stakeholders.

Keywords: institutional approach, corporate social responsibility, management of corporate social responsibility, mechanisms for the implementation of CSR

В последнее время вопросам корпоративной социальной ответственности (КСО) уделяется все больше внимания и в обществе, и в бизнесе, и в государстве. За последние 10 лет международное понимание необходимости КСО и теоретическое обоснование направлений ее развития значительно продвинулись по сравнению с представленными выше взглядами: упор делается на благополучие общества той страны, в которой работает компания. Это касается не только молодых, развивающихся рынков, но и крупных рынков крупных европейских стран [3 с. 61].

Так, в подтверждение этому необходимо отметить, что современная концепция КСО, распространенная на Западе, показывает стремление компаний добровольно и самостоятельно решать наиболее насущные

проблемы общества. Европейская Комиссия дает такое определение КСО: «Корпоративная социальная ответственность, по своей сути, является концепцией, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды» [4], подчеркивая добровольный характер проводимых компаниями мероприятий в области КСО.

Российские исследователи КСО, осознающие и понимающие общемировую тенденцию усиления социальной ответственности бизнеса, такие как «Ассоциация менеджеров России», которая считает, что «Социальная ответственность бизнеса – это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании

и выходящий за рамки определенного законом минимума» [5 с. 15]. Данная Ассоциация трактует КСО как философию поведения, выраженную в концепции выстраивания бизнеса, направленного на удовлетворение ожиданий всех заинтересованных сторон, что дает устойчивое развитие общества в целом. Это существенно расширяет спектр социально ответственной деятельности, проводимой предприятиями.

Если вспомнить основные концепции социально ответственного бизнеса [6 с. 23] (концепции «корпоративного эгоизма», «корпоративного альтруизма» и «разумного эгоизма»), то преимущества, которые дает компаниям реализация концепций КСО, включают в себя следующее:

- возросшее удовлетворение персонала;
- сокращение текучести кадров;
- увеличение ценности бренда. В этой

связи можно говорить о двух основных составляющих концепции КСО:

1. Минимизация бизнес-рисков.

2. Превращение проблем в возможности для предприятия.

В современных экономических условиях одним из наиболее эффективных механизмов повышения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности предприятия является социально ответственное поведение компании. С признанием глобализации как доминирующей тенденции мирового развития вопросам корпоративной социальной ответственности (далее КСО) уделяется все большее внимание как в обществе, на предприятиях, так и на государственном уровне.

Необходимость стратегического развития корпоративной социальной ответственности объясняется тем, что во всех регионах России темпы развития производственной сферы во много раз превышают темпы развития социальной сферы (таблица). Особенно остро эта ситуация наблюдается в Северо-Кавказском и Южном федеральных округах.

В связи с этим необходимо определить цели развития корпоративной социальной ответственности, где в качестве главных инструментов выступают государственное регулирование и стратегическое планирование социального развития. Многообразие целей КСО можно охарактеризовать в качестве добровольного совершенствования, улучшения социально-трудовых отношений на предприятии, формирования социальной стабильности как внутри предприятия, так и за его пределами (учет интересов всех заинтересованных сторон), а также природоохранную деятельность на всех уровнях реализации концепции (микро-, мезо-, макроуровни). Необходимо отметить, что под социальной стабильностью мы понимаем не состояние стагнации, а то состояние, при котором социальные ожидания соотносятся с социальной действительностью, тем самым предотвращая возможность возникновения социальных проблем. Переход к постиндустриальному обществу, возведший знания и интеллект в ранг наивысшей ценности, как послужил стремительным толчком к развитию технологической и организационной базы достижения целей КСО, так и обострил ряд этических, нравственных и моральных вопросов, связанных с носителем вышеупомянутых ценностей – человеком.

В основе концепции корпоративной социальной ответственности заложены принципы, определяющие не только сущность предприятия, но и его взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами:

- открытость;
- системность;
- прозрачность;
- достоверность;
- интегрированность;
- единство во времени;
- единство в пространстве;
- направленность;
- эффективность;
- недопущение конфликтов.

Развитие производственной и социальной сфер в федеральных округах РФ за 2002–2012 гг. [1]

Федеральный округ РФ (ФО)	Среднегодовые темпы развития производственной сферы, %	Среднегодовые темпы развития социальной сферы, %	Соотношение темпов развития, ед.
Центральный	11,0	3,5	3,1
Северо-Западный	9,3	2,7	3,4
Южный	1,2	0,2	6
Северо-Кавказский	8,0	1,0	8
Приволжский	1,8	0,6	3
Уральский	10,8	4,0	2,7
Сибирский	7,5	2,1	3,6
Дальневосточный	8,4	3,3	2,6

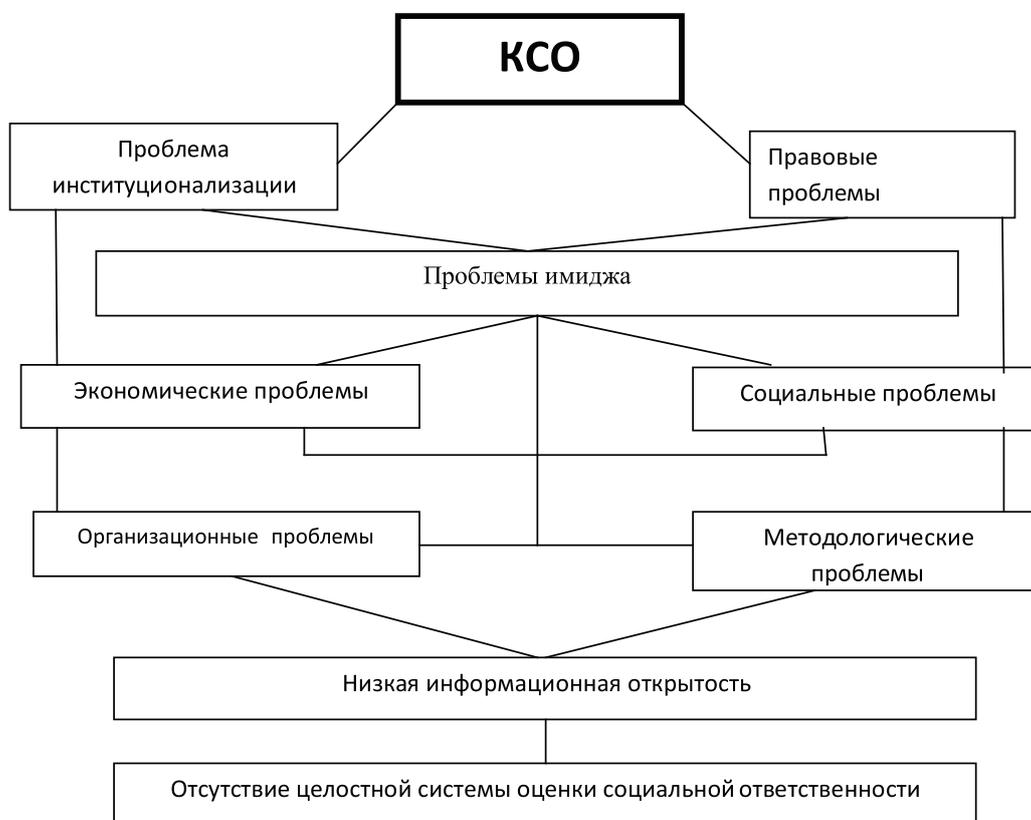
Но основной проблемой внедрения в практику принципов КСО является их краткосрочность и непрозрачность для всех заинтересованных сторон. Необходимо выделить проблемы, которые препятствуют управлению предприятием с учетом внедрения индикаторов корпоративной социальной ответственности с целью повышения заинтересованности всех сторон, участвующих в социально-ориентированных инвестиционных проектах (рисунок) [8 с. 484–485]. Основной проблемой является отсутствие единой нормативно-правовой базы, регулирующей результаты по внедрению КСО. Сложностью является низкая информационная открытость – недостаточность необходимой отчетной информации, так как не все субъекты хозяйствования публикуют свои результаты по реализации КСО, либо реализуют ее, но на разном уровне.

Отсутствие целостной, единой системы оценки КСО отрицательно сказывается на организационных и социально-экономических аспектах функционирования предприятия. Это негативно отражается как на трудовых отношениях, так и на имидже предприятия, что в конечном счете влияет на его конкурентоспособность.

Необходимо отметить, что высокие темпы социально-экономического развития государства, отрасли, предприятия опираются на конкурентоспособный институциональный орган, который регулирует взаимодействие между бизнесом, властью и гражданином в рамках этического партнерства [1 с. 98].

Таким образом, получившая широкое распространение в России институциональная концепция КСО (трехуровневая: экономика, социум, экология) подразумевает учет влияния формальных и неформальных институтов (выработанных государством или сформированных самостоятельно в добровольном или принудительном порядке). Институциональный подход построен на выделении широкого спектра заинтересованных сторон. Заинтересованные стороны (стейкхолдеры) – физические или юридические лица, оказывающие воздействие на деятельность предприятия или в свою очередь находящиеся под воздействием его деятельности. Стейкхолдеров можно разделить на внешних и внутренних в зависимости от их принадлежности к среде. К основным внутренним стейкхолдерам можно отнести:

- Работники.
- Сотрудники.
- Менеджеры.



Система проблем внедрения индикаторов КСО в аспекте управления предприятием

Основные внешние стейкхолдеры:

- Поставщики.
- Кредиторы.
- Инвесторы.
- Кредиторы.
- Потребители.
- Государство и сообщество.

Так институциональный подход к КСО органично вписывается в систему корпоративного управления, поскольку КСО является составной частью корпоративного управления предприятия, которое образует систему экономических, социальных и экологических показателей устойчивого развития предприятия. Поэтому решения в области КСО принимаются на всех уровнях корпоративного управления, начиная с уровня собственников компании и совета директоров и заканчивая уровнем работников на местах. При запуске любых экономических проектов необходимо учитывать социальные и экологические последствия не только для предприятия, но и для общества в целом [7 с. 468–472].

С функциональной точки зрения управление КСО представляет собой систему стандартизированных мероприятий по планированию, организации, реализации, контролю и учету и отчетности. Управление функциями КСО обеспечивают информационно-аналитическую деятельность по сбору, обработке и анализу информации о социально значимых проблемах, данных об имидже компании, согласование ценностей и целей всех заинтересованных сторон, развитие социальных партнерств, эффективность управленческих решений в области социальных действий.

Инструментами реализации социальных программ являются:

- Инвестирование средств в социальные программы.
- Благотворительные акции.
- Оказание спонсорской помощи.
- Денежные гранты.
- Формирование корпоративного фонда.

Организация может называть себя социально ответственной, если она отвечает принципам (таким как добровольность и системность) социальной ответственности и осуществляет комплекс социальных программ в приоритетных для нее направлениях. Особенность механизмов реализации социальных программ заключается в непосредственной связи с миссией и стратегией развития компании, они могут быть как внутренней, так и внешней направленности.

Можно выделить организационные и ценностнообразующие механизмы реали-

зации КСО. К организационным механизмам реализации КСО можно отнести следующее:

- Разработка и внедрение стратегии КСО.
- Интеграция нормативно-правовой базы регулирования КСО.
- Формирование системы управления КСО.
- Делегирование полномочий и наделение ответственностью лица, принимающего управленческие решения.
- Формирование подразделения, ответственного за реализацию КСО.
- Информирование сотрудников об основных принципах и направлениях реализации КСО.
- Создание рабочих групп по отдельным приоритетным направлениям обеспечения КСО и др.

К ценностно образующим механизмам КСО можно отнести следующее:

- Внедрение принципов КСО в корпоративную культуру и социальную политику предприятия.
- Усиление обратной связи между руководством и сотрудниками предприятия в рамках повышения открытости, прозрачности и доступности в соответствии с принципами КСО.
- Создание системы премирования, поощрения и стимулирования.

Перечисленные механизмы реализации и управления КСО обеспечивают рост не только конкурентоспособности предприятия и благосостояния общества.

Многие принципы и механизмы реализации КСО заключаются в стимулирующей функции КСО. Отсюда уточнение формы участия предприятий и корпораций в социально-экономическом развитии общества: стимулирование, а не потворствование изживенчеству. Возможными государственными льготами при следовании концепции КСО для социально ориентированных компаний могут быть укрепление деловой репутации и имиджа компании, повышение качества менеджмента и рост инвестиционной привлекательности.

Из всего вышесказанного следует предположить, что реализация принципов КСО в компаниях различных уровней включает такие основные компоненты, как корпоративная этика, корпоративная социальная политика в отношении общества, политика в отношении внутренних и внешних потребителей, политика в сфере охраны окружающей среды, политика охраны труда сотрудников, и определяет принципы и подходы к корпоративному управлению предприятием в целом с позиции повышения его конкурентоспособности.

Список литературы

1. Матвеева Т.В. Концепция интегральной оценки конкурентоспособности системы дополнительного профессионального образования и методика ее формирования / Т.В. Матвеева, Н.В. Машкова, В.Г. Вятчина // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2014. – № 2. – С. 96–100.
2. Национальные проекты в России: материалы НИР / рук. проф. Р.Н. Федосова. – М., 2012.
3. Пархимчик Е.П. Деловая оценка работников: учеб.-метод. пособие. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2010.
4. Пупко Г.М. Аудит и ревизия: учебное пособие. – Мн.: Мисанта, 2002. – 429 с.
5. Свиридов А.К. Социальный аудит – важнейший элемент взаимной ответственности участников социального партнерства // Теория и практика общественного развития. – 2007. – № 1. – С. 34–37.
6. Свистунов В. Современные подходы к оценке текучести персонала / В. Свистунова, М. Тюленева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 6.
7. Селина А. Кадровый аудит / А. Селина, Т. Романцева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 5.
8. Проблемы устойчивого развития социально-экономических систем [Текст] / [Криворотов В.В., Никонов О.И. и др.] под науч. ред. А.И. Татаркина, В.В. Криворотова; Минобразования и науки РФ, Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, РАН УрО, Ин-т экономика. – Москва: Экономика, 2012. – 556 с.

References

1. Matveeva T.V. Konceptija integralnoj ocenki konkurentosposobnosti sistemy dopolnitelnogo professionalnogo obrazovanija i metodika ee formirovanija / T.V. Matveeva, N.V. Mashkova, V.G. Vjatchina // Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Jekonomika i upravlenie. 2014. no. 2. pp. 96–100.
2. Nacionalnye proekty v Rossii: materialy NIR / ruk. prof. R.N. Fedosova. M., 2012.
3. Parhimchik E.P. Delovaja ocenka rabotnikov: ucheb.-metod. posobie. Minsk: GIUST BGU, 2010.
4. Pupko G.M. Audit i revizija: uchebnoe posobie. Mn.: Misanta, 2002. 429 p.
5. Sviridov A.K. Socialnyj audit vazhnejshij jelement vzaimnoj otvetstvennosti uchastnikov socialnogo partnerstva // Teorija i praktika obshhestvennogo razvitija. 2007. no. 1. pp. 34–37.
6. Svistunov V. Sovremennye podhody k ocenke tekuchesti personala / V. Svistunova. M. Tjuleneva // Kadrovik. Kadrovij menedzhment. 2009. no. 6.
7. Selina A. Kadrovij audit / A. Selina, T. Romanceva // Kadrovik. Kadrovij menedzhment. 2007. no. 5.
8. Problemy ustojchivogo razvitiya socialno-ekonomicheskix sistem [Tekst] / [Krivorotov V.V., Nikonov O.I. i dr.] pod nauch. red. A.I. Tatarkina, V.V. Krivorotova; Minobrazovaniya i nauki RF, Ural. feder. un-t im. pervogo Prezidenta Rossii B.N. Elcina, RAN UrO, In-t ekonomika. Moskva: Ekonomika, 2012. 556 p.