

РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

Аннотация: В статье рассмотрен внутренний аспект корпоративной социальной ответственности, ее характерные черты, субъекты, объекты, принципы, уровни, основные направления развития. Представлены особенности реализации внутренней корпоративной социальной ответственности в деятельности ЗАО «ГК “Электроцит” – ТМ Самара».

Ключевые слова: внутренняя корпоративная социальная ответственность, коллективный договор, социально-трудовые отношения.

Социальная ответственность современного бизнеса является одним из факторов его эффективности. Не случайно этому было уделено внимание при обсуждении приоритетов отечественного бизнеса на XX съезде Российского союза промышленников и предпринимателей, состоявшемся в Москве в марте 2013 г. Российский союз промышленников и предпринимателей объединяет сегодня свыше 320 тысяч представителей промышленных, научных, финансовых и коммерческих организаций во всех регионах России. Предприятия, представленные в РСПП, производят в совокупности более 60 % ВВП России. Основной целью союза является «консолидация усилий промышленников и предпринимателей России для улучшения деловой среды, повышения статуса российского бизнеса в стране и в мире, поддержание баланса интересов общества, власти и бизнеса» [1].

Реализация этой цели обуславливает необходимость развития корпоративной социальной ответственности (КСО). При всем многообразии теоретических подходов к пониманию этой сложной и многоаспектной категории концепция КСО рассматривается как система взаимоотношений между бизнесом и обществом, в которой

заинтересованные стороны имеют потребности, интересы, ожидания, а социальная ответственность рассматривается как отклик на эти потребности, интересы и ожидания. Границы распространения социальной ответственности – персонал, местное сообщество, общество в целом, природная среда [4, с.87].

В соответствии с направленностью связанных с КСО социальных инвестиций выделяют внутреннюю корпоративную социальную ответственность и внешнюю. По оценкам экспертов, внутренняя КСО, ориентированная на стимулирование и поддержание работников компании, для большинства российских организаций является приоритетной. По данным исследования, проведенного Российской ассоциацией менеджеров, до 90 % суммарных социальных инвестиций бизнеса в России направлены на внутренние программы корпораций и только 10 % на развитие местных сообществ [2, с. 138, 181]. На развитие персонала российские компании расходуют до 60% социального бюджета, из них одна треть идет на охрану здоровья и обеспечение безопасных условий труда (20%) [1, с.217].

Исследования, проведенные специалистами, свидетельствуют, что большая часть компаний несет ответственность на уровне законодательства. Данный показатель можно считать минимальным уровнем ответственности, который отражает обязательства компании перед заинтересованными сторонами [5, с.111]. Основные характеристики внутренней КСО представлены в таблице 1. При общности основных характеристик реализация внутренней КСО в российских компаниях имеет свои особенности.

По оценкам экспертов в наименьшей степени предприятия тратят средства на жилищную политику, требующую значительных инвестиций. Неоправданно второстепенными в большинстве случаев считаются и направления развития, связанные с условиями труда – улучшение санитарно-гигиенических условий, контроль за безопасностью труда, доплаты за вредность, ранний выход на пенсию, улучшение эргономики, профилактика профзаболеваний, внедрение экологически чистых технологий, тренинги по безопасности труда,

гибкий график работы и т.п. Следует подчеркнуть необходимость развития внутренней КСО не только на базовом уровне, определяемом законодательством, но и на более высоком уровне, связанным с реализацией внутренних социальных программ, решением социальных проблем, возникающих у работников организации [2, с. 103, 138, 172, 173.].

Таблица 1

Основные характеристики внутренней корпоративной социальной ответственности

Характеристики внутренней КСО	Содержание
Субъекты объекты принципы направления развития	собственники, топ-менеджеры; персонал; системность, комплексность, адресность, подотчетность, инновационность, открытость, динамичность, результативность; политика доходов, социальное обеспечение, человеческий капитал, условия труда, жилищная политика;

Практическая реализация внутренней КСО свидетельствует, что в рамках каждого направления развития в компании формируется свой определенный комплекс мероприятий, связанных с социальной 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.

Важным документом, в котором отражается стратегия компании в области внутренней КСО, является коллективный договор, который в Трудовом кодексе определен как “правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации... и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей” [3, с.71]. Например, вопросы взаимоотношений работников и работодателей

включены в коллективный договор ЗАО «ГК “Электрощит” – ТМ Самара», которое занимает ведущие позиции на российском рынке электротехнической продукции, изделий стройиндустрии и строительных конструкций. ЗАО «ГК “Электрощит” – ТМ Самара» – производственная компания с 70-летней историей, за которую накоплен богатый опыт социально-трудовых отношений на предприятии.

Их содержание отражено в коллективном договоре, который вступил в силу с 1 июля 2012 г. сроком на три года и определяет основные направления развития внутренней КСО данной компании. Особое место в их числе занимает политика доходов, проводимая предприятием. Эта политика предполагает не только обеспечение базового уровня, определяемого законодательством, но и применение гибкой системы бонусов и премий. Так, в договоре зафиксирована своевременная выплата заработной платы в соответствующем размере не реже, чем каждые полмесяца, а также минимальная оплата труда на уровне не ниже, чем установлено законодательством. Оплата труда каждого работника определяется по результатам его личного вклада и качества труда в соответствии с часовыми тарифными ставками и должностными окладами на основании действующих Положений и приказов по оплате труда (ст. 132 ТК РФ). Нормы времени, выработки и обслуживания устанавливаются с учетом применяемого в производстве оборудования и действующих технологий, оснащенности рабочего места и организации производства. Работа в ночное время признается неблагоприятной для работника и подлежит компенсации в денежном выражении в размере 40 % к тарифной ставке (окладу) за каждый час работы в ночное время (с. 154 ТК РФ). Индексация зарплаты осуществляется с учетом положительной динамики финансовых показателей производственной деятельности и инфляционных процессов в стране.

Оплата труда каждого работника компании зависит от личного трудового вклада и качества труда и не ограничивается максимальными размерами. Установлены доплаты за работу при

тяжелых и вредных условиях труда – от 4 % до 12 % к тарифной ставке или окладу. В соответствии действующими на предприятии Положениями установлены доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и увеличение объемов выполняемых работ, доплаты бригадирам за руководство бригадами.

Важное внимание уделяется социальному обеспечению работников компании. В коллективном договоре зафиксированы обязательства работодателя своевременно перечислять страховые взносы в размерах, определенных законодательством, во внебюджетные фонды, фонд занятости, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование. Санаторно–курортное лечение работников осуществляется как за счет прибыли предприятия, так и за счет средств социального страхования. Путевки на лечение выдаются работникам с учетом стажа их работы на предприятии и согласно Положению о выделении путевок с оплатой от 20% до 40 % от полной стоимости путевки. На предприятии организовано общественное питание в заводской столовой. Выделяется транспорт для посещения работниками культурно-массовых и спортивных мероприятий. Организована работа здравпункта с выделением необходимых денежных средств для его содержания, приобретения медицинского оборудования, медикаментов, материалов и инструментов.

Меры по социальному обеспечению работников ЗАО «ГК “Электроцит” – ТМ Самара» направлены также на поддержку материнства и детства. При непрерывном стаже работы на предприятии не менее 3-х лет установлены ежемесячные выплаты беременным женщинам. Производятся также выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет – в размере 2500 рублей, а с 1,5 до 3-х лет в размере 2000 рублей сверх выплат, установленных законодательством. Для детей работников предприятия организуется отдых в загородных лагерях с оплатой родителями 10 % от стоимости путевки.

Предусмотрены также меры по социальной защите временно нетрудоспособных работников. Работникам, потерявшим

трудоспособность по вине предприятия в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, предоставляется возможность переподготовки, трудоустройства с установлением льготных условий и режима работы. При увольнении инвалидов 1, 2 групп из-за утраты трудоспособности в результате увечья по вине предприятия выплачивается единовременное пособие в размере 50-ти минимальных размеров оплаты труда.

В коллективном договоре содержится ряд других мероприятий, отражающих социальные гарантии и льготы для персонала. При этом к числу приоритетных направлений внутренней КСО ЗАО «ГК “Электроцит” – ТМ Самара» относится создание безопасных для жизни и здоровья работников условий труда. Предусмотрен комплекс мер по охране труда и промышленной безопасности на предприятии. Так, согласно разработанному на предприятии перечню производств и профессий персонала для работающих во вредных и тяжелых условиях труда установлен ряд льгот (сокращенный рабочий день, дополнительные дни к отпуску, компенсационные выплаты за условия труда, обеспечение спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты и т.п.). Для профилактики профзаболеваний на предприятии ежегодно проводится профосмотр. Для коллективов подразделений компании, не допустивших случаев травматизма по итогам работы в течение 3-х лет, предусмотрена система премирования.

В коллективном договоре ЗАО «ГК “Электроцит” – ТМ Самара» отражены и меры, связанные с развитием человеческого капитала. В частности, на предприятии систематически проводятся культурно-досуговые и спортивные мероприятия. В целях повышения уровня подготовки молодых работников на основании договоров организуется работа по совместной подготовке квалифицированных специалистов с учебными заведениями. На договорной основе проводится производственная практика учащихся. Осуществляется внутрипроизводственная подготовка молодых специалистов. Все это свидетельствует о развитии ответственности компании по отношению к персоналу.

При этом очевидна необходимость совершенствования направлений, связанных со стимулированием новаторства, внедрением новых технологий, планированием карьерного роста, освоением смежных профессий, участием работников в управлении, развитием корпоративной культуры, стимулированием здорового образа жизни и т. п. Реализация этих направлений внутренней КСО является необходимым условием устойчивого развития ЗАО «ГК “Электроцит” – ТМ Самара».

Существующий сегодня интерес российских компаний к проблематике КСО свидетельствует о ее значимости и прогрессивной тенденции развития. Происходит осознание бизнесом не только необходимости, но и выгоды корпоративной социальной ответственности, как одного из решающих факторов эффективной деятельности отечественных компаний.

Библиографический список

1. Иванова В.И. Корпоративная социальная ответственность: внутренний аспект // Управленческое консультирование. – 2011. – № 3. – С.215-224.
2. Корпоративная социальная ответственность / под ред. Э. М. Короткова. – М.: Изд-во Юрайт, 2013. – 445 с.
3. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. – М.: Издательско-торговая корпорация “Дашков и К”, 2007. – 216 с.
4. Поддубный А., Собко Е. Социальное партнерство и социальная ответственность как факторы, обеспечивающие конкурентоспособность вуза // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 9. – С.84-92.
5. 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.
6. <http://ria.ru/economy/20130321/928259059/html>.