

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ¹

THE DEVELOPMENT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

М.Г. Лабаджян, А.Ю. Каспарова

M.G. Labadzhyan, A.Yu. Kasparova

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (г. Москва)

Рассматриваются вопросы развития корпоративной социальной ответственности (КСО) в Российской Федерации, в частности, факторы, влияющие на ее развитие, уровни и бюджетирование. Для развития КСО организация должна определиться, во-первых, с направлением этого вектора. На степень развитости КСО будут оказывать влияние факторы как внешней (международные стандарты в этой области, развитость КСО других компаний, давление со стороны региональных властей и региональной общественности), так и внутренней среды (наличие финансовых и управленческих ресурсов для реализации КСО). Во-вторых, значительное влияние на развитие КСО оказывает тот уровень КСО, на котором находится компания. Данный уровень является определенным индикатором развитости КСО и упорядочивает компании от наименьшей степени развитости до максимально возможной в современной трактовке КСО. Также в статье предложен авторский алгоритм формирования бюджета КСО, который во многом стандартизирует деятельность организации в этой области.

The article considers the issues of corporate social responsibility (CSR) development in the Russian Federation, and in particular, the factors influencing the development of CSR, the CSR levels and CSR budgeting. For the development of corporate social responsibility an organization should determine the direction of this vector. The level of development of CSR is affected by both external factors (international standards in this area, development of CSR other companies, the pressure on the part of regional authorities and regional public) and factors of internal environment (availability of financial and management resources to implement CSR). Secondly, the impact on the development of CSR has the CSR level of the company. This level is a certain indicator of development of CSR and orders of the company from the lowest degree of development to the maximum extent possible in the modern interpretation of CSR. In addition, the article presents the author's algorithm of the CSR budget formation, which largely standardizes the organization's activities in this area.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность (КСО), критерии оценки, уровни развитости КСО.

Key words: corporate social responsibility (CSR), assessment criteria, levels of development of CSR.

Анализ существующих направлений и практик корпоративной социальной ответственности, а также механизмов взаимодействия компаний с заинтересованными сторонами позволяет реализовать переход от «социальных издержек» к «социальным инвестициям». Основными направлениями социальных инвестиций являются:

- помощь детским учреждениям;
- поддержка образования;
- поддержка учреждений науки, культуры, искусства;
- поддержка учреждений здравоохранения;
- поддержка развития спорта;
- поддержка ветеранов и инвалидов;
- развитие социальной инфраструктуры, реализация социальных программ;
- поддержка молодежных инициатив;
- содействие реформе жилищно-коммунальной системы;
- поддержка малого бизнеса;

– поддержка транспортной инфраструктуры;

– финансирование мероприятий, связанных с празднованием общенациональных, профессиональных, региональных и местных праздников;

– поддержка и реализация программ и мероприятий, направленных на укрепление престижа и роли семьи в обществе и государстве, защиту материнства, детства, отцовства;

– поддержка религиозных организаций.

Критерии оценки социальной ответственности бизнеса могут быть различными в зависимости от ряда факторов, например, в каком регионе работает компания, какова ее величина, структура капитала и т. д. (рис. 1). В качестве критериев может выступать оценка охраны окружающей среды, качества производимых товаров и услуг, отношений с работниками, активности в различных благотворительных программах [1].

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания вузам в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

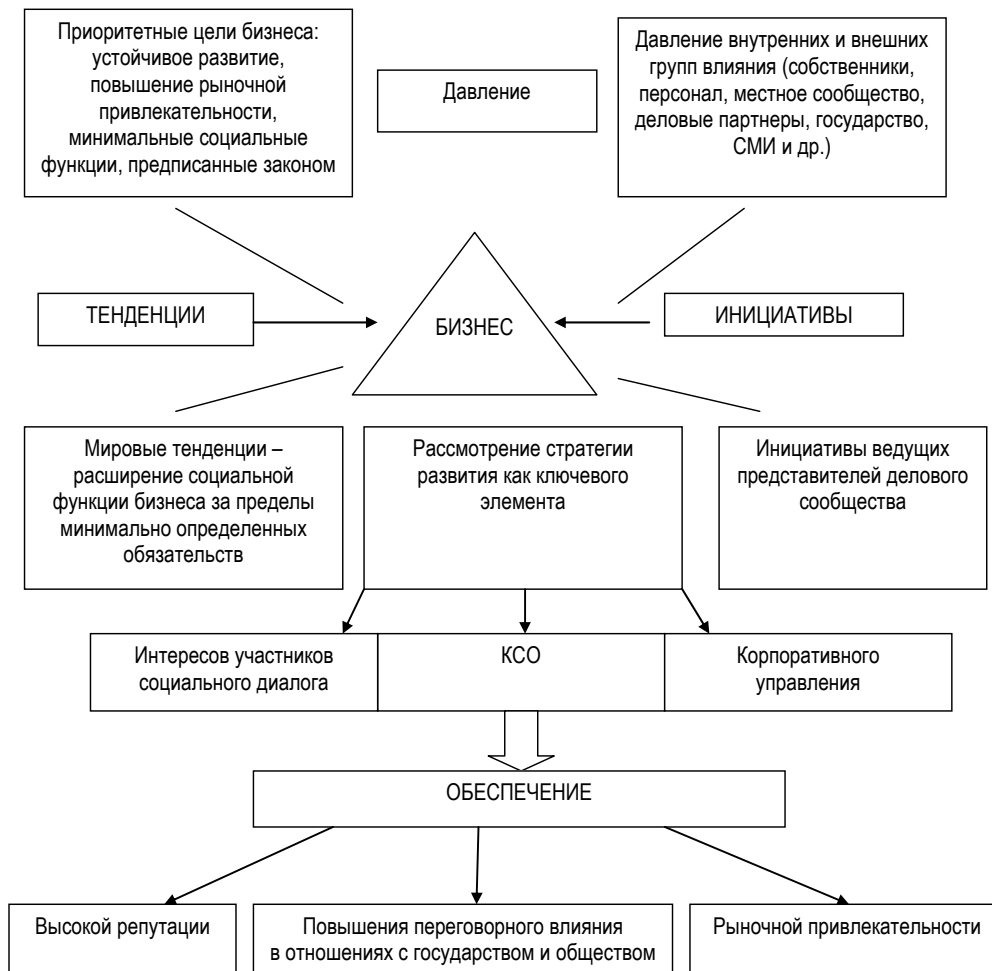


Рис. 1. Ключевые факторы, определяющие развитие концепции КСО на промышленном предприятии

Очевидно, что чем выше уровень развития общества, тем строже эти критерии. Под воздействием внешних факторов организации вынуждены становиться информационно прозрачными и социально ответственными. Однако, это дает бизнесу и значительные преимущества. Как показывают исследования, серьезно улучшаются финансовые показатели тех компаний, которые закладывают социальную ответственность в свою миссию.

Конкретные экономические выгоды здесь могут быть следующие:

- рост продаж и улучшение позиции на рынке;
- увеличение производительности труда;
- рост стоимости компании за счет повышения оценки ее репутации;
- облегчение доступа к инвестициям;
- ослабление контроля со стороны государственных органов и др. [2].

Планирование социальной ответственности бизнеса включает:

- выбор показателей оценки КСО со стороны социальных партнеров;
- расчет уровня КСО на основе выбранных показателей;
- факторный анализ изменения уровня КСО;
- выбор социальных программ и социальных инвестиций.

Выбор показателей для оценки КСО производится с учетом:

- а) формата корпоративной социальной ответственности;
- б) рекомендаций международных стандартов (табл. 1) и руководств по оценке корпоративной социальной ответственности с конкретизацией набора экономических, социально-экономических и эколого-экономических показателей, значимых соответственно для профсоюзов, муниципальных и региональных органов власти;

в) привязка к российской статистике, отражающей динамику изменения социально-трудовых и социально-экономических отношений.

Таблица 1

Характеристика международных стандартов социальной отчетности

Стандарт	Организация-разработчик	Основное содержание (требования)
Руководство по отчетности в области устойчивого развития	Глобальная инициатива по отчетности (GRI – Global Reporting Initiative, 2002)	Определены показатели устойчивого развития, которые характеризуют взаимоотношения компании с заинтересованными сторонами общества. Преимущество стандарта – поэтапное введение в практику конкретной компании
Стандарт AA1000	Институт социальной и этической отчетности (Institute of Social and Ethical Accountability, 1999)	Предусматривает интеграцию социальных аспектов и ведение бизнеса по этапам планирования, сбор и обобщение фактических данных, составление отчета, проведение внешнего аудита
Стандарт SA8000	Агентство по аккредитации Совета по экономическим приоритетам	В основе – стандарты ИСО 9000 (управления качеством) и ИСО 14001 (управление охраной окружающей среды), но с другими базовыми оценочными показателями. Устанавливает нормативы, при соблюдении которых компания может быть признана соответствующей стандартам
Стандарт «Саншайн» по составлению корпоративных отчетов	Альянс стейкхолдеров в Вашингтоне (1996) – ассоциация, объединяющая природоохранные и религиозные организации, а также организации по защите прав потребителей	Установлен перечень информации, которую компании должны представлять ежегодно в форме «Корпоративных отчетов для заинтересованных сторон» (информация клиентам, информация сотрудникам, информация для местного сообщества, информация для широкой общественности)

В табл. 2 приведены показатели оценки КСО с позиций данных партнеров. Основными принципами отбора показателей могут быть приняты:

- необходимость и достаточность для характеристики ожиданий партнеров компании;
- отсутствие мультиколлинеарности между показателями, означающее относительную независимость показателей друг от друга, что необходимо для корректного факторного анализа;
- доступность информации из существующих статистических и отраслевых источников;
- устойчивость выбранных показателей во времени, т. е. их инвариантность относительно резких конъюнктурных изменений;
- применимость данных показателей для принятия управленческих решений по регулированию социально-трудовых и социально-экономических отношений социальных партнеров.

Для анализа КСО применяется индексный метод по отношению к выбранному базовому периоду оценки. Этот метод позволяет вычислить частный интегральный индекс, который оценивает социальную ответственность организации в конкретном году по отношению к базовому году с позиций конкретного «оценщика» с учетом каждого показателя. Индексы рассчитываются по формуле:

$$I_{kco} = \sum_i \frac{\Delta i}{X_{bi}}, \quad (1)$$

где I_{kco} – индекс социальной ответственности по i -му показателю; Δi – разница между текущим и базовым значением i -го показателя.

Формулу (1) можно представить как:

$$I_{kco} = \sum_i \frac{(X_{m1} - X_{b1})}{X_{b1}} \times W_i = \sum_i \frac{(X_{m1} - 1)}{X_{b1}} \times W_i.$$

Показатели, увеличение которых ведет к подъему уровня социальной ответственности, названы в работе «нормально-положительными» показателями, $i = 1, m$ (где m – количество «нормально-положительных» показателей).

Показатели, уменьшение которых ведет к подъему уровня социальной ответственности, названы в работе «нормально-отрицательными» показателями, $i = m + 1, n$.

Тогда формула (2) для расчета индекса КСО принимает следующий вид:

$$I_{kco} = \sum_{i=1}^m \frac{(X_{m1} - X_{b1})}{X_{b1}} \times W_i + \sum_{i=m+1}^n \left(1 - \frac{X_{m1}}{X_{b1}}\right) \times W_i.$$

Данная формула приводит нормально-отрицательные показатели к нормально-положительному виду, что позволяет суммировать множество показателей в единый интегральный индекс I_{kco} .

Таблица 2

Показатели оценки КСО

Группы показателей	Социальные партнеры		
	Профсоюзы	Муниципальные	Региональные
Экономические показатели	1. Среднемесячный совокупный доход работника компании, руб. – D_n , $W_i = 0,3$	1. Производство компанией добавленной стоимости на территории (с учетом инфляции), руб. – D_{Cm} , $W_i = 0,1$	1. Производство компанией добавленной стоимости (с учетом инфляции), руб. – D_{Cr} , $W_i = 0,1$
	2. Коэффициент текучести кадров компании, % – T_n , $W_i = 0,2$	2. Среднесписочная численность работников компании на территории, чел. – $Ч_{pm}$, $W_i = 0,1$	2. Общая среднесписочная численность работников компании, чел. – $Ч_p$, $W_i = 0,1$
	–	3. Среднемесячный совокупный доход работника компании на территории, руб. – D_m , $W_i = 0,1$	3. Среднемесячный совокупный доход работника компании, руб. – D_p , $W_i = 0,1$
Социально-экономические показатели	3. Среднегодовая покупательная способность совокупного дохода работника компании, ед. – $П_{Cn}$, $W_i = 0,1$	4. Налоговые платежи компании в местный бюджет (с учетом инфляции), руб. – H_{Lm} , $W_i = 0,4$	4. Налоговые платежи компании в региональный бюджет (с учетом инфляции), руб. – H_{Pr} , $W_i = 0,3$
	4. Коэффициент частоты общего производственного травматизма (на 1 000 работников персонала) – T_{pn} , $W_i = 0,2$	5. Затраты компании на социальные инвестиции и благотворительные акции на территории, руб. – C_{Im} , $W_i = 0,2$	5. Среднегодовая покупательная способность совокупного дохода работника компании, ед. – $П_{Cr}$, $W_i = 0,1$
	5. Удельный вес рабочих мест, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам и условиям труда в их общем количестве, % – P_{Mn} , $W_i = 0,2$	–	6. Общие затраты компании на социальные инвестиции и благотворительные акции, руб. – C_{ip} , $W_i = 0,2$
Эколого-экономические показатели	–	6. Платежи компании за негативное воздействие на окружающую среду территории, руб. – $Э_{Km}$, $W_i = 0,1$	7. Общие платежи компании за негативное воздействие на окружающую среду, руб. – $Э_{Kp}$, $W_i = 0,1$

Анализ деятельности органов управления КСО предполагает оценку нормативного обеспечения процесса управления социальной ответственностью, структуры управления КСО, наличие и оценку уровня программ обучения в области социальной ответственности, количество и типы реализуемых социальных программ, а также процедуру доведения до сведения заинтересованных сторон результатов реализации социальных программ компании. В данном случае выделяются соответствующие направления оценки (табл. 3).

Чтобы оценить социальные инвестиции, осуществляемые данной компанией, необходимо использовать количественные и качественные индексы социальных инвестиций, отражающих масштаб и степень комплексности реализуемой компанией политики в области корпоративной социальной ответственности (табл. 4).

При анализе результатов оценки уровня КСО следует учитывать, что положительные

индексы ($I_{КСО} > 0$) указывают на рост социальной ответственности компании (в долях единицы или процентных пунктах) по отношению к предыдущему году. Отрицательные значения индексов указывают на снижение социальной ответственности по отношению к базовому году.

Факторный анализ изменения индексов каждого показателя позволяет оценивать, во-первых, вклад того или иного показателя в изменение уровня КСО, во-вторых, изменение этих показателей и их влияние на уровень корпоративной социальной ответственности во времени. Учет изменения во времени интегрального индекса КСО перед каждым из партнеров позволит выявить тенденции изменения каждого индекса по каждому показателю, что предоставит репрезентативный массив информации для прогноза индекса на будущие периоды времени, т. е. представить индекс $I_{КСО}$ как временную функцию ($I_{КСО} = f(t)$). Следует

заметить, что прогнозный период времени $t_{прог}$ при этом должен быть тщательно обоснован с учетом сохранения условий функционирования предприятий и условий партнерства с каждым из партнеров. Такой прогноз позволит

разработать соответствующие мероприятия для предупреждения возможных негативных с точки зрения социальных партнеров тенденций изменения во времени того или иного индекса по i -му показателю.

Таблица 3

Направления анализа и оценки управления КСО

Область оценки	Направления анализа
Нормативное обеспечение процесса управления социальной ответственностью	Приоритеты социальной политики компании; кодекс поведения (этический кодекс) компании
Структура управления социальной ответственностью	Комитет по социальной ответственности и/или этике при совете директоров компании; исполнительные органы управления социальной ответственностью
Программы обучения в области социальной ответственности	Наличие в компании обучения в области социальной ответственности; процесс и методы обучения
Реализуемые социальные программы	Типы реализуемых социальных программ компании; инструменты реализации социальных программ компании; наличие элементов описания социальных программ компании; цикл управления социальными программами компании; организация управления социальными программами компании; применение механизмов внешнего администрирования социальных программ
Оценка и доведение до сведения заинтересованных сторон результатов социальных программ компании	Оценка эффективности социальных программ компании; обзор социальных программ компании

Таблица 4

Направления анализа и оценки на основе индексов социальных инвестиций

Область оценки	Направления анализа
Количественные индексы	Величина социальных инвестиций на одного работника компании (IL); доля социальных инвестиций в валовых продажах компании (IS); доля социальных инвестиций в балансовой прибыли компании (IP)
Качественные индексы	Институциональное оформление социальной политики; система учета социальных мероприятий; комплексность осуществляемых социальных инвестиций

При выборе социальных программ и социальных инвестиций ограничительным фактором выступает объем финансовых средств, необходимых на их реализацию.

Подлинная социальная ответственность предпринимателей состоит не столько в обильных пожертвованиях, в частности, на просвещение, сколько в такой организации дела, которая обеспечила бы работающим устойчивое имущественное положение, социальную защиту, возможность получения достойного образования и духовного роста [3].

Масштабы бизнеса, его вид, территориальная и отраслевая специфика существенным образом будут определять уровень социальной ответственности частного предпринимательства в системе социально-трудовых отношений. В России справедливость данного утверждения подтверждается тем, что уровень доходов орга-

низаций, имеющих доступ к минерально-сырьевым, энергетическим и прочим видам ресурсов страны, существенно превышает уровень доходов предприятий обрабатывающей промышленности, не говоря уже об организациях непродуцированной сферы. Особенно ярко это различие проявляется в практике «разной оплаты за равный труд», при которой ставки заработной платы по одноименным профессиям и специальностям различаются по отраслям народного хозяйства и регионам страны в силу обозначенной причины, а не в зависимости от сложности, ответственности, интенсивности и производительности труда конкретных работников. Таким образом, с точки зрения социальной справедливости представляется обоснованным дифференцировать социальную ответственность предпринимателей.

С помощью основных инструментов и механизмов корпоративной социальной политики развития и совершенствования социального партнерства, внедрения международной социальной отчетности, использования социального консалтинга, практического внедрения социального аудита создается широкое «поле» социальной ответственности бизнеса, которое в свою очередь является самой благодатной почвой для повышения уровня и качества жизни населения, роста деловой репутации компаний.

Алгоритм планирования КСО заключается в использовании базовых социальных нормативов. Исходными параметрами для планирования КСО являются показатели основной производственной деятельности в натуральном и стоимостном выражении, которые задают численность и структуру персонала, а также размер фонда оплаты труда (ФОТ) (отношение фонда оплаты труда к валовой вы-

ручке представляет собой важнейший социальный норматив). Далее следует определение размера социального бюджета как консолидированного социального пакета работников предприятия. Соотношение последнего с ФОТ – еще один социальный норматив. На сегодняшний день на отечественных предприятиях он составляет примерно 5–6 % [4]. Распределение социального бюджета по отдельным программам зависит от социальных приоритетов и конкретных условий жизнедеятельности той или иной организации.

Еще одним социальным нормативом является соотношение расходов на внутреннюю и внешнюю корпоративную социальную политику. У ведущих российских компаний эта пропорция равна примерно 85:15. С учетом всего вышесказанного алгоритм социального планирования в корпорации приобретает следующий вид (рис. 2).



Рис. 2. Алгоритм планирования КСО (разработки социального бюджета)

К числу важнейших плановых документов при планировании КСО, помимо социального бюджета, относится коллективный дого-

вор. Расходы, необходимые для осуществления некоторых элементов КСО, приведены в табл. 5.

Т а б л и ц а 5

Расходы на внедрение КСО [5]

<i>Составляющие КСО</i>	<i>Необходимые расходы</i>
Документация, определяющая политику социальной ответственности в различных сферах бизнеса компании, и публикация этой информации	Время сотрудников на подготовку документации, возможно – оплата консультантов, расходы на публикацию. Эти средства можно закладывать в маркетинговый бюджет, расходы невелики
Информирование и обучение сотрудников	Время сотрудников (информирование прежде всего высшего и среднего звена менеджмента), обучение через внутренние программы подготовки сотрудников, для небольших компаний – участие в специализированных семинарах (тренингах). Расходы невелики
Изменение процессов и процедур для соответствия экологическим стандартам	Наибольшие расходы, связанные с технологической модернизацией, несут крупные добывающие компании и промышленные предприятия. Этот процесс можно вести последовательно, кроме того, многие нормативы являются обязательными согласно российским законам. Торговые компании, компании, предоставляющие услуги, могут внедрить политику чистоты рабочего места, раздельной утилизации мусора и т. п., что не требует больших затрат
Обеспечение социальной защиты работников	Как правило, эта статья расходов является самой большой у добывающих и промышленных компаний. Однако и здесь можно найти стратегии, которые снизили бы издержки при сохранении высокой социальной защищенности работников. Один из принципов такого подхода – предоставление не услуги, а возможности для выбора услуг, например, не содержание детских садов, а субсидирование расходов на детский сад работникам или же программа кредитования малого бизнеса для высвобождающегося персонала
Социальные программы для территорий присутствия или благотворительная программа компании	Снижение издержек на социальные программы достигается, прежде всего, выработкой цельной стратегии поддержки, а не ответом на случайные обращения. Другими эффективными способами достижения результата при снижении издержек являются конкурсный механизм выделения средств, а также вовлечение сотрудников и клиентов компании в оказание помощи местному сообществу

Полнота реализации программ социальной ответственности бизнеса напрямую зависит от того, как они воспринимаются руководителями компаний и в каком свете пропагандируются ее сотрудникам.

Для успеха политики социальной ответственности компании важен не только и не столько объем средств, которые компания расходует на социальные программы. Важно, как она их расходует, какой получает результат на один затраченный рубль или доллар, а также:

- держит ли компания слово, соответствует ли ее практика заявленным принципам и целям;
- имеют ли представление работники компании о ее усилиях и разделяют ли работники позицию и подходы компании (в особенности это важно для среднего звена менеджмента);

- есть ли взаимосвязь между тем, как компания ведет бизнес, и ее социальными программами;

- имеют ли представление потребители, партнеры, клиенты компании о ее политике и социальной программе, как они к этому относятся;

- как относится общество в целом к усилиям компании, причем как в регионах присутствия, так и (для крупных компаний) в целом в стране.

В зависимости от качества реализуемой политики в области КСО компания может быть отнесена к одной из соответствующих групп (табл. 6).

Таким образом, отнесение организации к четвертому уровню социальной ответственности свидетельствует о самой высокой степени развитости компании в вопросах КСО.

Таблица 6

Классификация компаний с различным уровнем КСО [6]

Уровни социальной ответственности бизнеса	Характеристика
1. Безответственный (теневой)	Отсутствие документального оформления трудовых отношений; неуплата налогов и страховых взносов; выпуск и реализация контрафактной продукции; запрет на создание профсоюзной организации; нарушение трудового законодательства в части обеспечения безопасных условий труда, его оплаты и соблюдения режима рабочего времени
2. Базовый (законопослушный)	Соблюдение норм трудового законодательства; своевременная уплата налогов, страховых взносов и иных платежей; наличие профсоюзной организации; заключение и реализация коллективного договора в течение пяти и более последних лет; соблюдение норм и положений основополагающих конвенций МОТ (№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182)
3. Развивающийся	Соблюдение норм трудового и налогового права, права социального обеспечения и иных отраслей законодательства; наличие профсоюзной организации; заключение и реализация коллективного договора на протяжении всего периода функционирования; наличие корпоративного социального пакета; участие в развитии социальной инфраструктуры региона общим объемом вложений до 5 % от суммы прибыли
4. Высокоразвитый	Соблюдение норм трудового, налогового права, социального обеспечения и иных отраслей законодательства; наличие профсоюзной организации и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на протяжении всего периода функционирования [7]; получение организацией скидок к страховым тарифам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за постоянное улучшение условий и охраны труда; наличие корпоративного социального пакета; постоянное участие во всероссийском конкурсе «российская организация высокой социальной эффективности»; участие в развитии социальной инфраструктуры региона общим объемом вложений свыше 5 % от суммы прибыли; наличие новаторских идей и их реализация в сфере социального развития организации и инфраструктуры ее местонахождения

1. Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 г. / под общ. ред. С. Е. Литовченко. – М. : Ассоциация Менеджеров, 2004. – 80 с.

2. Юрасова М. В. Управленческое консультирование: социологические методы и технологии. – М., 2011.

3. Миллер М. А. Экономические последствия физической инертности занятого населения России // Управление человеческими ресурсами: концепция модернизации : матер. Междунар. науч.-практ. конф. в рамках IX Омского кадрового форума (Омск, 29–30 марта 2012 г.). – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2012. – С. 261–269.

4. Отчет в области устойчивого развития ОАО «НК «Роснефть» / Роснефть. – М., 2008.

– URL : http://www.rosneft.ru/attach/0/02/68/RN_Social_Report_2008_LR.pdf.

5. Корпорации, социальная ответственность и местные власти. Модели эффективного сотрудничества // Сборник материалов по результатам исследования аспектов взаимоотношения корпораций и местных властей, а также системы межбюджетных отношений в РФ. – М., 2003. – С. 34–35.

6. Тельхигова М. Ш. Единство общества как фактор развития социально-экономической модели Дании // Вестн. РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2012. – № 1. – С. 103–107.

7. Половинко В. С., Чижик В. П. Современная роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений в организации. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2011. – 368 с.