

УДК 658.1

Т.Б. Заводчикова\*

## КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Статья посвящена исследованию теоретических аспектов формирования корпоративной социальной ответственности, организационных основ ее развития, практической реализации ее в деятельности отечественных компаний, а также рассмотрению основных направлений функционирования внутренней корпоративной социальной ответственности на примере ряда самарских компаний.

**Ключевые слова:** внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность, направления развития внутренней корпоративной социальной ответственности.

Наблюдаемый в последние годы в отечественном бизнесе интерес компаний к проведению корпоративной социальной ответственности (КСО) свидетельствует об осознании ими не только необходимости, но и выгоды ее развития, так как реализация компаниями социальной ответственности способствует мультипликативному эффекту для общественного развития и повышению эффективности их деятельности.

Существующие сегодня проблемы деловой практики КСО во многом связаны с относительной ее новизной для российских компаний как качественно новой «философии» ведения бизнеса, что обуславливает необходимость соответствующего теоретического и практического обоснования данной концепции.

О сложности и многоаспектности концепции КСО свидетельствует неоднозначность теоретических подходов к пониманию ее сущности [1, с. 67]. При всем многообразии существующих трактовок концепцию КСО следует рассматривать как комплексную систему направлений деятельности компании во внутренней и внешней среде, нацеленную на реализацию интересов компании на основе обеспечения социального развития ее персонала и активного участия в развитии общества.

Реализация КСО на практике предполагает всесторонний учет интересов основных заинтересованных сторон (стейкхолдеров) организации, которые могут быть представлены в виде субъектов внутренней и внешней среды.

Внешнюю среду заинтересованных сторон образуют субъекты различных уровней социального партнерства (потребители, бизнес-партнеры, конкуренты, институциональные инвесторы, представители органов власти, общественные организации, некоммерческие организации, политструктурные образования, социальные и общественные группы, средства массовой информации), которые взаимодействуют между собой в различных направлениях, оказывая значительное влияние на каждый субъект партнерства, общество в целом, природную среду.

Наиболее значимыми объектами интересов работодателей и персонала организации как субъектов внутренней среды заинтересованных сторон являются соци-

\* © Заводчикова Т.Б., 2015

Заводчикова Тамара Борисовна (toma.zavod@gmail.com), кафедра общего и стратегического менеджмента, Самарский государственный университет, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

ально-трудовые отношения, социальная защита персонала, условия его труда, корпоративная культура, социальная инфраструктура.

Практическая реализация концепции КСО обуславливает необходимость социальных инвестиций – внутренних и внешних, направляемых соответственно во внутреннюю и внешнюю среду организации. Такая классификация связанных с КСО социальных инвестиций позволяет выделить внутреннюю и внешнюю КСО [2, с. 138]. Внешняя КСО включает направления деятельности компании, связанные в основном с выпуском качественных товаров, спонсорством, благотворительностью, взаимодействием с местным сообществом, участием в кризисных ситуациях, в экологических программах.

Согласно оценкам специалистов, для большинства российских компаний приоритетной является внутренняя КСО, реализуемая на основе социальных инвестиций (материальных, финансовых, технологических, управленческих и других ресурсов компании), направляемых на реализацию корпоративных социальных программ и нацеленная, как правило, на стимулирование и поддержание персонала. Об этом свидетельствуют, в частности, данные проведенного Российской ассоциацией менеджеров исследования, согласно которому преобладающую часть социальных инвестиций российского бизнеса (до 90 %) составляют внутренние программы корпораций и лишь 10 % социальных инвестиций направлено на развитие местных сообществ [2, с. 181].

При этом, по оценкам специалистов, большая часть российских компаний несет ответственность на базовом уровне, определяемом законодательством [3, с.111]. Этот уровень социальной ответственности можно считать минимальным. На практике объективно обусловлена потребность превышения ответственности над установленным законом минимумом, то есть необходимость дополнительного добровольного отклика компании на существующие в трудовом коллективе социальные проблемы [6].

Усиление социальной поддержки персонала предполагает развитие внутренней КСО компании. Выделяемые в теории основные направления развития внутренней КСО в отношении персонала связаны с проводимой компанией политикой доходов, условиями труда работников, их социальным обеспечением, человеческим капиталом, жилищной политикой, гуманизацией труда. На практике по каждому из направлений разрабатывается определенный комплекс мероприятий по социальной защите персонала, обеспечению санитарно-гигиенических условий труда и контролю за его безопасностью, своевременной выплате социально значимой заработной платы работникам, повышению их профессионально-квалификационного уровня, молодежной политике, оздоровлению работников и членов их семей, помощи в критических ситуациях, поддержке пенсионеров, развитию организационной культуры и т. д.

Согласно экспертным оценкам, российские компании выделяют меньше всего средств на жилищную политику, требующую привлечения значительных инвестиций. Зачастую при разработке социальных программ неоправданно второстепенными считаются и направления развития КСО, связанные с улучшением условий труда и гуманизацией трудовой деятельности работников (улучшение эргономики, профилактика профзаболеваний, разработка и внедрение экологически чистых технологий, освоение смежных профессий, внедрение гибкого графика работы, планирование карьерного роста, развитие корпоративной культуры и т. п.) [2, с. 172–173.].

В этой связи представляет интерес изучение опыта ряда самарских компаний, таких как ЗАО «ГК “Электроштит”-ТМ Самара», ФГУП «ГНПРКЦ “ЦСКБ-Прогресс”», ОАО «Гидроавтоматика», ОАО «Металлист-Самара» [4, с. 59–62; 5, с. 52–55.]. Стратегия каждой из этих компаний в области внутренней КСО отражена в коллективном договоре – документе, который, являясь правовым актом, регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов. В коллективных договорах этих предприятий содержится комплекс мероприятий, отражающих социальные гарантии и льго-

ты для персонала. Например, являясь одним из мировых лидеров по разработке, производству и эксплуатации ракетно-космической техники, государственный научно-производственный ракетно-космический Центр «ЦСКБ-Прогресс» в качестве одного из приоритетных направлений развития внутренней КСО выделяет создание безопасных для жизни и здоровья работников условий труда. В коллективном договоре компании отражены мероприятия, связанные с улучшением санитарно-гигиенических условий, контролем за безопасностью труда, доплатой за вредные условия производства, профилактикой профзаболеваний и т. п.

В соответствии с ежегодно утверждаемым графиком в подразделениях предприятия предусмотрено проведение аттестации рабочих мест по условиям труда. Установлен ряд льгот для работающих во вредных и особо вредных условиях производства, а именно: доплаты к тарифным ставкам (окладам), сокращенный рабочий день, предоставление дополнительных дней к отпуску, обеспечение сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов и т. п. Особое значение придается обучению работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведению инструктажа по охране труда, проверке знаний требований охраны труда, а также своевременному проведению трехступенчатого контроля состояния охраны труда в подразделениях предприятия. Установлен размер компенсационных выплат при наступлении утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием. На основе анализа производственного травматизма, профзаболеваний разрабатываются конкретные мероприятия по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний. В компании действует система обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Проведение профессиональных осмотров, диагностических лечебных процедур, прием больных осуществляется отделениями Центра медицинской профилактики предприятия, медицинскими учреждениями, находящимися на территории филиалов, деятельность которых нацелена на улучшение здоровья, профилактику заболеваний работников. Компания выделяет средства на проведение медицинских осмотров поступающих на предприятие работников. В соответствии с ежегодным графиком проводятся медицинские осмотры не менее 97 % работников предприятия. Установлена льготная стоимость путевок на санаторно-курортное лечение работников предприятия и членов их семей.

Эти и комплекс других мероприятий по основным направлениям развития внутренней КСО, реализуемых в компании, связаны с весьма значительными информационными потоками, что обуславливает необходимость формирования организационных основ развития внутренней КСО. Данная проблема является актуальной для большинства отечественных компаний. Решение ее во многом зависит от специфики бизнеса, а также от понимания руководством компаний необходимости ее реализации [7].

Организация КСО в деятельности компаний может осуществляться на разных уровнях, различными структурными подразделениями. На практике, как правило, вопросы разработки внутренней КСО находятся в ведении отдела развития персонала или отдела управления персоналом. В некоторых компаниях этими вопросами занимается департамент корпоративных отношений, отдел по связям с общественностью. Например, в самарской компании ОАО «Гидроавтоматика» социальные проблемы коллектива решаются дирекцией по социальному развитию и дирекцией по развитию персонала, в ФГУП «ГНПРКЦ «ЦСКБ-Прогресс» – управлением персоналом и социально-бытовым управлением.

Следует отметить, что организационные аспекты формирования КСО в отечественном бизнесе сегодня не имеют однозначного толкования ни в теории, ни на практике.

Как считают специалисты, в крупных компаниях необходимо создание структурных подразделений КСО, которые должны осуществлять сбор, обработку, систематизацию и анализ соответствующей информации, а также экспертную поддержку работников в решении социальных проблем. При этом функция КСО должна реализовываться всеми ключевыми бизнес-процессами [2, с. 169–170]. Такой подход представляется целесообразным для деятельности исследуемых самарских компаний, достигших определенного уровня развития КСО. Создание в них единого подразделения как организационного центра, координирующего работу на уровне компании в целом, позволит оптимизировать информационные потоки и повысить эффективность реализации мероприятий по основным направлениям развития внутренней КСО с учетом накопленного этими компаниями опыта социально-трудовых отношений.

Сложность и многообразие решаемых отделом КСО задач находит отражение в реализуемых функциях, связанных с разработкой приоритетных направлений развития внутренней КСО, составлением социальных отчетов, планированием, реализацией, оценкой эффективности социальных проектов компании и других функций, решение которых сегодня во многом проблематично. В частности, отечественная практика свидетельствует о сложности объективной оценки эффективности КСО. По мнению специалистов, ее отличает низкий уровень технологичности управления в сфере КСО [2, с. 357; 8]. При всем многообразии социальных технологий разработка оценки их эффективности в значительной степени не соответствует требованиям практики, что обуславливает необходимость соответствующих теоретических и практических разработок системы количественных и качественных показателей оценки проводимых компанией мероприятий по КСО, позволяющих объективно оценить уровень социальной ответственности компании.

#### **Библиографический список**

1. Заводчикова Т. Б. Развитие внутренней корпоративной социальной ответственности в деятельности российских компаний // Стратегические ориентиры развития экономических систем в современных условиях: межвуз. сб. ст. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. Вып. 1. С. 66–72.
2. Корпоративная социальная ответственность / под ред. Э.М. Короткова. М.: Юрайт, 2013. 445 с.
3. Шихвердиев А., Вешняков А., Серяков А. Параметры социальной ответственности бизнеса в системе эффективного корпоративного управления // Проблемы теории и практики управления. 2009. № 9. С. 107–115.
4. Заводчикова Т.Б. Организационные аспекты развития внутренней корпоративной социальной ответственности // Стратегические ориентиры развития экономических систем в современных условиях: межвуз. сб. ст. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2014. Вып. 2. С. 58–64.
5. Заводчикова Т.Б. Основные направления развития внутренней корпоративной социальной ответственности // Стратегические ориентиры развития экономических систем в современных условиях: межвуз. сб. ст. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2015. Вып. 3. С. 58–64.
6. Сараев А.Л., Сараев Л.А. К расчету эффективной равновесной цены неоднородно распределенного конкурентного рынка // Вестник Самарского государственного университета. 2011. № 10 (91). С. 129–135.
7. Тюкавкин Н.М., Сорочайкин А.Н. Основные вопросы по курсу «Управления персоналом»: учеб. пособие. Самара, 2012.
8. Аширов В.К., Климентьева С.В. Методика планирования инвестиционной деятельности предприятия // Стратегические ориентиры развития экономических систем в современных условиях: межвуз. сб. ст. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2014. Вып. 2. С. 14–19.

## References

1. Zavodchikova T.B. Development of internal corporate social responsibility in the activities of Russian companies. *Strategicheskie orientiry razvitiia ekonomicheskikh sistem v sovremennykh usloviakh. Mezhvuzov.sb.statei* [Strategic guidelines for the development of economic systems in modern conditions. Interacademic collection of articles], 2013, Issue 1, pp. 66–72 [in Russian].
2. Corporate social responsibility. E.M. Korotkov (Ed.). M., Izd-vo Iurait, 2013, 445 p. [in Russian].
3. Shihverdiev A., Veshnyakov A., Seryakov A. Parameters of social responsibility of business in the system of effective corporate governance. *Problemy teorii i praktiki upravleniia* [Problems of theory and practice of management], 2009, no. 9, pp.107–115 [in Russian].
4. Zavodchikova T.B. Organizational aspects of development of internal corporate social responsibility. *Strategicheskie orientiry razvitiia ekonomicheskikh sistem v sovremennykh usloviakh. Mezhvuzov.sb.statei* [Strategic guidelines for the development of economic systems in modern conditions. Interacademic collection of articles], 2014, Issue 2, pp. 58–64 [in Russian].
5. Zavodchikova T.B. Guidelines for the development of internal corporate social responsibility. *Strategicheskie orientiry razvitiia ekonomicheskikh sistem v sovremennykh usloviakh. Mezhvuzov.sb.statei* [Strategic guidelines for the development of economic systems in modern conditions. Interacademic collection of articles], 2015, Issue 3, pp. 58–64 [in Russian].
6. Saraev A.L., Saraev L.A. On the calculation of effective equilibrium price of inhomogeneous distribution of a competitive market. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta* [Vestnik of Samara State University], 2011, no. 10(91), pp. 129–135 [in Russian].
7. Tyukavkin N.M., Sorochaikin A.N. The main issues of the course “Human Resource Management”. Textbook for bachelors in the direction 080400.62 “Personnel Management”. Samara, 2012 [in Russian].
8. Ashirov V.K., Klimentieva S.V. Methodology of planning of investment activity of an enterprise. *Strategicheskie orientiry razvitiia ekonomicheskikh sistem v sovremennykh usloviakh: mezhvuz. sb. st.* [Strategic guidelines of development of economic systems in modern conditions: interacademic collection of articles]. Samara, Izd-vo «Samarskii universitet», 2014, Issue 2, pp. 14–19 [in Russian].

*T.B. Zavodchikova\**

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF RUSSIAN COMPANIES: THEORY AND PRACTICE

The article is dedicated to the investigation of theoretical aspects of formation of corporate social responsibility, organizational bases of its development, its practical realization in the activity of domestic companies, and also to the examination of basic trends in the development of internal corporate social responsibility based on the example of the number of Samara companies.

*Key words:* internal corporate social responsibility, external corporate social responsibility, trend in development of internal corporate social responsibility.

Статья поступила в редакцию 20/VI/2015.  
The article received 20/VI/2015.

---

\* *Zavodchikova Tamara Borisovna* (toma.zavod@gmail.com), Department of General and Strategic Management, Samara State University, 1, Acad. Pavlov Street, Samara, 443011, Russian Federation.