

СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

В статье рассмотрены теоретические и практические аспекты развития корпоративной социальной ответственности, опыт реализации корпоративной социальной ответственности российских компаний, примеры лучших отечественных практик корпоративной социальной деятельности, связанных с решением социальных вопросов в области жилищной политики, человеческого капитала.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность; направления развития внутренней корпоративной социальной ответственности; социальные инвестиции, социальные программы.

Проблема социальной ответственности современного бизнеса привлекает внимание, как теоретиков, так и практиков, поскольку социальная ответственность является сегодня одним из решающих факторов эффективности отечественных компаний. Современные профессиональные исследования в этой области свидетельствуют о возрастании интереса российского бизнеса к данной проблеме [1, с. 489; 2, с. 157].

Теоретическое обоснование сущности и значимости корпоративной социальной ответственности (КСО), как сложной и многоаспектной категории, предполагает рассмотрение концепции КСО как системы взаимоотношений между бизнесом и обществом, в которой

* © Заводчикова Т.Б., 2018

Заводчикова Тамара Борисовна (toma.zavod@gmail.com), канд. экон. наук, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента Самарского университета, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1

интересы компании реализуются на основе обеспечения социального развития ее коллектива и ее участия в развитии общества.

В зависимости от направленности связанных с КСО социальных инвестиций выделяют внутреннюю и внешнюю КСО. Практика свидетельствует о приоритетности для большинства российских компаний внутренней КСО, которая ориентирована на стимулирование и поддержание работников компании. Лишь 10 % суммарных социальных инвестиций отечественного бизнеса направлены на развитие местных сообществ, а преобладающая часть (до 90%) – на внутренние программы компаний [3, с. 138, 181].

Отдавая предпочтение развитию внутренней КСО, российские компании в своей социальной политике по отношению к персоналу основное внимание уделяют компенсационному поощрению работников в форме социального пакета. При этом реализация внутренней КСО в компаниях зависит от многих факторов и имеет свою специфику. Тем не менее, основные направления ее развития в основном связаны с политикой доходов, социальным обеспечением, человеческим капиталом, условиями труда, жилищной политикой. По каждому из этих направлений разрабатывается определенный комплекс мероприятий по стабильной выплате социально значимой заработной платы работникам, их профессиональной подготовке, кадровой политике, социальной защите персонала, безопасности и охране его труда, оздоровлению работников и членов их семей, поддержке пенсионеров, развитию организационной культуры и др.

Базовый уровень развития внутренней КСО определяется законодательством, более высокий уровень связан с реализацией внутренних социальных программ компании, необходимостью решения социальных проблем ее работников. Как показывает практика, расходы социального бюджета российских компаний на развитие персонала составляют примерно 60 %, одна треть которых направляется на создание безопасных условий труда и охрану здоровья [4, с. 217]. При этом зачастую неоправданно второстепенными считаются направления развития, связанные с профилактикой профзаболеваний, контролем за безопасностью труда, улучшением эргономики, внедрением экологически чистых технологий, доплатой за вредность

и т.п. Меньше всего предприятия тратят средства на жилищную политику, требующую значительных капитальных вложений [3, с. 173].

В этой связи представляет интерес изучение лучших практик корпоративной социальной деятельности российских компаний. По экспертным оценкам, КСО в отечественном бизнесе развивается в соответствии с общемировой тенденцией. Однако практическая реализация этой тенденции отличается противоречивым и неравномерным характером. Это проявляется, в частности, в том, что на фоне общего замедления процесса интеграции принципов КСО в корпоративную стратегию, наблюдается формирование устойчивой группы компаний-лидеров, деятельность которых в области КСО соответствует лучшим мировым образцам. Об этом свидетельствуют данные российской Ассоциации Менеджеров по 60 ведущим отечественным компаниям – «лидерам КСО», которые участвовали в проведенных в 2013 г. исследованиях [5, с.10, 13].

Заслуживает внимания, в частности, социальная программа «Наш дом» / «Мой дом» ОАО «Норильский никель», рассчитанная на 2010-2026 гг. Разработка и реализация этой программы связана с необходимостью сокращения текучести кадров, привлечения высококвалифицированных работников к долгосрочной трудовой деятельности в условиях Крайнего Севера. Действовавшая в компании кадровая политика не приносила ожидаемых результатов. Потребовалась разработка принципиально нового механизма решения этой острой социальной проблемы.

Одним из решающих факторов, влияющих на остроту проблемы закрепления кадров компании на рабочих местах, является реализация жилищной политики. Преобладающая часть работников-северян (до 70%) не имеют жилья на «материке». Ограниченность объемов государственных программ переселения не позволяет ими воспользоваться. Высокая стоимость жилья и низкий уровень доступности банковских ипотечных кредитов отрицательно сказываются на возможностях самостоятельного приобретения работниками жилья. Поэтому разработанная социальная программа направлена на формирование стабильного профессионального кадрового состава на северных предприятиях компании, привлечение высококлассных и

опытных специалистов, в том числе работников дефицитных специальностей, для работы на предприятиях компании, расположенных на территориях Крайнего Севера.

В соответствии с программой таким работникам предоставляется возможность сразу по прибытии на Север получить в пользование жилье на «материке», а также создаются условия для своевременного выезда работников по завершении трудовой деятельности на Севере в те регионы страны, которые благоприятны для проживания и которым они отдают предпочтение. Кроме того, важный социальный аспект данной программы связан с возможностью ее участников иметь собственное жилье – «дом на материке», в котором члены их семей и родственники могут проживать на постоянной основе, а сами они могут проводить отпуск.

В соответствии с разработанной долгосрочной программой на средства компании приобретается в благоприятных для проживания регионах страны жилье с последующим предоставлением его ключевым работникам на взаимовыгодных условиях софинансирования. При этом примерно половину стоимости квартиры оплачивается самой компанией. Оставшуюся часть оплачивает в течение 10 лет работник. Оплачиваемая компанией часть стоимости жилья вносится по истечении данного срока и работник имеет право оформить жилье в собственность. Важно подчеркнуть, что в течение всего срока участия работника в программе первоначальная стоимость жилья не изменяется. Ориентировочный бюджет программы сформирован с учетом максимальной потребности в закреплении кадров. Он включает средства для приобретения 3700 квартир для работников (13 млрд. руб.), а также социальные расходы на выплату компенсаций участникам программы (7,5 млрд. руб.). В рамках действующей программы по состоянию на 1 ноября 2013 г. компанией было направлено 8350 млн. руб. на приобретение и предоставление работникам 1590 квартир [5, с. 120-121].

Примером успешного решения проблемы кадрового обеспечения является и программа опережающего развития кадрового потенциала «От Новой школы к рабочему месту», которая реализуется

ОАО «РусГидро» с 2010 г. по настоящее время. Разработка данной программы связана с необходимостью кадрового обеспечения ввода новых производственных мощностей до 2020 г. Кроме того наметившаяся в компании тенденция с заметным старением кадров потребовала привлечение молодых работников.

Это обусловило необходимость решения кадровых вопросов по подготовке персонала и формированию кадрового резерва в филиалах компании на основе создания механизмов взаимодействия между компанией и учебными заведениями. Программа предусматривает комплекс мероприятий, реализуемых в три этапа:

1. «Корпоративный лифт – Новая школа».
2. «Корпоративный лифт – Высшее учебное заведение».
3. «Корпоративный лифт – Компания».

На первом этапе созданы условия для профессиональной ориентации школьников. С этой целью для детей в регионах присутствия компании созданы центры технического творчества; для учащихся 7-11 классов общеобразовательных школ ежегодно проводятся отраслевые олимпиады школьников в рамках федеральной олимпиады «Надежда энергетики»; в ряде населенных пунктов созданы профильные классы довузовской подготовки; разработаны учебно-методические материалы для проведения уроков на гидроэнергетическую тематику; функционирует летняя энергетическая школа – уникальный образовательный проект для школьников. Реализация этих мероприятий позволила к 2014 г. привлечь к участию в программе 240 школ, 490 учителей в 12 муниципальных образованиях.

На втором этапе «Корпоративный лифт – Высшее учебное заведение» происходит подготовка и отбор будущих специалистов для работы на предприятиях компании на основе сотрудничества со средними специальными и высшими учебными заведениями. С этой целью заключены соглашения с рядом вузов, созданы базовые центры вузовской подготовки в регионах; осуществляется участие в коллегиальных и консультативных органах управления вузов (попечительские советы, государственные экзаменационные комиссии и

т.п.), в разработке учебных программ, организации производственной практики в компании, проведении ежегодного конкурса студенческих проектов по гидроэнергетике «Энергия развития»; проводится работа по привлечению в профильные вузы детей работников компании для продолжения семейных профессиональных традиций; выполняется НИР и НИОКР по заказу компании.

На третьем этапе «Корпоративный лифт – Компания» в рамках коллективного договора для молодых работников разработана система корпоративных льгот и поддержки молодых семей, создающая льготные условия для приобретения жилья, воспитания детей, компенсации переезда с одного объекта компании на другой. Проводится работа по формированию кадрового резерва. В компании создан Корпоративный университет. В регионах присутствия компании функционируют учебно-производственные информационные центры для подготовки студентов профильных вузов. Расходы бюджета на реализацию комплекса мероприятий всех трех этапов программы опережающего развития кадрового потенциала компании составляют 123 млн. руб. [5, с. 95 – 97].

Безусловно, ограниченность финансовых возможностей российских компаний, не позволяет осуществлять на должном уровне социальную деятельность по реализации жилищной политики, развитию человеческого капитала и другим требующим значительных инвестиций направлениям реализации КСО. Это отрицательно сказывается на социальных программах, разработка и реализация которых в сложившейся отечественной практике помимо необеспеченности требуемыми ресурсами отличается отсутствием системного подхода ко всей работе по КСО и соответствующей нормативно-правовой базы для ее проведения, а также механизма контроля за исполнением утвержденных программ [6, с. 78]. Это обуславливает особую значимость детального исследования современных проблем КСО, изучения накопленного положительного опыта ее реализации, поиска качественно новых форм и методов совершенствования корпоративной социальной деятельности российских компаний.

Библиографический список

1. Климентьева С.В., Заводчикова Т.Б. Региональный аспект перспектив государственно-частного партнерства при реализации инвестиционных проектов // Экономика и предпринимательство. М., 2016. № 11-3(76-3). С.488-491.
2. Термелева А.Е. Инвестиционные проекты как инструмент инновационного развития Самарской области // Научные исследования и разработки молодых ученых. 2016. №14. С.156-163.
3. Корпоративная социальная ответственность / под ред. Э. М. Короткова. М.: Изд-во Юрайт, 2013. 445 с.
4. Иванова В.И. Корпоративная социальная ответственность: внутренний аспект // Управленческое консультирование. 2011. № 3. С. 215-224.
5. Доклад о социальных инвестициях в России – 2014: к созданию ценности для бизнеса и общества / Ю. Е. Благов [и др.]; под общ. ред. Ю. Е. Благова, И. С. Соболева. СПб.: Авторская творческая мастерская (АТМ Книга), 2014. 144 с.
6. Корпоративная социальная ответственность. учеб.-метод. пособие / Т.В. Дорожкина, В.К. Крутиков, С.А. Аракелян, О.В. Федорова. Калуга: Изд-во «Эйдос», 2016. 178 с.

Климентьева С.В.*

ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНФРАСТРУКТУРНЫХ ПРОЕКТОВ

В статье рассматриваются предпосылки и текущее состояние государственно-частного партнерства в Российской Федерации в

* © Климентьева С.В., 2018

Климентьева Светлана Владимировна (studentysamgu@yandex.ru), ст. преподаватель кафедры общего и стратегического менеджмента Самарского университета, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1