РОЛЬ КСО В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Витик С. В.

кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова (Россия), 455000, Россия, г.Магнитогорск, пр. Ленина, д. 38, Svita12@rambler.ru

Риттер И. В.

старший преподаватель, Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова (Россия), 455000, Россия, г.Магнитогорск, пр. Ленина 38, д. 8, irritter@mail.ru

УДК 316.334.2
ББК 60.561.23

Цель. Изучение влияния деятельности КСО во внутренней и внешней среде организации на состояние трудовых ресурсов и социально-экономические результаты деятельности предприятия.

Методы. Проведено социологическое исследование методом анкетирования, использованы методы экономического анализа, а именно: группировки, сравнения, опроса и т.д.

Результаты. Исходя из анализа моделей КСО имеющихся в мировой практике, сделана собственная оценка Российской модели КСО особенности которой продиктованы наследием нашей страны со времен административно-командной системы управления и стихийно-складывающейся рыночной практикой 1990-х гг.. В результате анализа проведенного социологического исследования делаются выводы о приоритетности направленности программ КСО на внутренние проблемы и интересы предприятия, а также взаимосвязь экономических и социальных функций предприятия направленных на достижение эффективного труда персонала по содержанию, условиям и результату.

Научная новизна. Научная новизна заключается в исследовании влияния программ КСО во внутренней и внешней среде организации на значимость и результативность внедренных программ для определенных групп стейкхолдеров.

Ключевые слова: **к**орпоративная социальная ответственность, социальная отчетность, эффективность социальных программ.

THE ROLE OF CSR IN THE FORMATION OF SOCIAL-LABOR RELATIONS IN MODERN ORGANIZATIONS

Vitik S. V.

Candidate of Economics, Assistant Professor of Public and Municipal Administration and Personnel Management Department, Nosov Magnitogorsk State Technical University (Russia), 38, Lenina prosp., Magnitogorsk, Russia, 455000, Svita12@rambler.ru

Ritter I. V.

senior lecturer, Nosov Magnitogorsk State Technical University (Russia), 38, Lenina prosp., Magnitogorsk, Russia, 455000, irritter@mail.ru

Purpose. To study the impact of CSR activities in the internal and external environment of organizations on the state of corporate labor resources and socio-economic performance.

Methods. A social questionnaire survey is conducted and methods of economic analysis are used, namely: grouping, comparison, survey, etc.

Results. Proceeding from the analysis of globally existing CSR models the authors provide their own assessment of the Russian CSR model specifics which are justified by our country's heritage since the times of the administrative-command

© Витик С. В., Риттер И. В., 2016

system of management and spontaneously-evolving market practice in the 1990-s. Having analyzed the sociological survey the authors draw the conclusion of the priority directions of CSR programs towards internal issues and corporate interests and also the interrelations of economic and social functions of an enterprise to achieve the efficient work of the personnel in terms of content, conditions and results.

Scientific novelty. The scientific novelty lies in researching the impact of CSR programs in the internal and external environment of the organization on significance and efficiency of the implemented programs for the specific groups of stakeholders.

Key words: corporate social responsibility, social accountability, efficiency of social programs.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – это концепция социальной ответственности бизнеса, в соответствии с которой организации возлагают на себя добровольную ответственность за качество жизни работников и их семей, местного сообщества, а также ответственность за влияние их деятельности на клиентов, поставщиков, акционеров и т.д.

Таким образом, КСО позволяет рассматривать компанию не только как генератора прибыли, но и как источник социальной ответственности. Направления деятельности КСО распространяются как в области внешней, так и внутренней среды организации [1, с. 23].

Внешняя среда КСО предполагает контактные взаимодействия с государственными структурами и общественными организациями, а также взаимодействие с заинтересованными сторонами в виде: потребителей, поставщиков, инвесторов, акционеров, средства массовой информации. Внутренняя среда КСО распространяется на собственных работников и руководителей, вопросы здоровья и безопасности на рабочем месте.

Вложения компаний в социальную сферу с одной стороны уменьшают текущую прибыль предприятия, но с другой стороны позволяют выстроить правильные взаимоотношения с социальным окружением, влиять на общественное мнение, что является необходимой базой для долгосрочного, благоприятного функционирования предприятия. Наиболее часто в исследованиях отмечают ряд положительных эффектов от социально ответственных инвестиций: это улучшение репутации предприятия, возможность привлечения более высококвалифицированных кадров, дополнительная инвестиционная привлекательность, увеличение производительности труда, создание и поддержание бренда [2, с. 388].

Кроме перечисленных преимуществ следует отметить еще ряд достоинств репутационного и экономического содержания: дополнительное PR-обеспечение, увеличивающее бесплатную рекламную поддержку предприятия; формирование доверия целевой аудитории потребителей; расширение круга клиентов; увеличение лояльности потенциальных поставщиков и партнеров при заключении контрактов; получение льготных условий при взаимодействии с органами власти, сокращение доли материальных затрат при заключении договоров (трансакционных издержек); сокращение затрат при найме и отборе персонала; увеличение производительности труда и следовательно прочих экономических показателей деятельности предприятия; планомерное развитие бизнеса [3, с. 43].

Мировая практика имеет устоявшееся представление о корпоративной социальной ответственности. Однако существуют различные модели КСО. Согласно Европейской модели государство занимается контролем и осуществлением наиболее значимых социальных проектов, реализация которых возможна благодаря высоким налоговым поступлениям. Американская модель демонстрирует противоположный подход при минимальном вмешательстве государства и максимальной свободе остальных участников социальных процессов. При этом государство стимулирует наиболее актуальные для общества направления с помощью механизмов налогового регулирования. Модель КСО сложившаяся в Великобритании содержит элементы моделей КСО представленных в Америке и Европе. Модель КСО распространенная в Японии более сконцентрирована на внутренних социальных вопросах компании с учетом производственных необходимостей фирмы [4, с. 112].

Российская модель КСО имеет свои особенности продиктованные, с одной стороны, наследием нашей страны со времен административно-командной системы управления, а с другой стороны стихийно-складывающейся рыночной практикой 1990-х гг..

В странах с развитыми реальными механизмами, воздействующими на бизнес, главными силами двигающими развитие КСО выступают некоммерческие организации, они формируют и общественное мнение. В России заинтересованной стороной во внедрении КСО прежде всего является государство, поскольку в этом случае оно перекладывает часть своей ответственности на плечи бизнеса. Отсюда и разница в подходах построения взаимоотношений с различными представителями стейкхолдеров. Российский бизнес в большей степени учитывает интересы близкого окружения компании: местных органов власти, акционеров, сотрудников, а западный бизнес более ориентирован на

работу с потребителями, некоммерческими организациями и т.д.

Однако, внедрение системы КСО в Российское гражданское общество приводит к объективной необходимости унификации в этой области деятельности, а также к оценки ее эффективности. Мировой практикой разработаны международные стандарты и формы социальной отчетности в области КСО. Социальной отчетностью является информационная база оценки социальной ответственности бизнеса.

Основным направлением нефинансовой отчетности является:

- достижение доверия со стороны стейкходеров;
- информирование стейкхолдеров о социальной деятельности компании.

Среди наиболее известных, получивших мировой признание, используемых стандартных форм отчетности можно выделить Стандарт АА 1000, который затрагивает положительные аспекты деятельности компании в экономической, социальной и экологических сферах. Его структура представляет собой набор критериев, благодаря которым возможно осуществить социальный и этический аудит деятельности предприятия.

С акцентом на улучшение условий труда работников создан стандарт SU8000.

С акцентом на вопросах улучшения экологических требований и условий на производстве создан стандарт ISO 14000.

Результатом использования стандартов социальной отчетности является ряд преимуществ перед прочими компаниями: независимая проверка их социальной ответственности, а следовательно независимое подтверждение своей репутации в социальной сфере.

Высокий рейтинг деловой репутации является нематериальным активом компании. Компании, заинтересованные в независимой оценки и признании социальной отчетности проводят верификацию органами аудита с выдачей сертификата соответствия. Для дальнейшего подтверждения системы менеджмента в соответствии с международными стандартами проводятся регулярные надзорные аудиты. Данная система сертификации социальной отчетности построена подобно системе сертификации на соответствие стандартам ИСО.

Одним из самых используемых индексов, в системе сертификации является индекс KLD [Kinder, Lydenberg, and Domini]. По нему анализируются: корпоративное развитие, отношения с работниками, развитие местного сообщества, окружающая среда, управление, права человека, отрицательные эффекты. Каждому направлению присваивается определенный вес, и сумма всех весов имеющих отрицательное значение вычитается из суммы весов имеющих положительное значение, что в итоге дает индекс социальной ответственности компании.

Оценивая финансовые показатели по методики DEA становится возможным в комплексе с показателем KLD оценить взаимосвязь между показателями социальной ответственности компаний и экономической эффективностью.

Методики оценки экономических аспектов эффективности деятельности предприятия достаточно изучены и общеизвестны, в это время оценка социальной составляющей эффективности менее изучена и остается предметом исследований социально-экономических наук.

Оценить результативность воздействия социальных программ в рамках системы КСО достаточно сложно, однако существует множество работ посвященных оценки социальной эффектитвности: Д. Эмерсона, К. Кларка, А. Линган и С. Олсен и др. [6]

Часть исследователей считают, что категория эффективности не совсем применима по отношению к деятельности в социальной сфере, так как достаточно сложно ее оценить в количественном выражении [7, с. 260]

Другие исследователи считают, что социальная составляющая эффективности должна изучаться и оцениваться, несмотря на очевидную сложность ее определения. Социальная эффективность является соответствием результатов экономической деятельности предприятия социальным целям общества [7, с. 84]. Исходя из этого, социальную эффективность следует рассматривать как процесс удовлетворения разнообразных потребностей работников в организации, обществе в целом.

Исследователи изучающие социальную эффективность считают, что прежде всего социальный эффект от деятельности состоит в обеспечении и удовлетворении потребностей граждан общества в социальных благах, которыми являются охрана здоровья, образование и культура населения и прочее [8, с. 93].

Иногда понятие социальной эффективности связывают с понятием качества жизни. Понятия качества жизни может включать в себя и жилищные условия населения, и условия труда работников, и экологическую обстановку и многое другое. Основными показателями социальной эффективности, связанными с работой персонала в изучаемой литературе чаще всего встречаются: текучесть персонала, показатели средней заработной платы на одного работника, темп роста средней заработной платы, показатели уровня квалификации персонала, уровень дисциплины трудящихся, процент нарушений трудовой дисциплины, соотношение групп служащих, рабочих и руководителей, планомерность загрузки персонала, структура персонала, надежность персонала, накладные расходы персонала, осуществление плана социального развития, психологический климат в коллективе, показатели качества работы персонала.

Данные показатели многосторонне отражают социальную эффективность труда работников предприятия, а потому чаще всего для их иллюстрации требуется сбор информации на основе конкретных социологических исследований.

Экономическая и социальная эффективность влияют друг на друга и находятся во взаимосвязи. Некоторые специалисты отмечают, что экономическая эффективность создает предпосылки для более полного достижения социальной эффективности. В то же время, последняя оказывает влияние на экономическую эффективность [9, с. 89]. Оценивая социальный эффект следует иметь в виду, что количественно оценить даже экономический эффект не всегда возможно.

Возможно выделить, что эффект от применения социальных программ на предприятии может проявиться через воспроизводство высококвалифицированной рабочей силы, поддержание здоровья работников, увеличение их интеллектуального потенциала, что отражается в результате на уровне социально-экономического развития общества, росте ВВП, росте национального дохода, национального богатства [9, с. 94].

При оценке эффекта от воздействия социальных программ следует иметь в виду, что он может проявиться не одномоментно, а в течение определенного промежутка времени и отразиться на будущих показателях. А отсутствие некоторых социальных программ принесет для предприятия определенный ущерб, если они не будут функционировать совсем.

Эффект от внедрения социальных программ возможно определить как отношения эффекта от внедрения данных программ, ко всем затратам предприятия на формирование человеческого капитала работников предприятия и детей работников. Методы оценки социального эффекта сводятся к выделению затрат на социальные программы и разнообразных эффектов от них.

Методы оценки эффективности возможно условно разделить на две группы: показатели учитывающие фактор влияния времени (динамические), показатели учитывающие состояние на данный момент времени (статистические). Учитывая данную классификацию, следует социальную эффективность рассматривать с точки зрения динамических показателей, так как часть эффектов от нее является отсроченной во времени, а часть является осуществимой в ближайшее время.

Анализируя затраты, осуществляемые предприятием на данный момент времени на социальные программы, следует учитывать временную ценность денежных средств в данном периоде, что связано с инфляционными процессами и с возрастанием во времени стоимости квалифицированного персонала.

Таким образом, эффект от социальных программ может проявиться во времени и в разнообразном виде. Это могут быть социальные и экономические, натуральные и стоимостные, прямые и косвенные результаты. В общем виде это многообразие можно представить [10, с. 171]:

- рост экономической результативности деятельности организации;
- прирост объемных показателей результативности;
- прирост качества выпускаемого продукта;
- рост эффективности социальных взаимосвязей;
- повышение качества трудовых ресурсов, вступающих в трудовую деятельность;
- рост конкурентоспособности предприятия;
- повышение социальной устойчивости.

Для выявления значимости и результативности внедренных программ на предприятии нами было проведено анкетирование трех групп стейкхолдеров: служащие на предприятии, руководители и акционеры. Данные группы были выбраны поскольку: данные респонденты обладают знаниями о данных программах, пользовались ими и могут влиять на социальную политику предприятия.

Исследование было проведено с помощью почтового опроса. Всего было опрошено 112 человек. По результатам опроса было выявлено, что наиболее значимыми программами являются выполнение функций связанных с обслуживанием клиентов, выполнением обязательств (вес 0,34), соблюдением интересов материнства и детства (0,27), охрана труда и экология (0,17), отношения с местными сообществами (0,13). В меньшей степени значимость представляют программы направленные на внешние направления: поддержка разработки новых экологически безопасных ресурсов (0,035), военные контракты (0,01).

Таким образом, результатом проведенного анализа является очевидная заинтересованность всех групп опрашиваемых в программах направленных на внутренние проблемы и интересы предприятия, а также взаимосвязь экономических и социальных функций предприятия направленных на повышение эффективности деятельности предприятия в целом и персонала в частности.

Литература:

1. Друкер П. Ф. Эффективное управление. М.: ГРАНД, 2001, 312 с.
2. Heal G. Corporate social responsibility: An economic and financial framework // Geneva Papers on Risk and Insurance: Issues and Practice. 2005. №30 (3). Pp. 387–409.
3. Глущенко Е. В., Захарова Е. В., Тихонравов Ю. В. Теория управления. М.: Вестник, 1996.
4. Bird R., Casavecchia L., Reggiani F. Corporate social responsibility and corporate performance: Where to begin? Milan: Working Paper, 2006.

5. Kang K. H., Lee S., Huh C. Impacts of positive and negative corporate social responsibility activities on company performance in the hospitality industry // International Journal of Hospitality Management. 2010. №29 (1). Pp. 72–82.
6. Emerson J. The blended value proposition: Integrating social and financial returns // California Management Review. 2003. №45 (4). Pp. 35–51.
7. Экономика и социология труда / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009, 584 с.
8. Юрьева Т. В. Социальная рыночная экономика. М.: Русская Деловая Литература, 1999, 416 с.
9. Витик С. В. Стимулирование репродуктивного труда на российских предприятиях механизм и оценка эффективности: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Екатеринбург, 2012.
10. Балынская Н. Р. Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда / Н. Р. Балынская, С. В. Витик, С. В. Коптякова, И. В. Риттер. Санкт-Петербург, 2014.

References:

1. Drucker P. F. Efficient management. M.: GRAND 2001, 312 p.
2. Heal G. Corporate social responsibility: An economic and financial framework // Geneva Papers on Risk and Insurance: Issues and Practice. 2005. №30 (3). Pp. 387–409.
3. Glushchenko E. V., Zakharova E. V., Tikhonravov Yu. V. Management theory. M.: Vestnik, 1996.
4. Bird R., Casavecchia L., Reggiani F. Corporate social responsibility and corporate performance: Where to begin? Milan: Working Paper, 2006.
5. Kang K. H., Lee S., Huh C. Impacts of positive and negative corporate social responsibility activities on company performance in the hospitality industry // International Journal of Hospitality Management. 2010. №29 (1). Pp. 72–82.
6. Emerson J. The blended value proposition: Integrating social and financial returns // California Management Review. 2003. №45 (4). Pp. 35–51.
7. Labor economics and sociology / Ed. by A. Ya. Kibanov. M.: INFRA-M, 2009, 584 p.
8. Yuryeva T. V. Social market economy. M.: Russkaya Delovaya Literatura, 1999, 416 p.
9. Vitik S. V. Encouraging reproductive labor at Russian enterprises mechanism and performance evaluation: dissertation for the degree of Candidate of Economics. Ekaterinburg, 2012.
10. Balynskaya N. R. Managing personnel of the enterprise on the basis of reproductive labor encouragement mechanisms / N. R. Balynskaya, S. V. Vitik, S. V. Koptyakova, I. V. Ritter. St. Petersburg, 2014.