

Еговцева Юлия Александровна

магистрант

Кузнецов Геннадий Иванович

канд. воен. наук, профессор

Северо-Западный институт управления (филиал)

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства

и государственной службы при Президенте РФ»

г. Санкт-Петербург

DOI 10.21661/r-116330

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ ВНУТРЕННЕЙ КСО В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Аннотация: в статье представлены основные этапы эволюции развития концепции КСО. На основании зарубежных и отечественных литературных и нормативно-правовых источников проведён сравнительный анализ особенностей реализации принципов внутренней социальной ответственности бизнеса в европейской и американской моделях КСО. Рассмотрены направления и формы реализации внутренней корпоративной ответственности в России и за рубежом, представлены наиболее распространённые методы оценки эффективности внутренней КСО. В работе также описаны основные характеристики, современные проблемы и перспективы развития внутренней КСО в России.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальная поддержка персонала, управление здоровьем персонала, социально ответственная реструктуризация, оценка эффективности КСО.

Осознание ответственности организации перед зависимыми сторонами эволюционировало под влиянием социально-экономических, политических преобразований, развития научной мысли, новых форм трудовой деятельности и изменения управленческих практик. Концепция социальной ответственности бизнеса продолжает развиваться и сегодня.

Теоретическая значимость темы обусловлена необходимостью формирования единого подхода к пониманию внутренней КСО, изучение зарубежного опыта внутренней КСО и дальнейшего развития социальной ответственности предпринимательства в России. Актуальность с практической точки зрения заключается в возможности применения зарубежного опыта в нашей стране с учётом российской специфики.

В ходе социально-исторического развития общества наблюдается тенденция увеличения социальной ориентированности власти, а также доли участия субъектов управления в социальной жизни местного сообщества. Один из основоположников идеи социальной ответственности предприятия перед своими работниками – английский промышленник Роберт Оуэн (1771–1858). Он работал над улучшением условий жизни трудящихся одной из шотландских фабрик. Его проекты касались переориентации работодателей с максимально эффективного использования человеческих ресурсов при извлечении прибыли до распространения идеи социальной ответственности перед трудящимися. На этом этапе своего существования понятие «социальная ответственность» отождествлялось с «моральной ответственностью» и применялось в сфере трудовых отношений.

В середине XX века возник сам термин «корпоративная социальная ответственность». Аргументами «за» КСО, представленными в работе Г. Боуэна «Социальная ответственность бизнесмена», обусловлено широкое распространение идеи социальной ответственности в деловых кругах.

При переходе развитых стран к ориентации на устойчивое развитие изменяется содержание понятия «социальная ответственность». Его смысл дополняется новыми принципами, приближается к современному пониманию КСО и подразумевает ответственность перед окружающей средой.

Сегодня КСО – это «концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, беря на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны, а также на окружающую среду» [6].

Схема, отражающая иерархию уровней корпоративной социальной ответственности (см. рис. 1), была предложена американским экономистом Арчи Кэрроллом в конце 70-х годов XX века. Структура, представленная на рис. 1, содержит четыре уровня социальной ответственности организации: экономическую, правовую, этическую и филантропическую ответственность.



Рис. 1. Пирамида корпоративной социальной ответственности

Высшим уровнем социальной ответственности является филантропия – благотворительная деятельность – добровольный элемент деятельности организации, который соответствует её миссии и цели. При этом три других уровня социальной ответственности не отвечают принципу добровольности. Вопрос экономической ответственности – удовлетворение потребительского спроса – относится к эффективности основной деятельности предприятия, к реализации его главной цели – выживаемости. При этом, экономическая ответственность является основой внутренней КСО, т.к. не обеспечивая собственного развития и роста прибыли, организация не способна брать на себя какие-либо социальные обязательства перед сотрудниками (а также обязательства перед акционерами, потребителями, местным сообществом и экологией) [4]. Правовая ответственность предприятия – соблюдение законодательства при ведении предпринимательской деятельности – не относится к сфере добровольной инициативы руководства.

Несоблюдение принципов правовой ответственности не просто создаёт организации репутацию «социально безответственной», но и влечёт за собой применение установленных законодательством санкций. Существует мнение, что если рассматривать КСО как добровольное и осознанное следование принципам социальной ответственности, то соблюдение трудовых прав сотрудников организации, как и законность ведения бизнеса не являются элементами КСО. Большинство источников относят экономическую и правовую ответственность к базовым уровням, без которых не может быть этической и филантропической ответственности.

Особенностями реализации принципов социальной ответственности в разных странах обусловлено разделение на европейскую и американскую модели КСО. Основное их отличие в степени государственного регламентирования социальной ответственности организации перед социумом. Некоторые специалисты выделяют до пяти моделей КСО (скандинавскую, южноевропейскую, континентальную, ангlosаксонскую, японскую), каждая из которых обладает своими отличительными особенностями с т. з. правового регламентирования, инициативы со стороны самого бизнеса, степенью вовлечённости гражданского общества и др.

Представителями европейской модели являются северные страны ЕС. Основная характеристика этой модели – «скрытость» КСО. Социальная ответственность – не самостоятельный выбор компаний, а обязательство, накладываемое законодательством конкретной страны. Существует ряд стандартов, в том числе во взаимоотношениях с персоналом и реализации их социальной поддержки, соблюдение этих норм контролируется государством. Эта модель отражает способность своевременного и эффективного реагирования управленческих структур на нужды низших уровней организационной иерархии.

Для Великобритании, Австрии, Франции и Германии характерно активное участие государственного управления в поддержке и развитии идеи социальной ответственности бизнеса, высокая инициативность предпринимательства в сфере разработки проектов КСО, повышенное внимание СМИ как инструмента

контроля гражданского общества к реализации социальных программ. В законодательствах этих стран предусмотрены налоговые льготы компаниям, проявляющим социальную активность в сфере экологии (особенно в области рационального использования ресурсов), а также в сфере взаимоотношений с персоналом.

В скандинавской модели особое внимание уделяется социальной защите работников. Распространены различные меры социальной поддержки семьи, помочь родителям, воспитывающим ребёнка с ограниченными возможностями. Забота о сотрудниках выражается в противодействии любой дискриминации в процессе найма или карьерного роста, а также в вовлечении социально уязвимых групп в трудовой процесс. Достаточно высоко развиты программы трудовой адаптации инвалидов: от создания инфраструктуры, соответствующей определённым ограничениям возможностей до применения гибкого графика работы и адаптации рабочего места под нужды конкретного человека.

Государственная поддержка играет в этом значительную роль: организациям, предоставляющим работу людям с ограниченными возможностями, предусмотрены налоговые льготы.

Если соотнести особенности внутренней КСО европейской модели с уровнями пирамиды корпоративной ответственности А. Кэрролла, экономическая ответственность организации перед персоналом выражается в удовлетворении потребностей сотрудников. К внутренней правовой ответственности организации относится соблюдение трудовых прав работников. В сфере этической корпоративной ответственности обязательно соблюдение этических норм, принятых в организации и закреплённых в корпоративном кодексе.

Высокий уровень социальной защищённости – характерный признак европейской модели КСО. Социальные кодексы крупных зарубежных компаний включают в себя раздел, посвящённый социальной поддержке персонала в трудной жизненной ситуации.

Американская модель распространена в США, Латинской Америке и некоторых странах Африки. Характеристиками этой модели является высокий уровень инициативы самих компаний в сфере КСО, минимальное вмешательство

государства, система социальной отчётности, создание корпоративных фондов и т. д. Социальные инвестиции поощряются налоговыми льготами. Высокая степень государственного регулирования не характерна для данной модели и воспринимается как вмешательство в свободу предпринимательства. При этом законодательно закреплены меры защиты прав работников. Например, в случае признания банкротства компании, существует приоритет прав сотрудников на получение выплат перед выплатами кредиторам.

Представленные уровни ответственности (см. рис. 1) реализуются внутри организации или вне её в зависимости от направления социальных инвестиций.

Деятельность в сфере внутренней КСО осуществляется в направлениях социальной поддержки персонала, его развитии, а также совершенствовании организации трудового процесса. Каждое из перечисленных направлений охватывает широкий круг вопросов (рис. 2).



Рис. 2. Направления внутренней КСО

Социальная поддержка включает в себя комплекс мер, направленных на охрану здоровья персонала (см. рис.4). Один из подходов отражает взаимосвязь здоровья персонала и ресурсов организации, направленных на его мотивацию.

Сущность данного похода представлена на схеме (см. рис. 3).

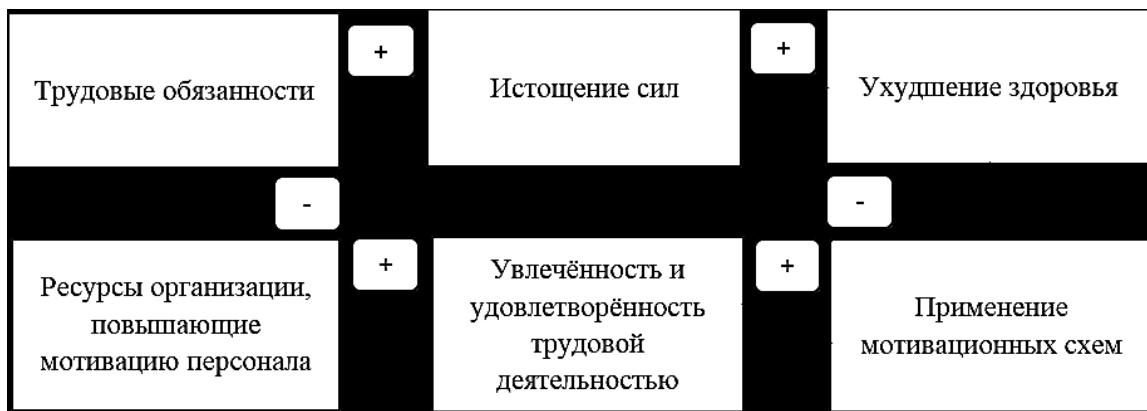


Рис. 3. Модель П. Рихтера «работа – ресурсы – здоровье» [19]

В связи с экономически обоснованной необходимостью улучшения состояния здоровья персонала на западе развиваются программы health management – управление здоровьем. Программы включают комплекс мер по поддержанию хорошего здоровья и общего самочувствия сотрудников, а также профилактике профессиональных заболеваний (см. рис. 4). Часть мер направлены на профилактику возможных рисков, например, проведение семинаров, тренингов и консультаций по вопросам повышения безопасности труда, снижению производственного травматизма, информирование персонала о системе поощрений сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.



Рис. 4. Health management как элемент внутренней КСО

Управление здоровьем персонала предусматривает индивидуальные особенности каждого работника и прогнозирование возможных рисков для организации с учётом этих особенностей, а также отклоняющегося поведения (вредные привычки, пищевые девиации и т. д.), приводящего к ухудшению здоровья. Например, в связи с растущими убытками компаний по причине уплаты высоких страховых взносов, большой популярностью в США пользуются различные виды профилактических мер в отношении здоровья сотрудников, имеющих лишний вес [19]. Такие крупные компании как Coca-Cola, Microsoft и ряд других предлагают корпоративные занятия йогой и сеансы массажа, что особенно актуально для офисных работников, предрасположенных к заболеваниям опорно-двигательного аппарата.

Примерно 75% крупных компаний в США используют *health management* как часть внутренней КСО [19].

В отличие от зарубежных стран, в России только зарождается социально-культурный подход в сфере взаимодействия управленческого звена и персонала. Руководители крупных компаний принимают во внимание следующие принципы:

- персонал может участвовать в организационном управлении;
- эффективность деятельности повышается, когда люди самостоятельно организовывают свой трудовой процесс;
- персонал – ценный информационный ресурс для принятия управленческих решений [7].

Для реализации данных принципов в полном объёме и без ущерба эффективности основной деятельности компании разрабатывается внутренняя социальная политика организации.

Важным этапом создания стратегии внутренней КСО является оценка ожиданий персонала как стороны, заинтересованной в осуществлении социальной деятельности организации. Для оценки ожиданий персонала необходимо классифицировать сотрудников по ряду признаков (например, по социально-демографическому признаку) и произвести детализацию запросов – более подробное их

изучение. Следует выяснить, какие из категорий персонала больше влияют на эффективность экономической деятельности компании? Какие из категорий дают организации больше конкурентных преимуществ? Далее необходимо оценить риски, которые могут возникнуть в случае игнорирования ожиданий каждой из категорий. Также важно выявить преимущества, которые получит организация, удовлетворив запросы каждой группы сотрудников [9].

Оценка ожиданий персонала подразумевает выявление целей и ценностей, наиболее важных для представителей каждой категории персонала, а также актуальных для них социальных проблем. Для оценки потребностей сотрудников используется метод «дерева ценностей» [9]. Первый этап – определение коллективных ценностей персонала. Второй – корректировка и дополнение индивидуальными ценностями. В результате выявляются основные запросы сотрудников, их ожидания, на удовлетворение которых направлена внутренняя социальная политика организации.

В российских организациях почти не распространена практика оценки ожиданий персонала, в отличие от западных компаний. Стратегия внутренней КСО разрабатывается исходя из представлений руководства и имеющихся ресурсов.

Расстановка приоритетов при выборе конкретных направлений внутренней социальной ответственности производится по итогам анализа имеющихся ресурсов и сопоставления их с ожиданиями персонала. Стратегия может быть направлена на удовлетворение запросов, их игнорирование, нейтрализацию или противодействие ожиданиям [9].

Потенциальные угрозы

		Высокий уровень	Низкий уровень
Потенциальные выгоды	Низкий уровень	Способ реагирования (линия поведения)	Способ реагирования (линия поведения)
	Высокий уровень	Способ реагирования (линия поведения)	Способ реагирования (линия поведения)

Рис. 5. Карта отношений со стейкхолдерами [9]

На рис. 5 представлена карта отношений со стейкхолдерами, которую можно применить для выработки стратегии внутренней социальной ответственности. Метод основан на оценке возможных выгод и угроз. Выгоды от удовлетворения ожиданий персонала явны и значимы для организации. Риски вследствие невыполнения запросов персонала также относятся к высокому уровню потенциальных угроз. В данном случае наиболее эффективна активная линия поведения (удовлетворение ожиданий): выработка и реализация корпоративной социальной политики [9].

При формировании стратегии внутренней КСО (см. рис. 6) учитываются возможности организации – её внутренние ресурсы: материальные (социальный бюджет организации) и управленические. Возможности работодателя и направления внутренней КСО также обусловлены воздействием внешней среды – ситуацией на рынке (конкуренция, инвестиционный климат, имидж и репутация организации – её привлекательность для потребителей, инвесторов). Характер труда и особенности отдельных профессий подразумевают ежедневное продолжительное влияние на сотрудников различных неблагоприятных факторов. При этом соблюдение всех правил поведения на рабочем месте и норм безопасности труда не гарантирует отсутствие отрицательных последствий для самочувствия персонала, чья трудовая деятельность связана со значительными физическими и психологическими нагрузками и повышенным уровнем стресса. Данные факторы

включают в себя риск негативного воздействия на состояние здоровье персонала, угрозу возникновения профессиональных заболеваний, профессиональное выгорание, различные виды психических расстройств и т. д. Трудовое законодательство предусматривает особые условия труда и отдыха для некоторых категорий работников (для работников, занятых на вредном производстве или работающих в особых климатических зонах, например, в условиях Крайнего Севера). Соблюдение организацией норм Трудового кодекса относится к сфере правовой корпоративной ответственности, следовательно, является обязательным. Дополнительная деятельность организации, направленная на охрану и поддержание здоровья персонала на рабочем месте и вне его – добровольная инициатива, соответствующая понятию внутренней КСО, так как включает в себя меры сверх тех, что установлены законодательством.

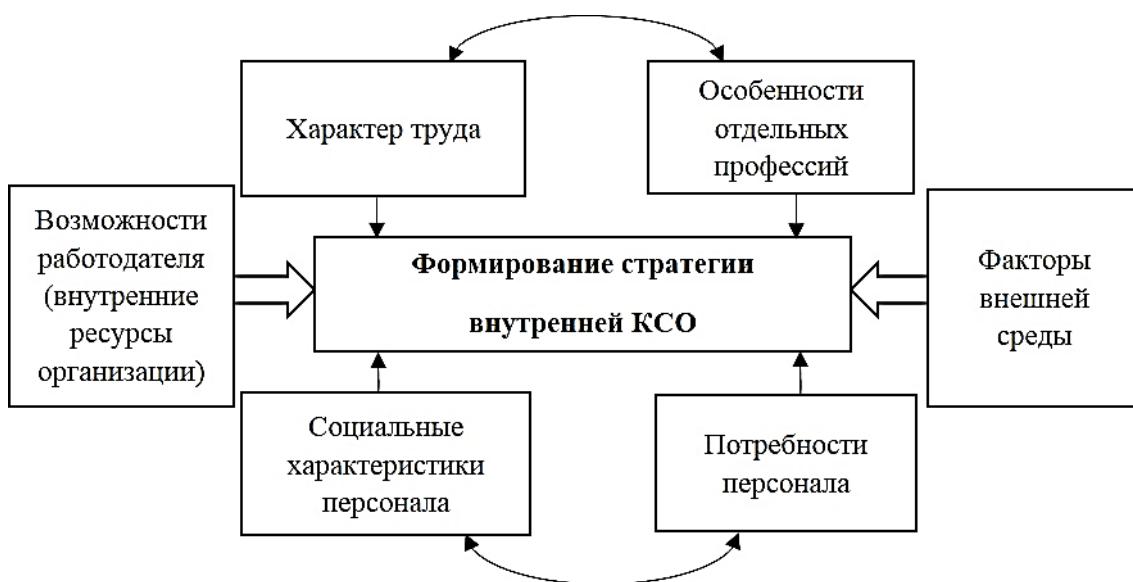


Рис. 6. Формирование стратегии внутренней КСО

Как отмечают специалисты регионального бюро МОТ, практика выплаты компенсации за работу во вредных условиях труда является не эффективной и устаревшей [20]. В современных условиях всё более распространёнными становятся превентивные практики повышения безопасности трудового процесса. Такой подход позволяет снизить риск возникновения внештатных ситуаций и является неотъемлемой частью внутренней КСО предприятия. К числу превентивных

мер по повышению безопасности труда относятся информирование и консультирование персонала по вопросам безопасности труда, мониторинг возможных рисков.

К ресурсам компании, необходимым для развития внутренней КСО, можно отнести: человеческие ресурсы, включая административную поддержку и волонтерство; интеллектуальный потенциал: технические знания, навыки в области разработки проектов; материальные ресурсы: предоставление помещений для проведения мероприятий, финансовая поддержка [12].

Формирование стратегии внутренней КСО – поэтапный процесс выработки и принятия корпоративных норм, основанных на принципах социальной ответственности, закреплённых в конкретном документе, регламентирующем порядок реализации мер социальной поддержки персонала.

Реализация стратегии учитывает эффективность внутриорганизационной коммуникации и сопровождается мониторингом удовлетворённости сотрудников внутренней социальной политикой организации, который осуществляется методами анкетного опроса или интервью.

При реализации внутренней КСО необходимо соблюдать как формальные, так и неформальные аспекты социальной активности организации. Формальные аспекты отличаются более жёсткой регламентацией и контролем со стороны руководства и других организаций: повышение безопасности условий труда, выполнение обязательств перед сотрудниками, предусмотренных трудовым законодательством и др. К неформальным аспектам относятся различные факторы внутриорганизационного климата, мнения сотрудников и руководства о необходимости соблюдения КСО.

Для эффективной оценки результатов внутренней КСО западными компаниями используются различные методики, позволяющие анализировать данные по основным направлениям реализации социальной активности и выявлять существующие корреляции.

Одна из широко применяемых методик – DEA (Data Envelopment Analysis) [11]. В основе этой методики заложен критерий экономичности организационной деятельности. Данная технология используется при решении различных оптимизационных задач. В процессе анализа конкретные показатели, полученные в результате эмпирического исследования (затраты бюджета на социальную поддержку сотрудников и полученный результат, затраты на повышение безопасности труда и их результат, управленческие затраты и их результат, и т. д.) сопоставляются с лучшими показателями по итогам деятельности других подобных компаний. Результат анализа имеет вид графика с показателями от 0 до 1: от социальных инвестиций до полученной экономической выгоды, которые являются коэффициентами эффективности каждого изучаемого параметра. По итогам анализа выявляются низкоэффективные направления деятельности, разрабатываются стратегии повышения их эффективности.

Другим широко распространённым в США методом оценки эффективности внутренней КСО является индекс KLD (Kinder, Lydenberg and Domini) [11]. Для применения метода выделяется конкретное направление внутренней социальной активности компании, требующее оценки. Внутри него выявляются положительные (увеличение производительности труда, сокращение материальных, управленческих, временных затрат и т. д.) и отрицательные (всевозможные затраты, потери) показатели деятельности. Данная технология основана на присвоении определённой значимости (веса) всем выделенным показателям. Из суммы положительных показателей вычитается сумма отрицательных. Результат – коэффициент эффективности конкретного направления внутренней КСО.

Существует мнение, что весь период функционирования и развития организации представляет собой процесс её реструктурирования. Поэтому не менее важным является соблюдение внутренней социальной ответственности бизнеса при реструктурировании организации. Любое изменение несёт в себе риски, связанные с потерей стабильности, и может оказать негативное воздействие на положение персонала.

В зависимости от формы реструктурирования изменяется характер угроз, способных снизить уровень социальной защищённости сотрудников организации. К числу наиболее вероятных рисков, возникающих в процессе реструктуризации предприятия, относятся: рост безработицы и снижение благосостояния населения, снижение мотивации у работников, оставшихся в организации после сокращения штата, падение уровня доверия сотрудников к руководству. По данным Американской академии менеджмента более половины из 1468 организаций, проводивших реструктуризацию, выявили снижение производительности труда (в некоторых компаниях производительность труда не изменилась) [5]. Это свидетельствует о том, что могли быть нарушены принципы социально-ответственной реструктуризации.

Социальная ответственность в процессе реструктуризации подразумевает поиск решения альтернативного сокращению штата, содействие трудоустройству высвобожденных работников – поиск вакансий как внутри организации, так и вне её (см. рис. 7). Для этого руководство организации должно оказывать содействие мобильности персонала. Мобильность персонала может рассматриваться как его перемещение внутри организации (например, карьерный рост) или передвижение в территориальном плане. К инструментам управления мобильностью сотрудников относятся обучение, переподготовка и повышение квалификации, планирование движения персонала внутри организации.

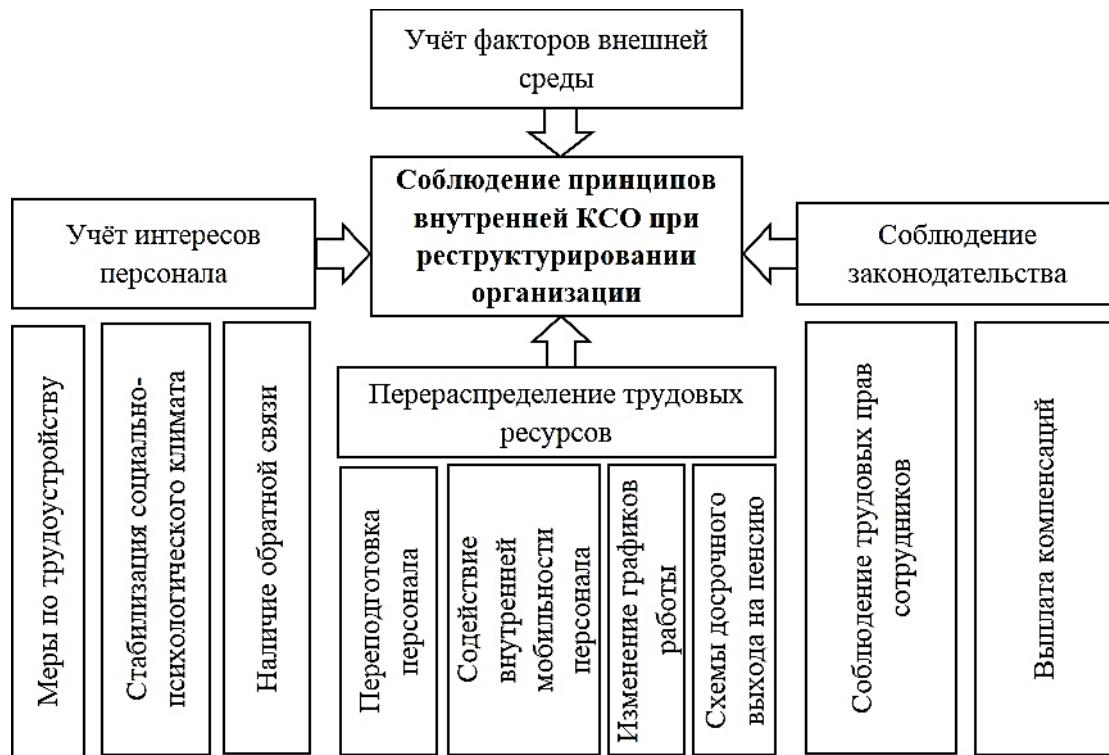


Рис. 8. Соблюдение принципов внутренней КСО

при реструктурировании организации

Интересен зарубежный опыт социально-ответственной реструктуризации.

Распространённые мероприятия – бесплатное переобучение, составление индивидуальной карьерной траектории, индивидуальные консультации с работниками, применение схемы досрочного выхода на пенсию и т. д. Работа с высвобождаемыми сотрудниками включает создание клубов по поиску работы, субсидированную занятость, содействие при открытии своего бизнеса и другие меры.

Важный аспект реструктуризации – сотрудничество предприятия и службы занятости: предоставление информации о высвобождаемых работниках, анализ рынка труда для более быстрого их трудоустройства.

В качестве положительного примера соблюдения различных аспектов внутренней КСО можно привести ряд крупных российских компаний.

ПАО «Северсталь» уделяет большое внимание вопросу безопасности сотрудников на рабочих местах. Повышение безопасности труда – оно из основных направлений внутренней КСО компании. Культура безопасности основана на личной ответственности и поощрении индивидуальных заслуг. Для мониторинга

состояния безопасности промышленного производства применяются рейтинговые аудиты. Этот метод способствует объективной оценке ситуации, принятию эффективных мер по повышению безопасности, а также повышению мотивации.

Программы поддержки здоровья включают в себя не только профилактические меры и наличие медпунктов, но и возможность получения работниками высокотехнологичной медпомощи.

На социальную поддержку работников и их семей направлена программа жилищного строительства. В 2013 году свои жилищные условия улучшили более 2 100 сотрудников. 186 семьям работников квартиры были переданы бесплатно [18].

В «Программе развития человеческого капитала», разработанной и утверждённой ПАО «ГМК «Норильский никель» в 2014 году, провозглашается ориентация на развитие личной инициативы работников, разработку прозрачных и достижимых моделей карьерного роста сотрудников. В целях обучения и повышения квалификации идёт взаимодействие с независимыми учебными центрами, а также обучение в рамках корпоративного университета. Каждый год на базе образовательных центров Группы обучаются более 20 тыс. сотрудников.

Социальная поддержка подразумевает дополнительные выплаты пенсионерам (бывшим работникам), дополнительные льготы для сотрудников, занятых в Заполярном филиале Группы. Одним из способов нематериального стимулирования является вручение корпоративных наград компании.

Особое внимание уделяется улучшению социально-бытовых условий сотрудников: ремонт объектов общественного питания, здравоохранения, спортивных объектов [17].

Несмотря на растущее количество компаний, разделяющих принципы социальной ответственности бизнеса, в России существует ряд проблем социально-исторического, экономического, правового характера.

На сегодняшний день ярко выражена тенденция к неформальному регулированию отношений работников и работодателя, а также «патернализм» в трудовых отношениях.

Почти незначительна стимулирующая функция государства в сфере КСО в России по сравнению со странами Европы. Необходимой мерой государственной поддержки предпринимательства является предоставление налоговых льгот, но российское законодательство в этой сфере ограничивает мотивацию работодателя к социальной поддержке работников. Пример – ограничение адресной материальной помощи работнику в соответствии с п.28 ст. 217 Налогового кодекса РФ «Доходы, не подлежащие налогообложению (освобождаемые от налогообложения)». Предел материальной поддержки, не облагаемой налогом, 4000 руб. [1] Таким образом, мы видим необходимость совершенствования законодательства для успешной реализации внутренней КСО.

Для развития социальной ответственности бизнеса в России необходимо внедрение эффективных методов оценки внутренней КСО. Представляется возможным применение опыта западных компаний с учётом российской специфики. Например, изменение западных стандартов КСО и их применение для оценки деятельности компаний, работа независимой экспертизы.

Опыт зарубежных стран говорит об эффективности такой меры как обязательная публикация отчётности о КСО (внутренней и внешней). И в российской практике предоставление социальной отчётности становится всё более распространено.

Важный аспект – вовлечение сотрудников в формирование социально-психологического климата в организации, благоприятного для реализации КСО, привлечение работников к участию в управлении. Поощрение социальной активности сотрудников поможет сформировать инициативность и лояльность к целям организации. В России эта форма внутренней КСО практикуется достаточно редко [12].

Проблемой является отсутствие единого подхода к пониманию сущности внутренней КСО. Российские компании определяют ответственность перед сотрудниками по-разному, иногда с учётом специфики своей деятельности. Зачастую под соблюдением принципов внутренней КСО понимается уплата налогов, своевременная выплата заработной платы и положенных надбавок работникам,

предоставление льгот отдельны категориям работников. В данном случае речь идёт о соблюдении норм трудового законодательства, а не о дополнительно взятых на себя обязательствах.

Вопрос невысокой популярности идеи КСО в России связан с проблемами этики бизнеса. Низкий уровень предпринимательской культуры и отсутствие чёткой государственной стратегии (в том числе, отсутствие правового регулирования данной сферы) объясняет возникшие трудности при столкновении российского бизнеса с относительно новым для страны явлением – концепцией КСО (по сравнению с США и странами Европы).

Низкая вовлеченность малого и среднего бизнеса обусловлена целым рядом факторов: отсутствие официальной статистики, анализа деятельности и достоверной отчётности о результатах работы малых и средних предприятий; стремление предпринимателей уклониться от налогов, распространена практика выдачи «серой» зарплаты; неэффективная государственная поддержка; бюджет предприятия не позволяет осуществлять значительные расходы на социальные инвестиции. В качестве примера поддержания внутренней КСО можно привести ряд крупных российских компаний: ПАО «Газпром», ОАО «Лукойл» и др. Компании, планирующие своё развитие в долгосрочной перспективе, способные выделить средства на формирование социального бюджета, поддержку персонала и направлять социальные инвестиции на развитие местного сообщества.

Отсутствие культуры здоровья у населения в целом не позволяет организовать высокий уровень охраны здоровья персонала в организации. Большинство работодателей считают, что забота о состоянии здоровья сотрудников не относится к их обязанностям, т. к. не видят в этом краткосрочной экономической выгоды, на которую нацелено большинство организаций в период кризиса. При этом статистические данные подтверждают взаимосвязь убытков организации и здоровья сотрудников: организация терпит убытки не только в связи с отсутствием вышедшего на больничный сотрудника на рабочем месте, но и в связи с неэффективной работой больного сотрудника.

Внутренняя КСО применяется за рубежом как фактор формирования лояльности персонала. В нашей стране, в силу недостаточной развитости механизмов управления персоналом, лояльность персонала формируется в основном путём денежного вознаграждения. При этом работодатель часто недооценивает влияние комфортных и безопасных условий труда, возможности профессионального развития, получения социальной помощи и поддержания хорошего состояния здоровья на приверженность сотрудника нормам и ценностям организации.

Отличительной особенностью является низкий уровень развития гражданского общества, которое активно формирует общественное мнение на западе и имеет реальные рычаги воздействия на предпринимателей. Слабость и неразвитость гражданского общества в нашей стране на сегодняшний день не позволяет, используя его ресурсы, в полной мере достичь соблюдения прав работников, предусмотренных трудовым законодательством (не говоря о том, чтобы направить работодателей к выполнению норм сверх установленных законом).

Отсутствие законодательного регламентирования соблюдения принципов КСО в России, в отличие от стран европейской модели КСО, а также необходимого контроля за соблюдением установленных норм. Если учитывать имеющиеся в нашей стране проблемы государственного управления и слабость гражданского общества, можно предположить, что осуществление контроля за деятельность предпринимательства в сфере КСО будет неэффективно.

Вышеперечисленные особенности российского бизнеса объясняют неготовность большинства работодателей к внедрению и соблюдению принципов внутренней и внешней КСО. Следует отметить, что развитие в данном направлении ведётся и всё больше компаний приходят к осознанию пользы соблюдения социальной ответственности как внутренней, так и внешней.

Для того, чтобы организация следовала принципам внутренней КСО и ставила перед собой задачи сверх установленных законодательством правил ведения бизнеса, необходим высокий уровень открытости предпринимательской деятельности. Одним из препятствий является недостаточная ясность и предсказуемость правового регулирования, её истоки в проблемах государственного

управления, которое также характеризуется закрытостью и непрозрачностью. Преимущества для социально ответственного бизнеса в нашей стране должны быть чётко определены, обоснованы, достижимы и утверждены законодательно. Требует внимания проблема коррупции на всех уровнях государственного управления и вопрос эффективности антикоррупционных механизмов.

Существующие проблемы подтверждают актуальность проведения научных исследований тенденций развития концепции КСО в России, возможностей применения опыта развитых стран в этой сфере (с учётом российской специфики) и выработке научно обоснованной государственной стратегии повышения социальной ответственности российского предпринимательства.

Список литературы

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (ред. от 9.03.2016).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (ред. от 10.01.2016).
3. Федеральный закон от 24.07.2007 №209-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».
4. Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Высшая школа менеджмента СПбГУ. – 2-е изд. – СПб.: Высшая школа менеджмента, 2011.
5. Бойкова О.С. Реорганизация предприятия: управление персоналом в период реорганизации / О.Н. Валькович, Л.И. Сланченко. – М.: Альфа-Пресс, 2006.
6. Валькович О.Н. Корпоративная социальная ответственность: российский опыт / О.Н. Валькович, Л.И. Сланченко. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2012.
7. Гудкова Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний. – М.: РГ-Пресс, 2014.
8. Долгорукова И.В. Корпоративная социальная политика современных российских предприятий: социолого-управленческий анализ: Монография. – М.: Изд-во РГСУ, 2011.
9. Канаева О.А. Корпоративная социальная политика: теория и практика управленческих решений. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2013.

10. Кричевский Н.А. Налоговая поддержка корпоративной социальной ответственности // Российское предпринимательство. – 2012. – №2.
11. Лещенко О.А. Современные методики оценки эффективности деятельности компаний в области КСО / О.А. Лещенко, Е.В. Корчагина // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – №1.
12. Миролюбова О.В. Корпоративная социальная ответственность в российском и международном бизнесе: Учеб. пособие. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2013.
13. Пономарёв С.В. Корпоративная социальная ответственность в Европе: что нужно знать предпринимателю, выходящему на европейские рынки // Евро инфо корреспондентский центр. – Пермь, 2014.
14. Шевченко Т.П. Международные руководства, стандарты и отчетность в сфере корпоративной социальной ответственности // Молодой ученый. – 2014. – №6.
15. Публичное акционерное общество «Газпром» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gazprom.ru> (дата обращения: 27.03.2016).
16. Публичное акционерное общество «Лукойл» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lukoil.ru> (дата обращения: 28.03.2016).
17. Публичное акционерное общество «ГМК «Норильский никель» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nornik.ru/> (дата обращения: 4.04.2016).
18. Публичное акционерное общество «Северсталь» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.severstal.com> (дата обращения: 4.04.2016).
19. HR-портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru> (дата обращения: 29.03.2016).
20. International Labour Organization [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения: 25.03.2016).