

## **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Статья посвящена исследованию организационных основ развития внутренней корпоративной социальной ответственности. Рассмотрена организация внутренней корпоративной социальной ответственности в деятельности самарских компаний – ОАО «Гидроавтоматика», ФГУП ГНПРКЦ «ЦСКБ-Прогресс», а также целесообразность организации отдела КСО, определения его основных функций, задач и направлений деятельности.

**Ключевые слова:** Внутренняя корпоративная социальная ответственность, социально-трудовые отношения, структурные подразделения КСО, функции отдела КСО.

Устойчивое развитие современного бизнеса во многом определяется уровнем его социальной ответственности. Несмотря на то что для российского бизнеса концепция корпоративной социальной ответственности является относительно новой, поскольку представляет собой новую “философию” и парадигму ведения бизнеса, наблюдается прогрессивная тенденция ее развития. При этом для большинства российских компаний приоритетной является внутренняя корпоративная социальная ответственность (КСО), ориентированная на стимулирование и поддержание персонала.

Организационные основы развития внутренней КСО отечественных компаний формируются в зависимости от специфики бизнеса, понимания значимости ее со стороны руководства. Интеграция КСО в деятельность корпорации может осуществляться в разных объемах и на различных уровнях. Она может быть внедрена на уровне философии (миссия, кодекс делового поведения), включена в систему мотивации

персонала, использоваться как экспертная система при принятии управленческих решений и оценке социальных рисков. Как правило, разработкой внутренней КСО занимается отдел развития персонала, в некоторых компаниях – департамент корпоративных отношений, отдел по связям с общественностью. В крупных компаниях могут создаваться отдельные подразделения КСО. По мнению специалистов, функция КСО должна быть распределена по всем департаментам, внедрена во все ключевые бизнес-процессы. При этом обязанность отдела КСО должна состоять в сборе, обработке и экспертной поддержке сотрудников по всем социальным вопросам [1, с. 169–170].

В связи с этим представляется целесообразным создание такого подразделения, координирующего всю деятельность, связанную с КСО, в крупных самарских компаниях, достигших определенного уровня ее развития. Так, в самарской компании ОАО «Гидроавтоматика» социальные функции реализуются дирекцией по социальному развитию и дирекцией по развитию персонала, в Государственном научно-производственном ракетно-космическом центре «ЦСКБ-Прогресс» – управлением персоналом и социально-бытовым управлением, находящимися в непосредственном подчинении генеральному директору. Организация единого подразделения позволит оптимизировать развитие внутренней КСО с учетом накопленного этими компаниями опыта социально-трудовых отношений.

Используя этот опыт, а также изучая и анализируя опыт социальной политики успешных корпораций, отдел КСО должен осуществлять выработку приоритетных направлений развития внутренней корпоративной социальной ответственности, связанных с политикой доходов, социальным обеспечением, человеческим капиталом, условиями труда, жилищной политикой, а также координацию деятельности всех отделов, в задачу которых входят коммуникации с заинтересованными сторонами.

В рамках каждого направления развития КСО в компании формируется свой определенный комплекс мероприятий, связанных с соци-

альной защитой персонала, безопасностью и охраной его труда, стабильной выплатой социально значимой заработной платы работникам, повышением их профессионально-квалификационного уровня, молодежной политикой, оздоровлением работников и членов их семей, поддержкой пенсионеров, формированием корпоративной культуры и т. д. Например, политика доходов, проводимая ФГУП ГНПРКЦ «ЦСКБ-Прогресс» в настоящее время, включает комплекс мероприятий, содержание которых отражено в коллективном договоре на 2012–2013 гг. Данный документ является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и другие отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов. В коллективном договоре отражена стратегия компании в области внутренней КСО.

За свою историю Государственным научно-производственным ракетно-космическим центром «ЦСКБ-Прогресс», которое является одним из мировых лидеров по разработке, производству и эксплуатации ракетно-космической техники, накоплен богатый опыт социально-трудовых отношений. Особое место в их числе занимает политика доходов, проводимая предприятием. Она предполагает не только обеспечение базового уровня, определяемого законодательством, но и применение гибкой системы бонусов и премий.

Так, в договоре зафиксированы своевременная выплата заработной платы в соответствующем размере 2 раза в месяц, а также минимальная тарифная ставка рабочих (сдельщиков и повременщиков), занятых на работах в нормальных условиях труда в размере 6800 руб. Удельный вес тарифа (оклада) в заработной плате установлен на уровне не менее 60 %. Вопросы индексации зарплаты рассматриваются не реже одного раза в полугодие с учетом финансового состояния предприятия и уровня инфляции.

Для реализации принципа оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством в договоре предусмотрено установление норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания, численности) для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии,

организации производства и труда по действующим нормативам, а также совершенствование норм труда по мере внедрения технической и технологической модернизации производства и проведения организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

В соответствии с действующими в компании Положениями предусмотрены система доплат (надбавок) к тарифным ставкам (должностным окладам), а также выплата дополнительных премий работникам за достижение высоких производственных результатов, выполнение особо важных, сложных, срочных заданий, работу с личным клеймом ОТК, высокое профессиональное мастерство, работу с вредными условиями и в ночное время, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), совмещение профессий, руководство бригадой, ученую степень, наставничество и т. д.

В коллективном договоре содержится ряд других мероприятий, отражающих социальные гарантии и льготы для персонала. При этом к числу приоритетных направлений внутренней КСО компании относится создание безопасных для жизни и здоровья работников условий труда. Предусмотрено проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в подразделениях предприятия в соответствии с ежегодно утверждаемым графиком. Для работающих во вредных и особо вредных условиях труда установлен ряд льгот (сокращенный рабочий день, дополнительные дни к отпуску, доплаты к тарифным ставкам (окладам), обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов и т. п.).

Предусмотрено обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, а также своевременного проведения трехступенчатого контроля состояния охраны труда в подразделениях предприятия. При наступлении утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием

предусмотрены компенсационные выплаты в установленном размере. В компании осуществляется обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

На улучшение здоровья, профилактику заболеваний работников нацелена работа отделений Центра медицинской профилактики предприятия, медицинских учреждений, находящихся на территории филиалов, по проведению профессиональных осмотров, приему больных, проведению диагностических лечебных процедур. За счет средств предприятия организуется проведение медицинских осмотров работников, поступающих на предприятие. Ежегодно по графику обеспечивается проведение периодических медицинских осмотров не менее 97 % работников предприятия. Для работников предприятия и членов их семей выделяются путевки на санаторно-курортное лечение, льготная стоимость которых определяется совместным решением работодателя и профкома.

Предусмотрены меры по социальной защите женщин, семей работников предприятия. В частности, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы на предприятии. Производятся также ежемесячные компенсационные выплаты в размере 1000 руб. матерям, другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком до достижения возраста от полутора – до трех лет сверх выплат, установленных законодательством. В соответствии с действующим на предприятии Положением оказывается материальная поддержка молодым малообеспеченным семьям при устройстве детей в детский сад и т. д.

В компании реализуется комплекс других мероприятий по обеспечению занятости, организации рабочего времени и времени отдыха работников, оплате их труда, условиям безопасности труда, социальной защите молодежи, социальным гарантиям и льготам по всем направлениям развития внутренней КСО. В целях повышения ее эффективности

организация сбора, обработки и систематизация информации, необходимой для анализа результатов реализации этих мероприятий, должна осуществляться отделом КСО как организационным центром, координирующим эту работу на уровне компании в целом.

В связи с этим важной функцией отдела КСО являются составление социальных отчетов, а также разработка, реализация и оценка эффективности социальных проектов компании. Современная российская практика свидетельствует о сложности объективной оценки эффективности корпоративной социальной ответственности. Особенностью такой оценки, по мнению экспертов, является низкий уровень технологичности управления в данной сфере. Несмотря на многообразие социальных технологий, разработка оценки их эффективности значительно отстает от запросов практики [1, с. 357].

Одной из возможных альтернатив количественной оценки проводимых компанией мероприятий по внутренней КСО является использование, например, системы показателей социальной ответственности перед работниками. В нее входят коэффициенты роста заработной платы персонала, текучести кадров, образовательного уровня сотрудников, частоты производственного травматизма и затрат на социальную защиту работников и др.

Однако количественные показатели оценки проводимых мероприятий по КСО далеко не всегда адекватно отражают уровень социальной ответственности компании. В этой связи представляется целесообразным использовать предлагаемую специалистами систему качественных показателей, к числу которых относятся следующие: наличие коллективного договора на предприятии; функционирование структурного подразделения, ответственного за проведение социальной политики компании; публикация ежегодного социального отчета о мероприятиях в области КСО и др. [2, с. 136, 143].

Представление общественности социального отчета является одной из форм проявления КСО. В настоящее время все большее распространение получают стандартизованные формы социальной отчетности,

основанные на комплексном подходе к оценке деятельности компаний. Мероприятия реализуются и представляются в отчете на основе общепринятых в мире стандартов АА 1000, разработанных Британским институтом по проблемам социально-этической ответственности. При этом нельзя не согласиться с мнением ученых, обосновывающих целесообразность разработки российского общественного стандарта в области социальной ответственности и отчетности с использованием эффективных положений из существующих западных стандартов с адаптацией к российским условиям. Такой подход будет способствовать улучшению информационной прозрачности компаний, росту ее инвестиционной привлекательности, привлечению квалифицированных кадров. Результатом социальной отчетности являются совместные решения и проекты, направленные на выполнение социальных программ участников [1, с. 174, 354].

Организация всей этой работы в условиях функционирования отдела КСО позволит оптимизировать его деятельность на основе комплексного, системного подхода к реализации всех направлений развития внутренней корпоративной социальной ответственности.

### **Библиографический список**

1. Корпоративная социальная ответственность / под ред. Э.М. Короткова. М.: Юрайт, 2013. 445 с.
2. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. 216 с.