

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АЭРОКОСМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика С.П.КОРОЛЕВА  
(НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)» (СГАУ)

*С.Н. ЗАПЛЕТИНА*

# КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Часть 1

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С.П. Королева (национальный исследовательский университет)» в качестве учебного пособия для студентов, обучающихся по программам высшего образования по направлению 38.00.00 Экономика и управление

САМАРА  
Издательство СГАУ  
2014

УДК СГАУ: 658 (075)

ББК: Ю95я7

З -328

Рецензенты: д-р экон. наук, Д. Ю. Иванов,  
д-р псих. наук, проф. Г. В. Акопов

**Заплетина С.Н.**

3328      **Корпоративная социальная ответственность:** учеб. пособие: в 2 ч. Ч. 1 / *С.Н. Заплетина*. – Самара: Изд-во Самар. гос. аэрокосм. ун-та, 2014. – 144 с.

**ISBN 978-5-7883-0993-4**

В части I учебного пособия рассматриваются вопросы концептуализации, теоретические и практические аспекты феномена корпоративной социальной ответственности (КСО) в современном мире. Представлены сравнительный анализ зарубежного и российского опыта развития КСО, дискуссионные вопросы по проблемам становления социальной ответственности бизнеса в России, исследование КСО как функции менеджмента социально-психологических рисков в контексте социальных неравенств в России.

Предназначено для студентов всех форм обучения, обучающихся по программам высшего профессионального образования по направлениям «Экономика», «Менеджмент», соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов.

Может быть рекомендовано в качестве дополнительного материала аспирантам, слушателям программ повышения квалификации, а также специалистам в области экономики, менеджмента и социально-психологического управления.

Подготовлено на кафедре социальных систем и права Самарского государственного аэрокосмического университета.

УДК СГАУ: 658 (075)

ББК: Ю95я7

ISBN 978-5-7883-0993-4

© Самарский государственный  
аэрокосмический университет, 2014

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение .....	4
1. Концептуализация понятия и сущность корпоративной социальной ответственности (КСО) .....	8
2. Модели КСО в современном мире .....	26
3. Эволюция концепции КСО на рубеже XX-XXI веков .....	34
4. Специфика становления российского бизнеса и формирование модели КСО в России .....	44
5. Концептуальное оформление и развитие практик социальной ответственности российского бизнеса в начале XXI века .....	72
6. Нефинансовая отчетность компаний и стандарты КСО .....	82
7. Научный менеджмент и социальная ответственность бизнеса .....	103
8. КСО как функция менеджмента социально-психологических рисков .....	124
Библиографический список .....	136

## ВВЕДЕНИЕ

Идея социальной ответственности бизнеса (корпоративной социальной ответственности – КСО) овладевала лучшими умами человечества эпизодически с начала XIX века, приобрела частичную практическую реализацию на западе с начала XX века и уже в середине 70-х годов прошлого столетия вступила в стадию активного развития, а на рубеже XX-XXI вв. – качественного обновления содержания.

История появления понятия КСО прослеживается по целому ряду аналогичных КСО терминов: корпоративное сознание (corporate conscience), корпоративное гражданство (corporate citizenship), устойчивый ответственный бизнес (sustainable responsible business), корпоративное социальное поведение (corporate social performance) и т.п. Из этого следует, что феномен КСО является процессом осознания, формулирования и реализации новых бизнес-практик и ценностей демократически устроенного гражданского общества.

Следует отметить и непосредственную связь КСО с понятием «устойчивое развитие» (sustainable development), впервые появившемся в докладе Комиссии Брундтланда в 1987 году «Наше общее будущее» («Our Common Future»). Первоначально «устойчивое развитие» имело отношение к вопросам состояния природной среды и наделяло свойством устойчивости такое развитие, которое обеспечит нормальную среду обитания для будущих поколений. С тех пор это понятие существенно обогатилось новым содержанием, ибо человечество постепенно все в большей степени осознает связь между состоянием среды обитания и правами человека, массовой бедностью, неконтролируемой эксплуатацией природных ресурсов, правами женщин и детей, национальных меньшинств, коренных народов и пр.

По мере развития глобализации и формирования многонациональных корпораций, учащения периодичности и масштабов экономических спадов и кризисов устойчивость существования и долгосрочного развития осознается самим бизнесом как приоритетная ценность и задача. Постепенно бизнес стал «нащупывать» новое направление в

повышении устойчивости – интеграцию с социальным окружением, социумом. Представляется, что последний экономический кризис окончательно решил спор между капитанами современного большого бизнеса и апологетами Института Адама Смита и Чикагской школы экономики во главе с известной фигурой М. Фридмана, утверждавшего, что бизнес имеет только одну ответственность – перед своими акционерами.

«Корпоративная социальная ответственность – это жесткое бизнес-решение. Не потому, что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать... а потому, что это хорошо для нашего бизнеса» (Н. Фицджеральд, Президент, Unilever). Это высказывание, по сути, является программным заявлением, означающим эволюцию и смену парадигмы развития западного бизнеса: от владельцев акций – к широкой коалиции стейкхолдеров. КСО трактуется сегодня как некая саморегуляция бизнеса, интегрируемая в бизнес-модель, ориентация на учет интересов стейкхолдеров.

Идеология КСО просматривается в формировании нового понимания «стоимости», в появлении понятий «этическое производство» и «этическое потребление», в участии бизнеса в социальных проектах и программах, постоянном сотрудничестве с негосударственными организациями, лицензировании деятельности и продукции бизнеса по стандартам КСО международными общественными организациями, в новых стратегических направлениях, как, например, ответственное инвестирование.

Новые в контексте социальной ответственности бизнеса параметры корпоративного управления включают новые походы к управлению персоналом: вовлечение стейкхолдеров (stakeholder engagement); ответственное управление (responsible governance), стратегическое сотрудничество в управлении (strategic collaborative governance); появляется новый тип сотрудников – менеджеры по этике (кстати, уже объединившиеся на международном уровне в Ассоциацию Менеджеров по этике и соответствию – Ethics & Compliance Officer Association, ECOA); появляются новые направления деятельности: сертификация, отчетность, верификация выполнения стандартов КСО и т.д. Новые параметры маркетинга включают применение новых критериев и новых трактовок стоимости: конкурентность в сфере влияния на климат (Climate Competitiveness Index), в сфере создания «зеленых» рабочих мест, снижения потребления углеводов и выброса в атмосферу CO<sub>2</sub>; «этический консюмеризм» порождает сертификацию продукции и компаний на соответствие принципам и ценностям КСО. Уже сегодня

существует множество международных организаций, осуществляющих контроль соблюдения принципов и стандартов КСО в производстве, качестве продукции, экологии, отношении к персоналу, местным сообществам.

В России спектр восприятия идей КСО пока невелик: от стремления ограничить ответственность компаний уплатой налогов и созданием рабочих мест до эпизодической благотворительности, которая активно эксплуатируется в целях PR. Тем не менее, процесс институализации и принятия бизнесом формулы КСО для практического внедрения запущен. Как в теории, так и на практике обозначены границы ожидаемой ответственности бизнеса, а также лежащие в них обязательства, соответствующие международным требованиям. Устоялось представление о КСО как о целенаправленной деятельности бизнеса в экономической, социальной и экологической сферах. Эта деятельность основана на соблюдении законодательства и предполагает добровольные инициативы, направленные на достижение устойчивого развития компаний и решение задач общественного развития. Анализ содержания нефинансовых отчетов ведущих российских компаний позволяет фиксировать понимание взаимосвязи конкурентоспособности и сбалансированных отношений со всеми группами, на которые бизнес влияет и которые, в свою очередь, оказывают влияние на его успех. Однако российские компании весьма ограниченно участвуют в разработке международного сегмента КСО. Так, в Глобальном Договоре ООН от РФ зарегистрировано лишь 57 организаций, из них бизнес-структур – 25 (для сравнения Индия – 280, и Бразилия – 450, Бельгия – 61, Германия – 260, Великобритании – 250, США – 470). В государственной практике как на федеральном, так и на региональном уровнях зачастую инструмент КСО используется для дополнительного привлечения активов бизнеса для латания дыр в госбюджетах. Из многообразного международного перечня инициатив в области КСО в России утвердились главным образом формы и термины: «социальный отчет», «экологический отчет», «нефинансовый отчет», «благотворительная акция» и т.п. Отметим при этом, что положительная динамика имеет место. На сайтах российских компаний, выявивших корреляцию финансово-экономических рисков и КСО, в частности, «Газпрома», «Северстали», «Русала», «Лукойла», «Норильского никеля» и др., отмечены и «социальная ответственность», и «устойчивое развитие».

Непризнание важности, нерациональный отказ со стороны бизнеса от социально ответственных практик в планах развития компаний имеет внутренние и внешние негативные последствия. Экономике не-

возможно успешно развивать в условиях недоверия к бизнесу, который, в свою очередь, не стремится предстать социально ответственным субъектом взаимодействия. Стратегическая недооценка КСО препятствует и неизбежно будет препятствовать дальнейшему продвижению российского бизнеса и российских товаров на международные рынки, созданию благоприятного инвестиционного климата, высокого репутационного рейтинга как отдельных компаний, так и страны в целом.

# 1. КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ ПОНЯТИЯ И СУЩНОСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (КСО)

Когда речь заходит о корпоративной социальной ответственности (КСО) – социальной ответственности бизнеса (СОБ), неизменно встает вопрос о том, что включает в себя такая ответственность и перед кем она возникает. Не является ли понятие социальная ответственность бизнеса лишь модным трендом? Не углубляясь в дискуссии о дефинициях, в нашем рассмотрении КСО и СОБ будем использовать как понятия-синонимы.

Международным сообществом корпоративная социальная ответственность (КСО) трактуется сегодня как добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, напрямую связанный с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума<sup>1</sup>. Выясним, как возникло это понятие.

Отметим, что ответственность, прежде всего, категория этики и права, выражающая особое социальное и морально-правовое отношение личности к людям, к обществу (человечеству в целом), которое характеризуется выполнением нравственного долга и правовых норм. Социальная ответственность субъекта экономических отношений, в отличие от юридической, подразумевает определенный добровольный отклик, готовность участвовать в решении социальных проблем общества. Далее под субъектами экономических отношений будем подразумевать предприятия, организации, бизнес-структуры – всех участников рыночного взаимодействия в той или иной форме. Этот отклик имеет место по отношению к тому, что лежит вне определяемых законом и нормативными актами требований или же сверх этих требований.

---

<sup>1</sup> Социальная ответственность компании: практическая польза для бизнеса [Электронный ресурс] // Ассоциация менеджеров России [сайт]. URL: <http://amr.ru/> (дата обращения: 17.09.2013).



Анализ исторического аспекта позволяет отметить то обстоятельство, что социальная ответственность бизнеса – это своего рода контракт между бизнесом (бизнесменом) и обществом в целях достижения гармонии и успешного развития самого бизнеса.

### ***Исторический аспект развития социальной ответственности бизнеса (СОБ): Запад***

Зарождение идеи социальной ответственности бизнеса относится к началу XIX столетия, обозначившего первые ростки движения в защиту прав трудящихся, и является некоторым итогом размышлений морального и экономического порядка о человеческих издержках промышленной революции. Эта первоначально интеллектуальная, позднее практическая инициатива исходила от промышленного среднего класса. Организованное рабочее движение возникло позднее, когда в ряде стран были устранены различные препятствия в реализации права на свободу объединений.

Одним из основоположников данного воззрения был английский промышленник, социалист-утопист Роберт Оуэн, разработавший и попытавшийся осуществить план улучшения условий жизни рабочих на одной из своих прядильных фабрик в Шотландии. Одновременно Р. Оуэн предлагал радикальные теоретико-идеологические программы перестройки капиталистического общества в целом. Практические начинания Оуэна, в том числе организация опытных коммунистических колоний в США и Великобритании, потерпели неудачу, но предложенные им идеи и проекты переориентации работодателей на социальную ответственность перед трудящимися сыграли положительную роль как в осознании рабочими своих прав, так и в осознании необходимости государственного и международного регулирования социально-трудовых отношений. В 1818 г. в ходе конгресса «Священного союза» в Экс-ля-Шапель Оуэн потребовал принятия мер по защите рабочих и образования с этой целью специальной комиссии. Его идеи о необходимости государственного регламентирования социальной ответственности предпринимателя позднее были поддержаны и развиты французским промышленником Даниэлем Леграном. Совместно с рядом видных бизнесменов, политиков и экономистов он неоднократно обращался к правительствам европейских стран с предложениями принять международные законы об условиях труда на заводах и фабриках, рудниках и шахтах. Вслед за Р. Оуэном Легран выдвинул три основных довода в пользу принятия международных трудовых норм. Первый довод, гуманистический, указывал на необходимость облег-

чить тяжёлую долю трудящихся масс. Второй довод, политический, указывал на важность укрепления социального мира в промышленно развитых странах с целью предотвратить общественные потрясения. Третий довод носил экономический характер: международное регулирование труда поможет странам с социально-ориентированным законодательством избежать потерь во внешней торговле и уравнять международную конкурентоспособность всех государств. Позднее эти аргументы были приведены в Преамбуле принятого в 1919 г. Устава Международной организации труда (МОТ), которая открывается словами о том, что всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости. Позднее они были уточнены в Филадельфийской декларации 1944 г. Данные аргументы сохраняют актуальность и в наше время, являясь идеологическим фундаментом МОТ.

К следующему историческому этапу осмысления социальной ответственности бизнеса можно отнести зарождение доктрины капиталистической благотворительности. Согласно этой концепции, прибыльные организации должны жертвовать часть своих средств на благо общества (финансировать общественные потребности). Данная концепция была предложена Э. Карнеги в работе «Евангелие процветания», опубликованной в 1900 г. Сам Карнеги заработал за свою жизнь около 400 миллионов долларов (примерно 130 миллиардов в современном пересчете на сегодняшний день), из которых 350 миллионов потратил на благотворительность. Он реализовал многочисленные образовательные проекты, субсидировал около 3000 публичных библиотек. Эндрю Карнеги полагал, что «излишние богатства – это священное бремя, которое накладывает на своего обладателя долг распорядиться им в течение своей жизни так, чтобы эти богатства пошли на пользу обществу». Вслед за Карнеги Д. Рокфеллер пожертвовал 550 миллионов долларов и основал фонд Рокфеллера. В 1905 году в США зародилось движение «Ротари» (Rotary), суть которого в том, что материально преуспевающие люди должны (если, конечно, они созрели до этого понимания) вносить свою лепту в улучшение социальной ситуации не только в профессиональной сфере, но и в ареале своего проживания.

Отметим, что необходимость благотворительности в среде самых богатых людей США осознавалась и развивалась на фоне забастовочного и профсоюзного движения в защиту прав наемного труда. В конце XIX века, особенно в США, в большинстве отраслей крупный капитал, имея полную свободу хозяйственной деятельности, диктовал цены на

все социально значимые товары и услуги. В бизнесе обозначились хорошо узнаваемые лица, не отличавшиеся гуманностью. Миллиардер К. Вандербилд откровенно высказывал свою точку зрения: «Какое мне дело до закона? У меня что, нет силы?». Острые противоречия между трудом и капиталом в конце XIX-начале XX века смягчили антитрестовские законы. В 1887 г. в США был принят первый федеральный закон, который устанавливал порядок государственного регулирования деятельности междуштатной железнодорожной сети (запрещались сделки предпринимателей об условиях перевозок, неожиданные повышения тарифов и др.). Наиболее значительным актом по контролю государства за деятельностью хозяйственных монополий стал закон Шермана, принятый в 1890 г. Это был первый федеральный закон общего значения, он касался всех отраслей хозяйства. «Монополизация» рассматривалась в законе как отрицательное явление, преступным стало считаться всякое действие, направленное на монополизацию, в том числе стремление монополизировать торговлю. Ущерб от таких действий мог стать предметом претензии в суде.

На протяжении последующих нескольких лет большинство американских штатов приняли аналогичные законы, в 15 штатах антитрестовские принципы были включены в конституции. Наиболее последовательно государственное регулирование хозяйственной деятельности в США в начале XX века осуществлялось в сфере железнодорожного транспорта. В 1906 году принятием закона Хепберна вводились законодательные ограничения на размеры железнодорожных тарифов. В 1906 году были приняты первые федеральные законы о государственном контроле за производством продуктов питания и медицинских препаратов, законы об охране природных – водных и минеральных – ресурсов. Образцовым прецедентом стало слушание в суде в 1909 году дела правительства США против нефтяной компании Рокфеллеров «Стандард Ойл». Решением суда по этому делу компании было предписано принять меры к демонополизации.

Обязанности наблюдения за деятельностью корпораций возлагались на Федеральную промышленную комиссию (1914 г.), которая имела полномочия привлечения корпораций к суду. Завершением становления системы антитрестовских мер на тот период явился закон Клэйтона (15 октября 1914 г.). Закон развивал и уточнял прежние нормы закона Шермана, вводя новые понятия о «вредной» и «общественно допустимой» монополизации. Законом изымалась деятельность профсоюзов из-под возможных преследований (закон Шермана имел этот

недостаток), устанавливая особое социальное качество человеческого труда, отличающее его от рядового товара или услуги.

Первая мировая война вызвала к жизни дальнейшее усиление регулирующей роли государства в экономике. Однако для США поворотным моментом стала Великая депрессия 30-х годов XX века – период мирового экономического кризиса 1929-1933 гг. и особого обострения социальной обстановки. В администрации президента Рузвельта была создана специальная служба по разработке «кодексов честной конкуренции», предполагавших госконтроль за защитой общественных интересов и гарантию прав рабочих создавать собственные организации, участвовать в заключении коллективных договоров. После Второй мировой войны к обязанностям работодателей было присовокуплено требование повышения уровня жизни чернокожего населения.

Аналогичные тенденции наблюдались в экономиках и политике правительств европейских стран, где предпринимались шаги по защите прав работников предприятий. В 50-70-е годы XX века на фоне массовых забастовок в периоды экономических кризисов элементы социальной ответственности корпораций перед собственными работниками были введены практически повсеместно. У работников появились законные основания и инструменты для отстаивания своих интересов.

Вместе с тем серьезное внимание и озабоченность общества привлекали не только «внутренние» социальные проблемы, вытекающие из отношений работодатель (капиталист) – наемный работник (служащий). О пагубном влиянии развития промышленности на окружающую среду, истощаемости ресурсов планеты, неравномерности развития и низком уровне жизни населения в ряде стран при неуклонном росте численности населения планеты активно заговорили в 1970-е годы, когда развитие вычислительной техники позволило ученым просчитать наиболее вероятные модели развития мировой экономики и его последствия. Одновременно серьезным толчком к поиску ответов на вопросы о путях и ближайших перспективах развития человеческой цивилизации явились новые научные открытия. Напомним, в 1957 году учеными была открыта озоновая дыра над Антарктидой. Гипотеза о связи озоновой дыры с выбросами фреонов до сегодняшнего дня остается одной из наиболее распространенных и вероятных. В конце 60-х годов неформальная организация известных ученых с мировыми именами Римский клуб поставила цель исследовать ближайшие и отдаленные последствия, связанные с выбранными человечеством путями развития. Группа исследователей (возглавил группу Деннис Медоуз)

предложила использовать системный подход для изучения глобальных проблем человечества, взяв на вооружение метод математического компьютерного моделирования. Первые результаты исследования были опубликованы в 1972 г. в первом докладе Римскому клубу. Доклад получил название «Пределы роста», его текст разошелся тиражом 5 млн экземпляров и был переведен на 30 языков. Авторы доклада пришли к выводу, что при сохранении современных тенденций: роста численности населения; индустриализации; загрязнения природной среды; производства продовольствия – к середине следующего (XXI) столетия мир подойдет к пределам роста, произойдет неожиданный и неконтролируемый спад численности населения, резко снизится объем производства. При этом ученые высказали мысль о том, что можно и должно изменить парадигму мирового развития и прийти к устойчивой в долгосрочной перспективе экономической и экологической стабильности. И это состояние глобального равновесия нужно установить на уровне, который позволит удовлетворить основные материальные нужды каждого человека и даст каждому равные возможности для реализации личного потенциала<sup>2</sup>.

В середине 80-х годов XX века человечество в рамках международных встреч, организаций, конвенций, протоколов демонстрирует понимание и осознание глобальности проблемы сохранения жизни на планете, необходимость совместных действий, объединения усилий, многомиллиардных затрат. Принята Венская конвенция, подписан в 1987 году Монреальский протокол, ратифицированный всеми странами, предполагающий в конкретные сроки практически полный отказ от использования и производства озоноразрушающих веществ. По сути, Монреальский протокол декларировал, что бизнес должен идти на многомиллиардные траты ради сохранения жизни на Земле.

В 1995 году Организация объединенных наций (ООН) вынуждена признать «научным фактом» глобальное потепление, грозящее человечеству трудно предсказуемыми глобальными изменениями климата и природными катаклизмами. Последовала международная реакция. В 1997 году правительствами ряда ведущих стран мира был подписан Киотский протокол в дополнение к Рамочной конвенции ООН об изменении климата (РКИК). Однако Киотский протокол, обязывающий развитые страны и государства с переходной экономикой сокращать или стабилизиро-

---

<sup>2</sup> Гвишиани Д.М. Пределы роста – первый доклад Римскому клубу [Электронный ресурс] // URL: [http://www.ihst.ru/~biosphere/Mag\\_2/gvishiani.htm](http://www.ihst.ru/~biosphere/Mag_2/gvishiani.htm) (дата обращения: 19.12.2013).

вать выбросы парниковых газов, не сумел стать работающим документом. Сегодня Киотский протокол является предметом острых дискуссий. США, на чью долю приходится 35 процентов выбросов в мире, отказались от ратификации договора. К числу скептиков относится руководство Китая и Индии, «вклад» которых в загрязнение среды составляет 14 процентов. Канада заявила об отказе участвовать в проекте. В декабре 2012 года Россия также отказалась ратифицировать продление Киотского договора КИОТО-2 на период 2013-2020 гг., ссылаясь на неэффективность работы и неадекватность участия в коллективных усилиях по сдерживанию антропогенного воздействия на климатическую систему Земли всех стран международного сообщества<sup>3</sup>.

Вместе с тем природные и техногенные катастрофы первого десятилетия начавшегося века свидетельствуют о глобальном изменении климата на планете не как о ближайшей исторической перспективе, а как о состоявшейся реальности (табл. 1).

Таблица 1

**Крупнейшие мировые техногенные катастрофы  
начала XXI века<sup>4</sup>**

Период времени	Катастрофа	Страна, компания	Нанесенный ущерб
2000 год	Авария на нефтеперерабатывающем заводе. В реку Игуасу вытекло около 3180 тонн нефти	Бразилия. Компания «Петробрайс»	Компания «Петробрайс» выплатила в госбюджет 56 млн \$, в бюджет штата – 30 млн \$
2001 год	Взрыв 300 тонн нитрата аммония	Франция. г.Тулуза. Химический комбинат AZF	Гибель 30 человек, ранено 300 чел. Разрушено 130 предпр.,

Окончание табл. 1

			гражданская инф-ра. Общая сумма материального ущерба – 3 млрд евро
2002 год	Гибель нефтяного танкера около берегов Испании. В	Испания. Танкер Prestige	12 млрд \$, ущерб экосистеме оценить

<sup>3</sup> МИД РФ: Киотский протокол утратил свою эффективность [Электронный ресурс] // Российская газета. RU. 16.12.2011. [сайт]. URL: <http://www.rg.ru/2011/12/16/kiotskie-protokoly-anons.html> (дата обращения: 12.12.2013).

<sup>4</sup> Соколов Ю. И. Катастрофы начала XXI века [Электронный ресурс] // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. 2011. №1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/katastrofy-nachala-xxi-veka> (дата обращения: 19.08.2013).

	море вытекло 63000 тонны мазута		невозможно
2004 год	Падение с моста и взрыв бензовоза, перевозившего 32000 литров топлива	Германия. Пригород г. Кельна, мост Wiehltal	348 млн \$
2007 год	Взрыв на шахте «Ульяновская»	Россия. Кемеровская область. Шахта «Ульяновская». Крупнейшая катастрофа в российской угледобыче	Погибли 110 чел.
2009 год	Авария на Саяно-Шушенской ГЭС (р. Енисей). Вышли из строя 9 из 10 турбин	Россия. Саяно-Шушенская ГЭС	Погибли 75 чел., ранено 13 чел. Матер. ущерб – 7,3 млрд руб.
2010 год	Взрыв на алюминиевом заводе и затопление 1,1 млн. куб.м. ядовитых отходов (красный шлам) городов Колонтар и Дечевер	Венгрия	Погибли 10 чел., 150 чел. получили различные травмы и ожоги
2010 год	Взрыв и затопление буровой платформы Deerpwater Horizon. В Мексиканский залив вылилось 5 млн. баррелей сырой нефти	США. British Petroleum	Погибли 11 чел. Разлив нефти в Мексиканском заливе не устранен полностью. Матер. ущерб – 32 млрд \$
2011 год	Авария на АЭС Фукусима-1, Фукусима-2 в результате землетрясения и цунами	Япония. Префектура Фукусима	Утечка радиоактивных веществ. Остановка реакторов. Ущерб – 133 млрд \$. Ликвидация последствий аварии займет 40 лет

Приведенные факты и цифры свидетельствуют о лавинообразном нарастании угроз природного и техногенного характера для человечества, а следовательно, о необходимости принятия адекватных мер противодействия им, определения области и степени ответственности различных социумов, общественных групп, каждого жителя планеты за сохранение жизни на планете.

В 1987 году комиссия ООН, исследовавшая вопросы влияния человека на окружающую среду, впервые использовала термин «устойчивое развитие», означавший «текущее использование ресурсов с учетом их обязательной доступности в будущем». Этот термин стал обозначать для корпораций требование гармонии с окружающим миром, включая акционеров, работников, природу и общество. Достижение этой гармонии базиру-

ется на признании и принятии бизнесом в качестве своего базисного основания и стратегии развития концепции социальной ответственности.

***Концептуализация понятия «Корпоративная социальная ответственность»: основные подходы. Дискуссии о КСО***

В 1920-х годах в деловых кругах США возникла «концепция служения». Основу данной концепции составил тезис о необходимости расширения целей промышленных структур и формировании направлений деятельности, не связанных прямо и непосредственно с получением прибыли. Данная концепция не имела возможности развиваться в теории и на практике по причине неблагоприятного экономического положения многих производителей в конце 20-х—начале 30-х годов XX столетия, нарастающего экономического кризиса, но она заложила основы и стала прообразом парадигмы социальной ответственности бизнеса перед обществом.

Как уже отмечалось ранее, еще в начале век «король сталелитейной промышленности» Эндрю Карнеги рассматривал проблему благотворительности как моральную обязанность и самореализацию человека, сумевшего, благодаря неординарным способностям, стать обладателем «священного бремени» излишнего богатства. Следует отметить, что капиталисты-«благотворители» того периода воспринимались по большей части современниками через призму имиджа «капиталистических акул», «воротил большого бизнеса», покупающих благосклонность общества благотворительностью и играющих в филантропию.

Более продуктивный подход был предложен еще в 30-е годы Робертом Э. Вудом. Подход Вуда можно охарактеризовать как модель социально-мотивационного управления, суть которого состоит в том, что социальная ответственность предпринимателя порождает, как следствие, ответственность (патриотизм) работников по отношению к предпринимателю за соблюдение дисциплины труда и производства, конечные результаты работы своей фирмы. Вуд был сторонником решения социальных проблем не столько с государственных (макро), сколько с менеджерских (микро) позиций. Социальная ответственность, по Вуду, выходит за рамки профессиональной этики. В концепции Вуда социальная ответственность впервые попадает в контекст менеджмента и маркетинга<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Business ethics: concepts and cases. 3<sup>rd</sup> ed. Manual G.Velasquez. Engelwood Cliffs, NY.: Prentice Hall, 1992.



Итак, первые теоретические постулаты социальной ответственности бизнеса были разработаны в первой половине XX века, а после Второй мировой войны стали достаточно активно использоваться в развитых государствах мира. Современный подход к социальной ответственности бизнеса базируется на работе американского экономиста Г. Боуэна «Социальная ответственность бизнесмена», опубликованной в 1953 г. В своем исследовании Боуэн сформулировал доктрину обязанностей бизнесмена, которая основывается на необходимости развивать такую стратегию и принимать такие управленческие решения, которые целесообразны и желательны с точки зрения ценностей и целей развития общества<sup>6</sup>. В 70-е годы в связи с развитием и расширением сети транснациональных корпораций, реструктуризацией компаний, которая сопровождалась сокращением числа рабочих мест, усложнением труда по вопросу о социальной ответственности бизнеса в США и в ряде других стран с развитой рыночной экономикой развернулась широкая и весьма острая дискуссия. В итоге обозначились *три различных подхода, три точки зрения на проблему* социальной ответственности бизнеса. Рассмотрим их.

Первая, первоначально наиболее распространенная, подчеркивает, что единственная ответственность бизнеса – увеличение прибыли для своих акционеров. Эта точка зрения была высказана и обоснована Милтоном Фридманом (Milton Friedman) в 1971 г. Впоследствии она получила название теории корпоративного эгоизма: «Существует одна и только одна социальная ответственность бизнеса: использовать свои ресурсы и энергию в действиях, ведущих к увеличению прибыли, пока это осуществляется в пределах правил игры». Аналогичную позицию высказал экономист-маркетолог Т. Левитт: «Бизнес – это война и, как всякая война, чужд морали»<sup>7</sup>.

Вторая точка зрения, по сути, противоположна теории Фридмана. Она получила название концепции корпоративного альтруизма. Появилась концепция практически одновременно с опубликованием нашумевшей статьи Фридмана в *New York Times* и принадлежала Комитету по экономическому развитию. В рекомендациях Комитета под-

---

<sup>6</sup> Bowen Howard R. *Social Responsibilities of the Businessman*. NY.: Harper&Rom, 1953.

<sup>7</sup> Levitt Th. *Globalization of Markets* // *Harvard Business Review*. 1983. Vol 61. May-June.

черкивалось, что «корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества американской жизни».

Третью позицию представляет одна из самых сильных «центристских» теорий – теория «разумного эгоизма» (lightened self-interest). Центральным тезисом этой теории является утверждение о том, что социальная ответственность бизнеса – это просто «хороший бизнес», поскольку сокращает долгосрочные потери прибыли. Тратя деньги на социальные и филантропические программы, корпорация сокращает свои текущие прибыли, но в долгосрочной перспективе создает благоприятное социальное окружение и, следовательно, устойчивые прибыли. Социально-ответственное поведение – это возможность для корпорации реализовать свои основные потребности в выживании, безопасности и устойчивости.

Своеобразным промежуточным итогом дискуссии о сущности социальной ответственности бизнеса стала концепция, предложенная американским исследователем Арчи Кэрроллом. Суть этой концепции наглядно отображает пирамида Кэрролла (рис. 1). Согласно А. Кэрроллу, социальная ответственность компании является многоуровневой и имеет четыре составляющих: экономическую, правовую, этическую и филантропическую. Корпорация должна следовать всем обязательствам, чтобы исполнять свою корпоративную гражданскую роль. Главная цель и ответственность фирмы – экономическая ответственность, она должна зарабатывать достаточную прибыль на собственной акционерный капитал, предоставлять продукцию, которая стоит заплаченных за нее денег, создавать новые рабочие места и новые материальные ценности для своего бизнеса, поощрять инновации. Иными словами, любая фирма, реализующая свою экономическую ответственность перед обществом, уже социально ответственна.



Рис.1. Модель КСО А. Кэрролла

Вместе с тем А. Кэрролл считает, что деятельность корпораций необходимо оценивать не только по их экономическим успехам, но и по неэкономическим критериям. Каждая компания должна действовать в рамках закона – это правовая ответственность. Она подразумевает законопослушность бизнеса в условиях рыночной экономики, соответствие его деятельности ожиданиям общества, фиксированным в правовых нормах. Третий уровень ответственности – этическая ответственность, которая определяет границы поведения корпорации, соблюдение которых хотя и не требуется по законодательству, но общество ожидает от бизнеса такого поведения в соответствии со сложившимися социально-культурными нормами и ожиданиями. Иными словами, компания должна быть моральной, честной, справедливой, уважать права людей, избегать нанесения социального вреда и ущерба экологии. Наконец, филантропическая (дискреционная) ответственность побуждает компанию к действиям, направленным на поддержание и развитие благосостояния общества через добровольное участие в реализации социальных и благотворительных программ. Кэрролл перечисляет все четыре вида ответственности в порядке их приоритетности. Компания должна сначала получить прибыль для соблюдения своей экономической ответственности. Для продления периода своей деятельности компания должна соблюдать законы. Существуют примеры, когда компании, нарушавшие законы, получали меньше прибыли, и у них снижались объемы продаж после того, как их признавали виновными в этом. Компания должна рассматривать возможность выполнения дей-

ствий в области социальной ответственности только после выполнения своей как экономической, так и правовой ответственности. Как человеку необходима еда для жизни и роста, так и компании необходима прибыль для жизни и роста. Ведь максимизация прибыли приведет к максимизации еды<sup>8</sup>.

Подведем некоторые итоги рассмотрения феномена социальной ответственности бизнеса.

В обществе XXI века социальная ответственность бизнеса, в отличие от юридической, предполагает добровольный отклик на проблемы общества и окружающей среды. Это готовность и добровольные обязательства бизнесменов проводить такую политику, принимать такие решения и следовать таким направлениям деятельности, которые желательны с точки зрения целей и ценностей общества. Подобная добровольность обусловлена серьезными глобальными экологическими рисками, давлением гражданского общества на власть и бизнес, изменением роли государства и характера взаимодействия власти, бизнеса и гражданского сообщества, необходимостью быстрого реагирования на вызовы современности в целях обеспечения устойчивого развития и сохранения жизни на планете Земля.

В классическом современном понимании социальная ответственность бизнеса включает:

- добросовестную деловую практику компаний;
- развитие персонала предприятия;
- охрану здоровья и безопасные условия труда;
- охрану окружающей среды и использование ресурсосберегающих технологий;
- развитие местного сообщества;
- благотворительную практику компании.

Как итог рассмотрения острых дискуссий по проблеме социальной ответственности бизнеса выделим аргументы «за» и аргументы «против» (табл. 2).

### ***Аргументы в пользу социальной ответственности***

---

<sup>8</sup> Carroll A. B. A three dimensional conceptual model of corporate performance // Academy of Management Review. 1979. № 4 (4). P.497–505; Carroll A. B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders // Business Horizons.1991. № 34 (4). P. 39–48; Carroll A. B. Corporate social responsibility: Evolution of definitional construct // Business and Society. 1999. № 38 (3). P. 268–295.

1. Создаются благоприятные для бизнеса долгосрочные перспективы. Социальные действия фирм улучшают жизнь местного сообщества и общества в целом. В обществе более благополучном с социальной точки зрения благоприятнее условия и для бизнеса. Даже если краткосрочные издержки в связи с социальным действием высоки, в долгосрочной перспективе они могут стимулировать прибыль, поскольку у потребителей, поставщиков и местного сообщества формируется более привлекательный имидж компании.

2. Бизнес располагает значительными людскими и финансовыми ресурсами, ему следовало бы передавать их часть на социальные нужды.

3. Компания является членом общества, поэтому нормы морали также должны управлять ее поведением. Подобно индивидуальным членам общества, компания должна действовать социально-ответственным образом и способствовать укреплению моральных основ общества. Более того, поскольку законы не могут охватить все случаи жизни, компании должны исходить из ответственного поведения, чтобы поддерживать общество, основанное на упорядоченности и законности.

### ***Аргументы против социальной ответственности***

1. Направление части ресурсов на социальные нужды является нарушением принципа максимизации прибыли. Компания ведет себя в наибольшей степени социально ответственно, если сосредотачивается на экономических интересах и оставляет социальные проблемы государственным учреждениям и службам, благотворительным институтам и просветительским организациям.

2. Средства, направляемые на социальные нужды, являются для предприятия издержками. В конечном счете, эти издержки переносятся на потребителей в виде повышения цен.

3. Управляющие компаний не являются непосредственно подотчетными широкой общественности. Рыночная система хорошо контролирует экономические показатели компаний и плохо – их социальную вовлеченность. Пока общество не разработает порядок прямой отчетности компаний, последние не будут участвовать в социальных действиях.

4. Недостаток умения разрешать социальные проблемы. Персонал любой компании прежде всего подготовлен к деятельности в сферах экономики, рынка и техники. Он лишен опыта, позволяющего делать значимые вклады в решение проблем социального характера. Совершенствованию общества должны способствовать специалисты, работающие в соответствующих государственных учреждениях и благотворительных организациях.

Таблица 2

**Выгоды и издержки активной социальной политики корпорации**

Выгоды	Издержки
Перераспределение доходов и направление их на социальные нужды	Сокращение размеров средств, которые корпорация могла бы направить на развитие производства, техническое перевооружение
Улучшение жизни местного сообщества	Повышение цен на продукцию, так как в них включаются затраты, связанные с выполнением социальных функций
Сокращение государственного участия в решении социальных проблем, возможность концентрации ресурсов на важнейших направлениях	Осуществление деятельности, не являющейся основной задачей бизнес-структуры, решение проблем, связанных с неэффективной работой государственных социальных служб или благотворительных организаций
Формирование благоприятных для бизнеса долгосрочных перспектив, привлекательного имиджа компании	Отсутствие опыта в решении социальных проблем, зачастую неэффективное использование ресурсов

Более детально *среди преимуществ* активной социальной политики компаний можно выделить:

- улучшение имиджа компании на местном и национальном уровнях;
- освещение деятельности компании в средствах массовой информации и возможность обращения к целевым группам;
- улучшение взаимоотношений с инвесторами и повышение эффективности внутрикорпоративного взаимодействия;
- получение доступа к определенным рынкам;
- получение налоговых льгот;
- сокращение операционных расходов (например, за счет сокращения отходов производства или их переработки, увеличения эффективности использования электроэнергии или продажи переработанных материалов);
- привлечение инвестиций, поскольку инвесторы принимают во внимание показатели, характеризующие деятельность

компании в социальной и экологической сферах, этические аспекты;

- увеличение объемов продаж за счет роста лояльности клиентов (в частности, потребители отдают предпочтение продуктам, произведенным с пониманием ответственности по отношению к окружающей среде);
- привлечение и удержание квалифицированных сотрудников (люди предпочитают работать в компаниях, ценности которых совпадают с общечеловеческой моралью);
- лояльное отношение надзорных и регулирующих органов;
- более эффективное управление рисками;
- повышение конкурентоспособности: рост прибыли, ускорение темпов роста, повышение производительности труда и качества производимого продукта (услуги);

*среди недостатков:*

- сокращение размеров средств, которые корпорация могла бы направить на развитие производства и техническое перевооружение;
- вероятное повышение цен на продукцию, в которые включаются затраты, связанные с выполнением социальных функций;
- осуществление деятельности, не являющейся основной задачей бизнес-структуры, подмена государственных социальных служб, отсутствие опыта в осуществлении социальных практик и возможное неэффективное использование ресурсов.

## 2. МОДЕЛИ КСО В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Сегодня в мире существует несколько относительно устоявшихся моделей социальной ответственности бизнеса, каждая из которых отражает общественно-экономический уклад, исторически сложившийся в той или иной стране.

Своеобразие международных моделей СОБ определяется выбором одного из концептуальных подходов: а) бизнес самостоятельно определяет меру своего добровольного, дополнительного к обязательному минимуму, вклада в развитие общества и экосистемы планеты; б) официальные и неофициальные государственные и общественные институты осуществляют согласование общественных интересов с последующей трансформацией в обязательные требования к бизнесу.

Проведем краткий обзор современных моделей КСО в США, континентальной Европе, Великобритании и выявим их основные отличия.

Считается, что американская модель КСО наиболее богата своими традициями, формирующимися с начала XX века. Британская и континентальная системы получили наибольший импульс развития в последние 20-25 лет. Модели социальной ответственности бизнеса в США и Европе в современной терминологии исследователи часто обозначают как модели «открытых» и «скрытых» форм КСО.

*Открытая форма* КСО обозначает линию поведения корпорации, которая характеризуется принятием корпорацией ответственности за решение тех вопросов, в которых заинтересовано общество. Открытая форма КСО обычно затрагивает добровольные и самостоятельно определяемые линии поведения, программы и стратегии корпорации по вопросам, которые воспринимаются самой корпорацией и/или ее стейкхолдерами как часть их (корпорации и/или стейкхолдеров) ответственности перед обществом.

*Скрытая форма* КСО обозначает наличие официальных и неофициальных, государственных и общественных институтов страны,



при посредничестве которых участие корпораций в реализации общественных интересов согласовано с корпорациями и/или предписано им. Скрытая форма КСО базируется на признании ценностей, норм и правил, в рамках которых общественные, политические и экономические интересы социума (конкретной страны) ведут к обязательным требованиям в отношении корпораций.

Рассмотрим суть *американской модели КСО*. Традиции филантропии в США, как уже отмечалось ранее, получили распространение с начала XX века (благотворительные образовательные проекты Э. Карнеги, фонды Рокфеллера, Г. Форда и т.п.). В силу особой природы американского бизнеса, основывающегося на максимальной свободе субъектов предпринимательства, многие сферы жизни общества остаются до сегодняшнего дня саморегулируемыми. Так, трудовые отношения работник – работодатель являются предметом, прежде всего, двустороннего договора этих сторон. Право американцев на здравоохранение в большинстве случаев является именно правом выбора гражданина в вопросе пользования медицинскими учреждениями. Кстати, отсюда и добровольность медицинского страхования. Государственное регулирование в США затрагивает лишь базисные неотъемлемые права граждан. Соответственно, все инициативы в области КСО являются для корпораций добровольными. Америка выработала различные механизмы участия бизнеса в социальной поддержке общества, как то: огромное количество частных и корпоративных фондов, нацеленных на решение разнообразных социальных проблем за счет бизнеса. Известно, что американское профессиональное образование спонсируется частным сектором в существенной степени, как ни в одной другой стране мира. Это, вероятно всего, объясняется тем, что ориентированный на развитие технологий бизнес заинтересован в высококвалифицированных работниках. Существуют пенсионные и страховые схемы для персонала и иные социально значимые программы. Ответственное перед обществом поведение корпораций поощряется соответствующими налоговыми льготами и зачетами, закрепленными в законодательстве.

Для США характерно минимальное вторжение государства в частный сектор. С другой стороны, известна традиция систематического участия бизнеса и его представителей в финансировании самых разнообразных некоммерческих проектов. Классическим примером может являться Фонд Билла и Мелинды Гейтс с капиталом почти 27 миллиардов долларов, полностью финансируемый из личного состояния суп-

ругов Гейтс для целей улучшения систем образования и здравоохранения в различных странах мира.

Занимаясь благотворительностью, крупный американский бизнес делает мировую политику, творит лояльный к Америке мир по «американскому образцу». В этой связи можно упомянуть деятельность Д. Сороса и его образовательные проекты. Тем не менее филантропия среди среднего класса американцев также весьма распространена. Ежегодно 70 % американских семей делают пожертвования в размере около 2 % своих доходов. Благотворительностью занимается половина граждан, зарабатывающих не менее \$10 тыс. в год. Более 100 млн жителей США ежегодно бесплатно сажают деревья, ухаживают за больными, ведут детские кружки и пр. Частные американские благотворительные фонды сегодня представляют собой мощные структуры с обширным штатом сотрудников и консультантов и планом работы на много лет вперед. Они владеют более чем 350 миллиардами долларов и ежегодно распределяют около 18 миллиардов долларов в виде грантов. Примерно половину из них выдают 300 наиболее крупных фондов.

*В августе 2010 года мир облетела весть о том, что 38 богатых американцев готовы пожертвовать половину своих капиталов на благотворительность. Авторами проекта «Клятва дарения» выступили инвестор Уоррен Баффет и создатель корпорации Microsoft Билл Гейтс. Известно, что сейчас в США около 400 миллиардеров. Хотя меценатство и приветствуется во всём мире и является признаком высочайшего статуса, раздаются голоса, подвергающие сомнению подобные щедрые жесты. В упомянутом списке «Клятва дарения» нет самого богатого человека мира – мексиканца Карлоса Слима (его состояние оценивается 53,5 миллиарда долларов). Он высказывается против призыва Гейтса и Баффета и поясняет это в прессе так: «Жертвовать половину состояния на благотворительность – это, по меньшей мере, абсурдно. Никто не может с уверенностью сказать, что эти средства будут израсходованы должным образом теми людьми, в чьи руки они попадут. Я прекрасно понимаю стремление состоятельных людей содействовать решению серьёзных социальных проблем, но не таким образом. Деньги должны выделяться под значимые социальные программы, и за их реализацию должны отвечать конкретные и компетентные люди». Кстати, актуальной обсуждаемой проблемой в американских СМИ является «филантропия» сверхбогатых американцев с точки зрения убытков налогового ведомства и казны.*

*Модель КСО в континентальной Европе.* В Европе проблема развития КСО вышла на континентальный уровень в 1996 г. с появлением

Европейского движения предпринимателей за социальную консолидацию (EBNSC), учрежденного при поддержке генерального директората по вопросам занятости, производственных отношений и социальных вопросов Европейской комиссии. В становлении европейской модели КСО важнейшую роль сыграл чрезвычайный саммит Европейского союза, посвященный проблемам занятости, экономическим реформам и социальной сплоченности, проходивший в марте 2000 г. в Лиссабоне. На саммите главы государств и правительств 15 стран ЕС приняли Специальное обращение по вопросам КСО, в котором отмечалось, что расширение социальной ответственности бизнеса является перспективным элементом экономических и социальных реформ, дополнительными эффектами от использования которого станут создание дополнительных рабочих мест и повышение конкурентоспособности компаний. В отличие от США, где КСО иницируется самими компаниями, известными богатыми и сверхбогатыми людьми, выходя за рамки требований законодательства в вопросах взаимоотношений компаний со всеми заинтересованными сторонами – стейкхолдерами, европейская модель КСО не является открытой линией поведения компании. Наоборот, та корпоративная деятельность, которая традиционно рассматривается в США как КСО и осуществляется исключительно по инициативе самого бизнеса, в Европе, как правило, регулируется нормами, стандартами и законами соответствующих государств<sup>9</sup>.

Можно выделить следующие отличия континентальной европейской модели КСО:

- экономическая ответственность фокусируется на аспекте прибыльности бизнеса и на ответственности компании перед ее акционерами. Европейцы в данную группу отношений также относят ответственность перед работниками предприятия и местными сообществами;
- юридическая ответственность является базой для любой формы социальной ответственности в Европе. Европейский бизнес рассматривает государство как институт, приводящий в исполнение принятые правила поведения, в то время как в США подобное государственное регулирование воспринимается скорее как вмешательство в вопросы личной свободы;

---

<sup>9</sup> Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. М., 2006. С.45-49.

- большинство социальных проблем европейские компании относят к сфере этической ответственности. Европейцы вообще не очень склонны доверять частному сектору. Именно этим объясняется более высокий уровень внимания к бизнесу со стороны общественности в Европе, чем в каких-либо других странах;
- благотворительность не так популярна в Европе, как в США. Последнее объясняется уровнем налогового бремени, значительно превышающим американские аналоги, и, как следствие, европейские компании принимают участие в филантропических акциях преимущественно через юридически закреплённые механизмы. В последнее время даже появился новый термин для обозначения европейского варианта КСО – корпоративная способность к социальному реагированию;
- одной из основных особенностей континентальной модели КСО является государственное регулирование. Поэтому эту модель зачастую относят к скрытым формам КСО. Так, во многих странах континента законодательно закреплены: обязательное медицинское страхование и охрана здоровья работников; пенсионное регулирование и ряд других социально значимых вопросов. Кроме того, правоотношения «работник-работодатель» в Европе отрегулированы более детально, чем в США. В целом, госрегулирование в Европе многих аспектов КСО значительно превосходит североамериканскую систему.

Несмотря на существенные различия стран европейского континента в применении концепции КСО, схожего между ними больше. Это проявляется, прежде всего, в том, что европейские политики придают большое значение поддержке разнообразных инициатив КСО. С 2000 года социальная ответственность бизнеса стала одним из приоритетов ЕС. По классическому определению Еврокомиссии, концепция КСО отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении жизни общества и защите окружающей среды. В 2001 году Еврокомиссия опубликовала «Зеленую книгу о корпоративной социальной ответственности». 2005 год был объявлен ЕС годом корпоративной социальной ответственности.

*Особенности британской модели КСО.* КСО в Великобритании сочетает в себе элементы американской и континентальной европейской моделей. Общей чертой с европейской континентальной моделью

является активная поддержка бизнеса со стороны государства. Британия славится хорошо разработанной государственной системой социального обеспечения и здравоохранения. Одновременно присутствуют и американские элементы КСО, которые рельефно обозначились после реформ Маргарет Тэтчер. Для британской модели характерны следующие признаки:

- широкое развитие сектора независимого консалтинга в области КСО;
- пристальное внимание финансового сектора к проектам в области КСО;
- повышенный интерес СМИ к проблемам КСО. Например, «Таймс» публикует индексы социальной ответственности в своем еженедельном разделе «Профиль Компании»;
- система бизнес-образования Великобритании включает большое количество разнообразных учебных курсов по КСО;
- участие правительства в развитии КСО: создание партнерств в образовательном секторе; софинансирование социальных проектов; налоговые льготы; поддержка инициатив по разработке национальных стандартов КСО. В 2005 году в состав правительства был введен пост министра по КСО;
- инициативность британского бизнеса в создании проектов в области КСО, что согласуется с принципом добровольности.

Выделим основные факторы, обусловившие в последние четверть века качественные изменения британской модели КСО. Первоначально развитие КСО осуществлялось преимущественно в форме филантропии и носило локальный скрытый характер. Начиная с 80-х годов прошлого века, характер КСО меняется на более открытый и согласованный в национальном масштабе, что в значительной степени было обусловлено экономическими проблемами, безработицей и широкими общественными протестами. Государством и бизнесом были предприняты инициативы по внедрению КСО открытой формы. В частности, на национальном уровне была создана Группа специальных программ (ГСП), при активном участии которой корпорации включились в работу по профессиональному обучению молодежи. Девяностые годы ознаменовались движениями за социально ответственное производство товаров и ответственное отношение к персоналу. Сегодня большинство крупных британских компаний имеют отделы (де-

партаменты), занимающиеся вопросами КСО, руководство которых представлено в советах директоров. Около 80 % крупнейших национальных компаний включают социальную отчетность в ежегодные финансовые отчеты. Целый ряд законодательных актов устанавливает льготное налогообложение для компаний, ведущих социально ответственный бизнес, включающий деловую этику, эффективное использование энергии, вторичную переработку отходов.

Как для британской, так и континентальной моделей КСО характерным является признание социальной ответственности бизнеса стратегическим направлением и эффективным инструментом управления нефинансовыми рисками компании.

### **3. ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИИ КСО НА РУБЕЖЕ XX-XXI ВЕКОВ**

В современных условиях процесс институализации социальной ответственности бизнеса на Западе, становление национальной модели в России определяются уровнем понимания и принятия идей КСО, эволюцией самой концепции, а также состоянием развития бизнеса. По мере осознания важности существования компании в гармоничном социуме, предопределяющем устойчивую перспективу развития, бизнес расширяет свое участие в реализации социальных интересов различных общественных групп, определяя приоритетные направления социальной деятельности, становится, по мере совершенствования законодательства, в той или иной степени участником решения больших и малых экологических проблем. Так формируется на практике специфическая модель КСО, при детальной разработке которой компании все чаще прибегают к известной на западе концепции стейкхолдеров (stakeholder concept), или теории заинтересованных сторон (stakeholder theory).

#### ***КСО в контексте концепции заинтересованных сторон, или стейкхолдеров***

Появление теории заинтересованных сторон связано с выходом работы Э. Фримена «Стратегический менеджмент: концепция заинтересованных сторон»<sup>10</sup>. Э. Фримен утверждает, что каждая компания имеет заинтересованные стороны. Стейкхолдеры – это любые индивидуумы, группы, организации, оказывающие существенное влияние на принимаемые компанией решения и /или оказывающиеся под воздействием этих решений.

Концепция стейкхолдеров появилась как реакция на распространение серьезного влияния не только на экономику, но и на жизнь социума в целом крупных корпораций. Э. Фримен рассматривает обу-

---

<sup>10</sup> Freeman R. E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston: Pitman Publishing, 1984; Freeman R. E. Divergent Stakeholder Theory //Academy of Management Review. 1999. Vol. 24. N 2. P. 233-236.

словленность действий компаний интересами множества заинтересованных сторон. Такими заинтересованными сторонами выступают: собственники; потребители; группы защиты прав потребителей; конкуренты; средства массовой информации; работники; защитники окружающей среды; поставщики; местное сообщество; правительственные организации и др. С точки зрения Э. Фримена, каждый из стейкхолдеров имеет определенные права в вопросах контроля компании, поэтому существует необходимость принятия решений с учетом их интересов.

Принятие решений с учетом интересов множества групп и индивидов создает лояльное социальное окружение и устойчивые долгосрочные конкурентные преимущества компании, а в итоге, и уровень прибыли выше среднего.

Отметим, что теория заинтересованных сторон позволяет конкретизировать социальные направления, в рамках которых компания несет основную ответственность. В частности, А. Керролл предложил анализировать КСО с помощью матрицы, приведенной в табл. 3.

Таблица 3

**Матрица заинтересованных сторон  
корпоративной социальной ответственности**

Заинтересованные стороны	Экономический уровень КСО	Правовой уровень КСО	Этический уровень КСО	Филантропический уровень КСО
Собственники				
Потребители				
Работники				
Местное сообщество				
Конкуренты				
Поставщики				
Группы активистов				
Общество в целом				
Прочие				

М. Кларксон, основатель Центра корпоративной социальной деятельности и этики на факультете менеджмента университета Торонто, разделил заинтересованные стороны на две группы – первичные и вторичные, исходя из управленческих приоритетов. К первичным он отнес наиболее важные для организации заинтересованные стороны: акционеров, инвесторов, работников, потребителей, поставщиков, а также группы публичных заинтересованных сторон, т.е правительства и местные сообщества, создающие инфраструктуру и рынки, издающие законы и постановления, обязательные для исполнения. Вторичные



заинтересованные стороны не вовлечены в непосредственное взаимодействие с организацией и не являются необходимыми для ее существования. К ним относятся, например, СМИ и группы по интересам.

В развитие концепции КСО в контексте теории заинтересованных сторон внесли существенный вклад американские специалисты М. Портер и М. Креймер. Они предложили две модели корпоративной социальной ответственности в соотнесении с корпоративной стратегией развития и учета интересов стейкхолдеров: реагирующую КСО и стратегическую КСО. Реагирующая КСО направлена на позиционирование компании в качестве «хорошего корпоративного гражданина», а также на смягчение вреда, возникающего в процессе деятельности компании. Преимущества реализации данной модели – покрытие общественных издержек, поддержание репутации и снижение нефинансовых рисков компании в краткосрочной перспективе. Стратегическая КСО предполагает учет взаимодействия и взаимовлияния конкурентной среды компании и самой компании в длительной перспективе. Она подразумевает интеграцию КСО в общую корпоративную стратегию развития, долгосрочные перспективы, социальные инвестиции, улучшающие конкурентные преимущества фирмы в отрасли.

Отметим, что при всем многообразии подходов в рассмотрении концепции стейкхолдеров можно сделать вывод о том, что нацеленность бизнеса на ее использование позволяет совершенствовать модели корпоративного управления и практики социально ответственного поведения компаний. При этом естественно, в силу специфики условий существования и сфер деятельности бизнеса, для компаний всегда будет существовать своеобразие в анализе групп стейкхолдеров и выявлении оптимальных алгоритмов взаимодействия с ними. Отметим, как пример, обоснованный подход к совершенствованию модели корпоративного управления с учетом влияния интересов и действий стейкхолдеров топ-менеджеров Внешэкономбанка. Внешэкономбанк исходит из того, что «компании сталкиваются с целым рядом нефинансовых рисков, источник которых заключается в свободе заинтересованных сторон выбирать свое поведение в отношении компании»<sup>11</sup>. К числу наиболее распространенных нефинансовых рисков менеджеры компании относят:

---

<sup>11</sup> Корпоративная социальная ответственность. Новая философия бизнеса: учебное пособие. М.: Внешэкономбанк, 2011. С. 21.

- социально-трудовые риски – снижение эффективности бизнеса в результате оттока квалифицированного персонала и нарастания социальной напряженности в регионах присутствия компании вследствие непопулярных решений в отношении персонала и объектов социальной инфраструктуры;
- экологические риски – негативные последствия для бизнеса вследствие нанесения компанией вреда окружающей среде и создания угрозы жизни и здоровью населения;
- репутационные риски – снижение доходов предприятия вследствие негативного общественного мнения и снижения доверия к компании;
- риски корпоративного управления – угроза снижения стоимости компании в результате низкого качества работы органов управления, отсутствия четких процедур взаимоотношений акционеров и менеджмента, прозрачности и раскрытия информации;
- риски правового регулирования (изменения законодательства) – изменение требований к ведению хозяйственной деятельности: от лицензирования до взаимоотношений работодателя и работника, нормативов воздействия на окружающую среду;
- политические риски – совокупность политических, административных, национальных событий, способных повлечь за собой финансовые и иные потери компании.

Угроза возникновения нефинансовых рисков обуславливает как важнейшую задачу поиск алгоритма управления рисками и минимизация этих рисков со стороны компании. Возникает необходимость обеспечить взаимодействие с заинтересованными сторонами, в котором компания имеет возможность выявить ожидания заинтересованных сторон в отношении того, как должна реализовываться ее социальная ответственность, а также имеющееся у заинтересованных сторон недовольство ее действиями. Последнее становится основой для поиска взаимовыгодных решений и учета интересов всех сторон при планировании деятельности компании. В частности, в практике Внешэкономбанка реализован отображенный в табл. 4 механизм взаимодействия с заинтересованными сторонами<sup>12</sup>.

Таблица 4

---

<sup>12</sup> Корпоративная социальная ответственность. Новая философия бизнеса... С. 22.

## Механизм взаимодействия банка с заинтересованными сторонами

Формы взаимодействия	Инструменты взаимодействия
Регулярное информирование	Пресс-релизы, отчеты, разделы корпоративного сайта, информационные письма и т.д.
Обмен мнениями (диалог)	Переговоры, общественные слушания, консультации, круглые столы
Участие в мероприятиях, проводимых заинтересованными сторонами	Доклады, участие в дискуссиях
Экспертные обсуждения	Консультативные и экспертные комитеты, рабочие группы
Совместная деятельность	Программы, проекты, акции, мероприятия, выработка общих позиций по существенным вопросам

Взаимодействие с заинтересованными сторонами позволяет компании выявить их мнения по вопросам:

- в каких областях должна реализовываться социальная ответственность компании;
- какие действия компания должна предпринимать для удовлетворения потребностей и интересов заинтересованных сторон;
- какие важные направления КСО компания оставляет без внимания;
- какие действия и решения компании вызывают недовольство заинтересованных сторон и почему;
- является ли достаточным уровень открытости компании: есть ли такие аспекты ее деятельности, по которым заинтересованные стороны хотели бы, но не могут получить информацию.

Опыт эффективных социально ответственных практик российского бизнеса сегодня позволяет констатировать, что взаимодействие с заинтересованными сторонами не должно сводиться к информированию о достигнутых успехах. Под взаимодействием важно понимать последовательный процесс на регулярной основе, предполагающий построение диалога между компанией и ее заинтересованными сторонами. Основными этапами этого процесса являются: выявление мнения и ожиданий заинтересованных сторон о необходимых действиях по повышению социальной ответственности компании; интеграция ожиданий заинтересованных сторон в деятельность компании; оценка

эффективности принятых мер и информирование о них заинтересованных сторон; переход к следующему циклу взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Отметим, что в международной практике существует несколько руководств и добровольных стандартов, регламентирующих различные аспекты и типы взаимодействия компаний с заинтересованными сторонами. Наибольшее распространение среди них получила серия стандартов AA1000 британского Института социальной и этической отчетности. Более подробно вопросы применения стандартов в практике корпоративной социальной ответственности компаний будут рассмотрены в разделе *Нефинансовая отчетность компаний и стандарты КСО*.

Принимая во внимание отсутствие в российской бизнес-среде устоявшейся модели КСО, рассмотрим в общих чертах другие концепции, сформировавшиеся на Западе в начале XXI века, оказывающие влияние на практику социально ответственного поведения компаний, прямо или косвенно связанные с концепцией стейкхолдеров. Это, прежде всего, *концепции корпоративного гражданства и корпоративной устойчивости*, уделяющие особое внимание вопросам достижения организацией устойчивых конкурентных преимуществ.

### ***Концепция корпоративного гражданства***

Термин «корпоративное гражданство» впервые появился в работе Г. Боуэна «Социальная ответственность бизнесмена»<sup>13</sup>. А. Керролл также использовал этот термин применительно к анализу филантропического уровня предложенной им четырехуровневой пирамиды КСО<sup>14</sup>. Со второй половины 1990-х годов данная концепция получила широкое распространение в научной и деловой литературе в качестве своего рода альтернативной концепции. По мнению Д. Лонгдон и Д. Вуд, внесших наибольший вклад в разработку новой концепции, «язык корпоративного гражданства возник с целью замены языка корпоративной социальной ответственности», и «за этим лингвистическим переходом скрывается глубокое изменение в нормативной трак-

---

<sup>13</sup> Bowen H. Social Responsibilities of the Businessman. N. Y.: Harper & Row, 1953.

<sup>14</sup> Carroll A. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders // Business Horizons. 1991. Vol. 34. N4. P. 39-48; Carroll A. B. Corporate Social Responsibility: Evolution of Definitional Construct// Business and Society. 1999. Vol. 38. N 3. P. 268-295.

товке того, как организация в бизнесе должна действовать, проявляя уважение к своим заинтересованным сторонам».

Концепция «корпоративного гражданства» является попыткой трансформировать «обязательства» в «права и обязанности» в процессе распределения ресурсов, цель использования которых – повышение репутации компании. Новая терминология и трактовка обязательств компании позволяет рассматривать бизнес-структуру как гражданина. «Корпоративное гражданство» позволяет сместить акценты с проблем, порождаемых взаимодействием компании со всеми заинтересованными сторонами, на проблемы и нужды местного сообщества, в котором функционирует конкретный бизнес, а также на связанной с этим сообществом благотворительности. Это, соответственно, должно представить компанию как «хорошего гражданина». При этом, в отличие от традиционно трактуемой КСО, включающей конкретные обязательства в экономической и правовой сферах, а также активность этического и филантропического свойства, новая концепция меньше акцентируется на правовой ответственности, подчеркивая добровольность «добрых действий компании». К концепции «корпоративного гражданства» особый интерес проявили международные компании, столкнувшиеся с многообразными проблемами в отношениях с местными сообществами разных стран и регионов. Отметим, что новая концепция существенно сужает сферу практического применения социальной ответственности бизнеса. По этому поводу исследователи Д. Мун, А. Крейн и Д. Маттен отмечают то обстоятельство, что «если корпоративное гражданство является лишь эквивалентом филантропического взгляда на КСО, то почему мы должны сколь-либо серьезно думать о концепции гражданства?»<sup>15</sup>. Тем не менее, данная концепция имеет серьезный потенциал для своего развития.

### ***Концепция корпоративной устойчивости***

Концепция «корпоративной устойчивости» по времени возникновения является одной из поздних концепций. Первые публикации по проблеме «корпоративной устойчивости» появились на рубеже XX-XXI веков. Название концепции связано с макроэкономическим понятием «устойчивое развитие», введенным в оборот в Докладе ООН «Наше общее будущее». Доклад был сделан в 1987 году и более известен как «Отчет Брундтланда». В Докладе отмечается, что устойчивым

---

<sup>15</sup> Moon J., Crane A., Matten D. Can Corporations Be Citizens? // Business Ethics Quarterly. 2005. Vol. 15.N3. P. 429-453.

является такое развитие, которое «отвечает потребностям нынешнего поколения, не входя в противоречие с нуждами и стремлениями поколений будущего»<sup>16</sup>. В настоящее время «устойчивое развитие», как правило, трактуется как модель общественного развития, основанная на интегрированном подходе к решению экономических, социальных и экологических задач.

Пионером в становлении концепции «корпоративной устойчивости» стал Дж. Элкингтон. В 1994 году Дж. Элкингтон ввел понятие «тройного (прим. – триединого) итога» деятельности компании (triple bottom line; TBL или 3BL). Он предложил уйти от финансово-экологического измерения результатов деятельности компании к анализу социально-экономического воздействия, которое до этого практически не учитывалось в рамках сложившейся системы финансового итога «financial bottom line»<sup>17</sup>. Дж. Элкингтон предложил использовать три основания устойчивости компании, позволяющие, по его мнению, одновременно приносить выгоды потребителям, природной среде и самой компании. Элкингтон обозначил эти основания устойчивости как 3Р – People, Planet, Profits (Люди, Планета, Прибыль), причем именно в указанной последовательности приоритетов<sup>18</sup>. Элкингтон предпринял попытку связать между собой глобальную концепцию «устойчивого развития» и зарождающуюся концепцию «корпоративной устойчивости». Идея «корпоративной устойчивости» 3Р Элкингтона была воспринята как переход к новой парадигме ведения бизнеса с позиций КСО.

Отметим, что по сути концепция «корпоративной устойчивости» предлагает реализацию глобальной идеи «устойчивого развития» общества в контексте практического менеджмента. При этом «корпоративная устойчивость» предполагает модель управления корпорацией, которая охватывает экономическую, социальную и экологическую деятельность как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе.

При всей новизне концепции ее идеи ранее уже нашли частичное воплощение в таких популярных стандартах, как ISO 14001 и SA 8000, в формах социальной отчетности, моделях диалога корпораций с заинтересованными сторонами. Представляется, что подобная попу-

---

<sup>16</sup> WCED. Our Common Future. Oxford: Oxford University Press, 1987. P.43.

<sup>17</sup> Elkington J. Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development. California Management Review. 1994. Vol. 36(2). P.90–100.

<sup>18</sup> Elkington J. Cannibals With Forks: The Triple. Bottom Line of 21st Century Business. Capstone, Oxford, 1997. 402 p.

лярность концепции у практиков связана с готовностью бизнеса принять идею «корпоративной устойчивости» как непосредственно связанную с основной функцией компаний. Устойчивая корпорация – это стабильная и эффективная корпорация, устойчиво извлекающая прибыль, соблюдающая экологическое законодательство, выстраивающая диалог с заинтересованными сторонами в целях создания лояльного социального окружения в текущей и долгосрочной перспективе.

#### **4. СПЕЦИФИКА СТАНОВЛЕНИЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА И ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ КСО В РОССИИ**

##### *Развитие идей и практики социальной ответственности в дореволюционной России*

Развитие предпринимательства в России относится к XVII веку. Это, прежде всего, становление и развитие купечества.

Характерным примером развития национального предпринимательства является династия Демидовых, российских заводчиков и землевладельцев. Они основали 50 металлургических заводов и производили около 40 % чугуна в стране. Практически все Демидовы были благотворителями и меценатами. Павел Григорьевич Демидов (1738–1821гг.) является основателем Демидовского лицея в Ярославле. Павел Николаевич Демидов (1798–1840 гг.) – учредитель Демидовских премий и почетный член Петербургской АН (1831 г.). Кроме того, П.Н. Демидов в середине XIX века учредил неправительственную премию за научные достижения, которая вручается и поныне. Этой премии в свое время удостоились выдающийся российский химик Д.И. Менделеев, врач Н.И. Пирогов (трижды), географ И.Ф. Крузенштерн и др. В 1841 году по распоряжению Анатолия Демидова был подготовлен «Перечень пожертвований, сделанных родом Демидовых государству и общественным учреждениям». Из этого перечня следует, что благотворительность рода Демидовых начинается с Прокофия Акинфиевича Демидова, внука основоположника династии Никиты Демидовича. Одним из существенных пожертвований Демидовых явилась обширная (около шести тысяч образцов) минералогическая коллекция, переданная в дар вновь созданному Московскому университету (1755 г.). Основу коллекции составило приобретенное Акинфием Демидовым фрайбергское собрание Генкеля.

Отыскивая истоки и причины, обусловившие развитие благотворительности в среде российского предпринимательства, следует отме-



тить следующие: а) экономическая состоятельность формирующегося нового класса предпринимателей; б) принадлежность многих российских предпринимателей к старообрядчеству, а следовательно, приверженность к традиционным формам морали и бытового поведения – ответственность перед обществом, религиозность, готовность к пожертвованию; в) стремление к государственному и общественному поощрению: желание почестей и льгот от царского двора, пожалований чинами, жажда признания и славы и т.п.; г) распространение в России социокультурных норм поведения, получивших распространение на Западе в рамках промышленной революции.

Известный российский предприниматель, «потаенный» старообрядец Савва Морозов осуществлял большие пожертвования, в том числе на развитие театров при условии сохранения его имени в тайне. Отметим, что в сознании российского купечества понятия о совести и чести длительное время связывались с религиозными представлениями. Знаток московского купечества П.А. Бурьшкин отмечал особое отношение предпринимателей к своему делу: «... они смотрели на свою деятельность не только и не столько как на источник наживы, а как на своего рода миссию, возложенную Богом или судьбою»<sup>19</sup>. В.П. Рябушинский отмечал в своих воспоминаниях, что основатели торгово-промышленных династий в России «не считали себя за свое богатство в чем-то виноватыми перед людьми. Другое дело Бог: перед ним было сознание вины в том, что из посланных средств недостаточно уделяется бедным»<sup>20</sup>.

Одним из первых в купеческой среде проводил идеи социальной ответственности за свое богатство представитель известной купеческой династии Т.В. Прохоров. В 1816 году он учредил ремесленное училище на территории своей фабрики для детей рабочих. Т.В. Прохоров предложил идейное обоснование филантропической деятельности, которое изложил в своем труде «О богатении». Он отмечал, что богатый человек несет моральную ответственность за использование своего богатства, богатство допустимо, если оно употребляется на помощь обездоленным или способствует тем или иным путем духовно-нравственному совершенствованию людей. «Богатство то хорошо, когда человек, приобретая его, сам совершенствуется нравственно, духовно, когда он делится с другими и приходит на помощь... Без

---

<sup>19</sup> Бурьшкин П.А. Москва купеческая. М., 1990. С. 110.

<sup>20</sup> Рябушинский В.П. Судьбы русского хозяина // Русский колокол. Берлин. 1928. № 3. С. 49.

средств, без труда, энергии не может пойти никакое промышленное предприятие, богатство – его рычаг...Всеобщее честное богатение, даже коммерсантов или банкиров, полезно, если наживающийся богатство живет по Божьему»<sup>21</sup>.

Весьма примечательна история получения высшей награды на Всемирной выставке в Париже владельцем Трехгорной мануфактуры Николаем Ивановичем Прохоровым. Отметим, что ко времени проведения выставки законодательство в России в вопросах защиты прав рабочих, обеспечения нормальных условий труда и быта практически, в отличие от Европы, отсутствовало. Многие предприниматели не считали вопрос важным. Но отдельные крупные мануфактуры открывали театры, школы, больницы. Примером долголетнего, разностороннего, а главное последовательного попечения о рабочих являлась Трехгорная мануфактура. Ни одно предприятие не только в России, но и за границей не могло сравниться с фабрикой в этой области. Больница там существовала с 70-х годов. Дополнительно были открыты: амбулатория; родильный приют; богадельня. В 1816 году устроена школа. Работали ремесленные училища, библиотеки, театр. Прохоровская Трехгорная мануфактура на Всемирной Парижской выставке имела большой успех. Он был знаменателен тем, что завоеван на таком грандиозном смотре мировых достижений. За техническое оснащение Товариществу была присуждена высшая награда – Гран-при. За постоянную заботу о рабочих, а также по «санитарному делу» Товариществу вручили золотую медаль. Ремесленное училище также удостоилось золотой медали. Владелец Трехгорной мануфактуры Николай Иванович Прохоров за промышленную деятельность стал кавалером ордена Почетного легиона. Этот факт документально подтвержден выпиской из «Musee National de la Legion D'Honneur», которую получил по запросу в 1995 году один из родственников Прохоровых Иван Лямин, проживавший тогда в Париже. В списке награжденных орденом Почетного легиона участников Всемирной выставки за 1900 год, в Article 1, под № 7.667 значится «Prohoroff (Nicolas) Manufachurii»<sup>22</sup>.

В начале XIX века среди имен известных благотворителей из числа предпринимателей значились: К.Т. Солдатенков; В.А. Кокорев;

---

<sup>21</sup> Материалы к истории Прохоровской Трехгорной мануфактуры. М., 1915. С.108.

<sup>22</sup> Примаченко П. Династия Прохоровых – основателей Трехгорной мануфактуры [Электронный ресурс] // URL: <http://www.chitalnya.ru/> (дата обращения: 16.07.2014).

П.М. Третьяков; династии Мамонтовых; Шукиных; Морозовых; Бахрушиных; Коноваловых; Рябушинских и др. Известный российский предприниматель П.М. Третьяков, подаривший Отечеству всемирно известную Третьяковскую художественную галерею, отмечал в письме своей дочери А.П. Боткиной: «Моя идея была с юных лет наживать для того, чтобы нажитое от общества вернулось бы также обществу (народу) в каких-либо полезных учреждениях; мысль эта не покидала меня никогда во всю жизнь»<sup>23</sup>.

Как и в промышленных странах Запада, в России XIX века социальная ответственность предпринимателей проявлялась, как правило, в виде индивидуальных благотворительных пожертвований и социальных программ на отдельных предприятиях. Например, Кренгольмская мануфактура в г. Нарва обладала собственной больницей, рабочим городком с населением 3 тыс. человек, школой для детей рабочих. Примеры были, но они не определяли общей картины, а скорее были исключениями из правил. В целом же дореволюционный бизнес в России имел консервативный характер. Социальное законодательство отсутствовало на национальном уровне. Только на государственных предприятиях в какой-то степени законодательно регламентировались права рабочих. Именно сопротивление крупного бизнеса так и не позволило создать в царской России систему социального обеспечения наёмного труда. Это являлось одной из причин тяжелого положения рабочих, что привело в конечном счёте к поддержке политических программ радикальных политических партий в 1917 году.

Российский бизнес конца XIX–начала XX вв. полностью находился под контролем верховной власти и развивался неравномерно, в первую очередь, в зависимости от стратегических задач страны. Достаточно распространённой оставалась практика, когда финансовые льготы и привилегии предоставлялись в обмен на пожертвования и благотворительную деятельность в пользу казны. Благотворительность часто открывала единственную возможность предпринимателям получить чины, звания и прочие отличия, которых иным путем добиться было очень сложно. Самым почётным считалось получить чин генерала через Академию наук, пожертвовав свои коллекции или музей государству. Тем не менее, отметим, что довольно часто меценаты оговаривали специальные условия благотворительной помощи, при которых их имя не будет опубликовано в прессе. Например, С. Морозов обещал всестороннюю по-

---

<sup>23</sup> Боткина А.П. Павел Михайлович Третьяков в жизни и искусстве. М.: Просвещение, 1951. С. 236.

мощь основателям Художественного театра при условии, что его имя не будет упоминаться в газетах. Хорошо известны случаи, когда меценаты отказывались от дворянства. Например, А. Бахрушин завещал в 1901 г. свои коллекции Историческому музею. По «формулярному списку», составленному в том же году купеческой управой, в службе он не состоял, отличий не имеет<sup>24</sup>. Предположительно, сумма пожертвований П.Г. Шелапутина – на его средства были созданы гинекологический институт, мужская гимназия, три ремесленных училища, женская учительская семинария, дом для престарелых – превысила 5 млн рублей, но учесть всего было невозможно, так как он скрывал эту сферу жизни даже от своих близких<sup>25</sup>.

Однако, как отмечал в своих воспоминаниях знаменитый режиссёр-драматург В. Немирович-Данченко, несмотря на широко известную меценатскую деятельность, торгово-промышленное сословие в России *«не уважали – ни их, ни их капиталов»*<sup>26</sup>. Не только высокородное дворянство, но и либеральные круги в России относились к субъектам предпринимательской хозяйственной деятельности *«полу-презрительно»*. Автор исследования о московском купечестве П. Бурьшкин, сам выходец из известной купеческой семьи, отмечал, что во всей русской литературе, написанной интеллигенцией, ему известен лишь один писатель – П.И. Мельников-Печерский, в сочинениях которого предприниматель *«рисуетя в выгодном свете»*.

Поощряя профессиональную и благотворительную деятельность, власть негативно относилась к политической деятельности буржуазии, отдавая предпочтение политическому участию аристократии. В ходе либеральных реформ в дооктябрьской России предпринимательский слой не занимал ведущего положения в обществе и не являлся центральной фигурой модернизации страны. Краткий экскурс по вопросу о политическом участии предпринимателей в преобразовании самодержавной России представляется важным, так как позволяет лучше понять специфику данной социальной группы (класса), первичную «генетическую» данность и последующую трансформацию.

Толчком к самоорганизации бизнеса в общероссийском масштабе стали революционные события 1905 года, накануне которых предприниматели начинают постепенно заявлять о своих политических

---

<sup>24</sup> Боханов А.Н. Коллекционеры и меценаты в России. М., 1989. С. 14.

<sup>25</sup> Бурьшкин П.А. Москва купеческая. М., 1991. С. 33.

<sup>26</sup> Немирович-Данченко В. Рождение театра. Воспоминания, статьи, заметки, письма. М., 1989. С. 126.

претензиях. Создаются новые крупные профессиональные организации, например, Всероссийское торговое объединение. Вскоре в Москве крупные промышленники перед выборами в I Государственную Думу (1906 г.) создают Торгово-промышленную партию – партию крупной русской торгово-промышленной и финансовой буржуазии. Программное воззвание от 12 ноября 1905 г., подписанное московскими капиталистами Г.А. Крестовниковым, А.И. Коноваловым, В.П. и М.П. Рябушинскими, призывало «образовать мощную партию для содействия правительственной власти в деле успокоения страны и проведения в жизнь «возвещенных новых основ», то есть Манифеста 17 октября 1905 года. I съезд партии состоялся 5–6 февраля 1906 г., председателем партии был избран Крестовников. Торгово-промышленная партия выступала против созыва Учредительного собрания, введения 8-часового рабочего дня и свободы стачек; в аграрном вопросе стояла за сохранение помещичьего землевладения, за выход крестьян на отруб и переселение их в восточные районы страны<sup>27</sup>. Идеями принципами вновь созданной партии были: полная протекция правительства в проведении реформ, сохранение целостности России, конструктивная работа в Государственной Думе. Рассчитывая на массовую поддержку, лидеры партии внесли в программу положения о просвещении населения, пересмотре налоговой системы и введении подоходного налога, развитии местного самоуправления, улучшении благосостояния крестьянства. По своему составу партия, несмотря на все усилия расширить социальную базу за счёт среднего торгового сословия, оставалась объединением крупных предпринимателей. В I Государственную Думу партия провела лишь одного кандидата, войдя в блок с октябристами. Всего в I Думе оказалось лишь 25 представителей деловых кругов (5,8 %). К концу 1906 года Торгово-промышленная партия распалась; большинство её членов вошло в партию октябристов.

Если в период первой русской революции представители крупного бизнеса поддерживали правительство, действуя под его опекой, то постепенно ситуация начала меняться. В результате военного и экономического кризисов 1915-1916 гг. в стране начинают создаваться различные общественные комитеты, роль и значение которых постепенно возрастает. По инициативе А. Гучкова наиболее видные представители торгово-промышленных кругов создали Центральный воен-

---

<sup>27</sup> Черменский Е.Д. Буржуазия и царизм в первой русской революции. 2-е изд. М., 1970.

но-промышленный комитет, практически действующий как параллельное правительство. Комитет распределял оборонные заказы между крупными предприятиями. Война породила кризис, при котором власть теряла контроль управления страной, и предпринимательский класс пытался взять на себя часть государственных функций, при этом – и, пожалуй, это главное – одновременно нажиться за счет казны. Официальным лидером московских деловых кругов с 1915 года стал П.П. Рябушинский, председатель Московского биржевого комитета и председатель Московского военно-промышленного комитета. Он призывал деловые круги «вступить на путь полного захвата в свои руки исполнительной и законодательной власти». П. Рябушинский и его окружение пытались склонить к соглашательству резко оживившееся рабочее движение. Однако попытка в 1916 году создать «беспартийный рабочий съезд» под лозунгом единства всех национальных сил окончилась неудачей. Ранее, летом 1915 года, оформился Думский прогрессивный блок, имевший цель ограничить власть самодержавия. Позднее лидеры буржуазных партий пытались организовать дворцовый переворот, рассчитывая избавиться от Николая II и предотвратить нараставший революционный взрыв.

Одной из самых активных политических предпринимательских групп в 1917 году стало Общество за экономическое возрождение России, основанное по инициативе миллионера А. Путилова. В него вошли банкиры и промышленники Петрограда. Организация выпускала два десятка газет и имела более ста «сочувствующих» изданий. Группа насчитывала около 80 тысяч членов в 269 отделениях страны. Одновременно в Москве в 1917 году по инициативе П.П. Рябушинского, С.Н. Третьякова, А.И. Коновалова возникла новая организация – Всероссийский союз торговли и промышленности, который на короткое время стал крупной политической организацией российской буржуазии. В неё входили до 500 союзов и общественных объединений предпринимателей, в основном из губернских и крупных уездных городов. Главная цель объединения – подготовка к выборам в V Государственную Думу, а после Февральской революции – в Учредительное собрание. Временный организационный комитет Союза готовил проведение первого съезда организации, который был запрещён царским правительством. Правительство не просто запретило съезд. Члены организации подверглись сильному экономическому давлению, вызвавшему раскол в рядах представителей деловых кругов. Это были естественные для правительства меры: предупреждения о введении ограничений в строительстве хлопчатобумажных фабрик в Туркестане; пере-

распределение интендантских заказов, выступления проправительственной прессы и т. п. Политсовет Союза, в который вошли крупнейшие промышленники, буржуазная интеллигенция, профессора, философы, видные журналисты, некоторое время продолжал заниматься мероприятиями по «*политическому воспитанию широких кругов населения*». С падением самодержавия Союз приступил к более активной агитации и даже предпринял попытку издавать журнал под претенциозным названием «Народоправство». Однако к началу 1918 года Союз прекратил свое существование.

Таким образом, лишь в 1917 году российские предприниматели заявили о себе как об организованной общественно-политической силе, пытаясь создать массовые политические объединения и стать выразителями общенациональных интересов. Но авангардом революционных преобразований и национальным лидером отечественная буржуазия так и не стала. В стране с вековыми традициями авторитаризма государство являлось гарантом социального статуса и эффективной хозяйственной деятельности частного капитала. Только неурядицы, вызванные революциями и войнами, заставили русскую буржуазию сделаться оппозиционной правительству и вынудили «всеерьез» заняться политикой, предпринять попытку взвалить на себя груз социальной ответственности за страну. Но и после Февральской революции деловые круги не сумели справиться с этой задачей. А после Октября в России большевиками был провозглашён и реализован лозунг уничтожения частной собственности и буржуазии как класса.

Отметим, в дореволюционной России социальная ответственность предпринимательства была связана, прежде всего, с именами крупнейших благотворителей – меценатов того времени, которые жертвовали часть своих состояний в поисках общественного признания, славы, почестей и льгот, а порой просто по велению души и (или) из религиозных побуждений. Однако массовым это явление не стало. В целом класс российских предпринимателей противился созданию системы социального обеспечения и социальных гарантий для наемного труда, что предопределило грядущие революционные потрясения начала XX века.

### ***Специфика современного российского бизнеса как первопричина качественного своеобразия формирующейся модели КСО в России***

Современная российская модель КСО в значительной степени определяется спецификой возникшего на рубеже XX-XXI веков российского бизнеса. В недалеком прошлом все советские хозяйствующие

субъекты были социально сверхответственными. Предприятия несли ответственность за ЖКХ, детские сады, школы, больницы, шефствовали над армией и селом и т.п. На предприятиях существовали планы социально-экономического развития с соответствующими показателями и отчетностью. В условиях социалистической системы хозяйствования предприятия 25 % своих доходов отчисляли на «социалку». В Советском Союзе была реализована идея предприятия – социального гаранта, выполняющего широкий круг социальных функций и обладающего собственной социальной инфраструктурой. Объем и качество предоставляемых работникам социальных услуг находились в прямой зависимости от величины предприятия и его места в ведомственной иерархии. В 1980-е годы 32 млн советских граждан проживали в квартирах, находившихся на балансе предприятий, 30 млн человек пользовались принадлежащими предприятиям медицинскими учреждениями (поликлиниками, профилакториями, медицинскими пунктами), 1,5 млн детей ежегодно отдыхали в принадлежащих предприятиям детских оздоровительных учреждениях<sup>28</sup>. Именно поэтому до сих пор зарубежные специалисты по КСО проявляют повышенный интерес к советскому опыту.

В 1993 г. учтенные статистикой социальные расходы предприятий составляли 3,3 % ВВП, предприятия на одну четверть покрывали расходы жилищно-коммунальной системы, образования, культуры и спорта. Общая стоимость обеспечиваемых российским предприятием «социальных льгот» составляла, по оценкам аналитиков, в среднем от 18 до 25 % фонда заработной платы<sup>29</sup>. С началом рыночных реформ экономическая и социальная политика предприятий подверглись радикальному пересмотру. Период с начала реформ и до середины 1990-х годов можно обозначить как «война всех против всех», период первоначального накопления капитала, завершившийся дефолтом 1998 года. Произошло резкое сокращение социальной инфраструктуры предприятий. Руководители предприятий всех форм собственности активно сбрасывали «социалку», стремясь избавиться от непрофильных активов. В результате за первое десятилетие реформ две трети социальных объектов, принадлежавших предприятиям, были переданы муниципа-

---

<sup>28</sup> Гордон Л.А., Клопов Э.М. Потери и обретения в России: Историко-социологические очерки экономического положения СССР и России. М.: Изд-во «Крестonosец», 2005. С. 193.

<sup>29</sup> Кабалина В.Е. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. М.: РОССПЭН, 2007. С. 67.



литетам, процесс этот шел стихийно, никем не просчитывался и не контролировался.

С выходом из экономического кризиса начального этапа приватизации и дележа государственной собственности, некоторым улучшением финансового положения избавление от социальной сферы перестало рассматриваться руководителями предприятий как условие выживания в условиях рынка. На втором этапе (1998–2000 гг.) произошла относительная стабилизация социальной инфраструктуры предприятий. Подход к социальным объектам стал иным: предприятия начали принимать во внимание тот факт, что помимо текущих расходов есть существенные выгоды от содержания социальных объектов. Социальные объекты могут и должны при грамотном менеджменте рассматриваться как факторы конкурентоспособности предприятий. В итоге процесс сокращения социальной инфраструктуры приостановился.

С началом экономического подъема (начало 2000-х годов) обозначился период «служения» и самооправдания бизнеса. О проблеме обеспокоенности бизнесменов отношением к ним общества было заявлено ещё в 1995 г. на Втором конгрессе российских предпринимателей: «Нас не любят» – так, приблизительно, можно резюмировать высказывания участников форума на тему «Предприниматель и общество»<sup>30</sup>. На Конгрессе была принята Хартия бизнеса России, одной из задач было провозглашено формирование положительного образа предпринимателя. Бизнес хочет уважения и признания. С этой целью бизнес начал демонстрировать свои возможности перед властью и обществом. Олигархи занялись благотворительностью. В. Потанин учредил фонд «В поддержку талантливой молодежи» и стал председателем Попечительского совета Эрмитажа, М. Ходорковский учредил «Открытую Россию», подхватив знамя ушедшего из России Д. Сороса, В. Вексельберг поднес в дар Отечеству уникальную коллекцию – яйца Фаберже, А. Усманов – царскую коллекцию хрусталя. Часть предприятий приступила к реструктуризации социальной инфраструктуры. Использование социальных объектов постепенно становится частью реализации осознанной социальной политики. Актуализацию проблем социальной ответственности руководители российских бизнес-структур в этот период объясняют вступлением

---

<sup>30</sup> Фетисов А. Второй конгресс российских предпринимателей: тенденции, проблемы и неясные перспективы // Бизнес и политика. 1995. № 11. С. 29.

страны в новый этап общественного развития и естественным «взрослением» российского капитализма.

2004-2005 годы могут быть обозначены как начало периода «партнерства» бизнеса, власти и гражданского общества. Намечаются тенденции перехода от самооправданий бизнеса к конструктивному социальному взаимодействию, социальным инвестициям. В начале 2000-х годов группой российских ученых была разработана Концепция социального государства Российской Федерации. В концепции прописано, что социальная ответственность бизнеса означает:

- создание условий для воспроизводства рабочей силы;
- развитие и софинансирование объектов социальной сферы;
- своевременную выплату достойной заработной платы и обязательных платежей на социальные нужды;
- обеспечение охраны и безопасных условий труда;
- поддержание уровня занятости, участие в программах переподготовки при ликвидации рабочих мест;
- своевременную и в полном объеме уплату налогов;
- обеспечение нормальных условий труда и быта работников, привлекаемых с отрывом от постоянного места жительства;
- отчисление страховых платежей по программам пенсионного, медицинского и социального страхования;
- развитие корпоративного пенсионного страхования;
- софинансирование добровольных видов страхования работающих;
- осуществление социальной поддержки наемных работников (льготные кредиты и ссуды, семейные пособия и т.д.);
- благотворительную деятельность<sup>31</sup>.

В 2004 году в России развернулась широкая дискуссия о КСО. Прошли многочисленные конференции с участием предпринимателей, представителей власти, НКО. Обозначилось понимание важности возрождения профсоюзов, заключения коллективных договоров. Кульминацией дискуссии и местом принятия конкретных решений стал XIV съезд Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), на котором были сформулированы основные принци-

---

<sup>31</sup> Концепция социального государства Российской Федерации // На пути к социальному государству. М.: АТиСО, 2003. С. 177-178.

пы социальной ответственности российского бизнеса. В итоговом документе съезда – Социальной хартии российского бизнеса (первая редакция принята 16 ноября 2004 года) – были сформулированы *социальная миссия и основные принципы ведения бизнеса* в России: достижение устойчивого развития самостоятельных и ответственных компаний, отвечающее долгосрочным экономическим интересам бизнеса, способствующее достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека<sup>32</sup>.

Принятие Социальной хартии инициировало процесс институализации социальной ответственности бизнеса в России. Для координации деятельности в области социальной ответственности в структуре РСПП был создан Департамент социальной политики. Начался процесс разработки стандартов и показателей социальной отчетности для компаний. Начался процесс внедрения практики составления бизнес-структурами социальных (нефинансовых) отчетов.

В ноябре 2004 года по инициативе бизнеса состоялся I Международный конгресс «Государство и бизнес: социально ответственное партнерство», который продемонстрировал сложность и неоднозначность понимания проблемы бизнесом и властью. Стремление государства сделать бизнес социально ответственным подчас не вызывает у бизнеса энтузиазма. «Бизнес сегодня ничего никому не должен», – заявил на конгрессе сопредседатель «Деловой России» Владимир Головнев. Бизнес готов вести диалог с властью и обществом не столько в контексте социальной ответственности, сколько в рамках социального партнерства в обмен на льготное налогообложение и привилегии предпринимательской деятельности. По мнению бизнеса, задача государства – защищать собственность и создавать условия для прихода капитала в приоритетные секторы экономики. На деле же, по свидетельствам бизнесменов, «административная рента» составляет около 10 % всех доходов компаний. Однако на конгрессе была учреждена общественная награда – орден «Ответственность и благородство». Первыми лауреатами этой награды стали: ОАО «Российские железные дороги», ОАО «Аэрофлот – Российские авиалинии», ОАО «Соликамскбумпром», ОАО «Фазотрон – НИИР»<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Социальная хартия российского бизнеса// Человек и труд. 2005. №1. С.45-46.

<sup>33</sup> URL: [http://gazeta.ru/2004/11/30/oa\\_141139.shtml](http://gazeta.ru/2004/11/30/oa_141139.shtml)

По инициативе некоммерческих организаций была учреждена Почетная премия «За социальную ответственность бизнеса». Организаторами выступили Ассоциация ветеранов боевых действий ОВД и ВВ России и Межрегиональная организация предпринимателей. Премия вручается при поддержке Государственной думы и Совета федерации РФ. Техническую поддержку по проведению Премии оказывает компания «Международные бизнес-решения и инновации» (IBS&I). Первая церемония награждения лауреатов Почетной премии «За социальную ответственность бизнеса» в 2006 году привлекла к себе внимание широкой общественности и средств массовой информации. Сегодня активную и существенную роль в продвижении идеи и принципов социальной ответственности бизнеса играют общественные организации бизнесменов – Ассоциация менеджеров России и РСПП.

Безусловно, описанный процесс «прихода КСО в Россию» не следует абсолютизировать. Ряд российских компаний и сегодня продолжают сокращать социальную сферу, другие только переходят к этапу ее стабилизации и, возможно, еще долго не придут к оптимизации. Сохраняется и проблема негативного отношения общества к российским бизнесменам. Различные социологические исследования первого десятилетия XX века в России показывают, что около 60-70 % населения России считают приватизацию грабежом, а новых собственников ворами и грабителями. Новые собственники и их собственность в глазах общества не имеют ни экономических, ни правовых (в частности, имеется в виду замена именных приватизационных счетов по указу Ельцина в 1992 году на безымянные приватизационные чеки-ваучеры в ситуации роспуска парламента на каникулы, одновременная либерализация цен, мгновенно обесценившая эти ваучеры), ни моральных оправданий.

Серьезные зарубежные специалисты оценивают приватизацию и первоначальное накопление в России практически одинаково с основной массой населения. В частности, профессор экономики Колумбийского университета (США) лауреат Нобелевской премии Стиглиц считает: «Совершенно очевидно, что огромные природные и производственные ресурсы страны оказались в руках горстки людей, которые за свое сверхбогатство заплатили ничтожно мало либо не заплатили ничего. Общественное богатство преступным образом оказалось в руках ничтожно малого количества людей».

События и факты международной, политической и экономической жизни России, ее заметных фигур начала второго десятилетия XXI века, в том числе судебное разбирательство в Лондоне «Березов-

ский против Абрамовича» (2012 год), – все это стало возможным потому, что экс-президент России Б. Ельцин и его правительство выступили на этапе первоначального накопления в роли «крыши» для разворовывания России ничтожно малой группой людей. Не меньшие вопросы возникают и остаются пока без ответа в гражданском обществе и по незавершенному делу «Оборонсервиса», аффилированного Минобороны РФ (2013 г.).

Не менее важной в этой связи является и общая характеристика сформировавшегося российского бизнеса. По данным авторитетного издания «The Financial Times», который ежегодно публикует списки 500 крупнейших компаний мира, в 2002 году российских компаний в этом списке вообще не оказалось. Российские компании попали в список 500 крупнейших в Европе, заняв 300-200-е места («Сургутнефтегаз», «Лукойл», «Газпром», «Юкос», РАО «ЕЭС России»). При этом по уровню капитализации российские нефтяные компании, сопоставимые с зарубежными по контролируемым запасам нефти, в 2002 году на порядок отличались от западных (Exxon Mobile – \$ 286,4 млрд, «Лукойл» – \$ 1,64 млрд, «Юкос» – \$ 1,9 млрд). В то же время по спискам журнала «Forbes» в личных богатствах российские нефтебароны оказались впереди многих. Так, Ходорковский в 2002 году имел 101-ю позицию в общемировом первенстве. Таким образом, первоначально была освоена наука не ведения бизнеса, но личного обогащения.

Для лучшего понимания процессов развития российского бизнеса полезно проследить динамику капитализации наиболее «дорогих» компаний, в том числе одной из крупнейших российских компаний ОАО «Газпром» в сравнении с мировыми лидерами отрасли со ссылкой на традиционные рейтинги FT Global 500. Данные приведены в табл. 5.

Прокомментируем приведенные в таблице данные. Не ставя цель детально анализировать экономическую динамику и устойчивость крупнейших компаний, отметим лишь заметную тенденцию. ОАО «Газпром», впервые попав в первую десятку крупнейших компаний мира в 2006 году, «выпал» из этого списка в 2009 году. По состоянию на 28 марта 2013 года «национальное достояние» России – корпорация «Газпром» заняла в списке самых дорогих компаний мира FT Global 500 лишь 57-е место (кстати, оказалась между корпорациями Walt Disney и популярным фастфудом McDonalds). Стоимость «Газпрома» оценена на момент составления приведенного рейтинга в \$101,4 млрд долларов. На 87-м месте значится вторая российская могущественная нефтяная компания «Роснефть», рыночная капитализация которой оценивается в \$80,9 млрд. Тройку российских лидеров замыкает «Сбер-

банк». Его стоимость оценена в \$70,9 млрд, в глобальном рейтинге это соответствует 97-й позиции. Самой дорогой компанией в мире является Apple с капитализацией в \$415,7 млрд. Второе место занимает нефтегазовая корпорация Exxon Mobil (\$403,7 млрд), капитализация которой на протяжении длительного периода не испытывает резких спадов в сравнении с ОАО «Газпром». По оценке аналитиков российского делового издания «Ведомости», совокупная капитализация отечественных компаний в рейтинге сократилась более, чем на \$100 млрд<sup>34</sup>.

Для сопоставления: по данным журнала «Forbes», опубликованном 10-й юбилейный рейтинг богатейших россиян в 2013 г., совокупное богатство 200 предпринимателей России в 2013 году составило \$488,3 млрд (в 2012 году – \$446,3 млрд). На первую сотню бизнесменов приходится \$416,5 млрд, или 85 %. Рост совокупного состояния 200 бизнесменов за год составил 9,4 %. Личные состояния самых богатых россиян: Алишер Усманов – \$17,6 млрд, Михаил Фридман – \$16,5 млрд, Леонид Михельсон – \$15,4 млрд, Виктор Вексельберг – \$15,1 млрд, Вагит Алекперов – \$14,8 млрд (Для сравнения: объем ВВП России за 2012 год составил в текущих ценах 62 трлн 356,9 млрд рублей)<sup>35</sup>.

Таблица 5

**Динамика капитализации крупнейших компаний мира**<sup>36</sup>

Наименование компании	Место в мировом рейтинге	Уровень капитализации (рыночная стоимость), млрд, \$
<b>2006 год, март</b>		
Exxon Mobil	1	371,631
ОАО «Газпром»	10	196,339
<b>2007 год, март</b>		
Exxon Mobil	1	429,567
General Electric	2	363,611
ОАО «Газпром»	6	245,911

<sup>34</sup>URL: <http://www.vedomosti.ru/companies/news/14507161/banki-luchshe-nefti?full#cut> (дата обращения 20.12.2013).

<sup>35</sup>URL: <http://www.forbes.ru/rating/milliardery-package/236717-bogateishie-biznesmeny-rossii-2013> (дата обращения 25.12.2013).

<sup>36</sup> URL: <http://www.ft.com/intl/indepth/ft500> (дата обращения 20.12.2013).

<b>2008 год, декабрь</b>		
Exxon Mobil	1	452,505
General Electric	3	369,569
ОАО «Газпром»	4	299,764
<b>2013 год, март</b>		
Apple	1	415,7
Exxon Mobil	2	403,7
ОАО «Газпром»	57	101,4
«Роснефть»	87	80,9
ОАО «Сбербанк»	97	70,9

Цифры свидетельствуют: за десять лет принципиальных изменений в тенденциях не произошло. Диалог между властью и бизнесом продолжает характеризоваться принципом «короткого» и «длинного поводка», стремлением как со стороны власти, так и со стороны бизнеса решать скорее вопросы личного порядка, нежели формировать эффективное налоговое законодательство, прозрачные механизмы взаимодействия бизнеса и власти, построенные на общей заинтересованности в решении проблем устойчивого развития бизнеса и общества.

В анализе специфики СОБ в современной России следует выделить наиболее актуальные проблемы социально-экономического, а также политического порядка, от решения которых зависит положительная динамика общественного развития. Именно такой подход является продуктивным в определении специфики модели КСО конкретной страны. Понимание объективной обусловленности той или иной модели КСО, ее практическое воплощение может стать залогом экономического роста, политической и социальной стабильности, гармонического сосуществования и взаимодействия всех субъектов общественных отношений рыночной экономики. Попытаемся определить наиболее острые и важные проблемы современной России, решение которых прямо или косвенно связано с концептуальной позицией и практикой действий бизнеса.

По данным аналитического доклада ученых Института социологии РАН «Бедность и неравенства в современной России: десять лет спустя», подготовленного ИС РАН в сотрудничестве с представительством Фонда им. Фридриха Эберта в РФ (2013 г.)<sup>37</sup>, Россия является

<sup>37</sup> URL: <http://www.poisknews.ru/php/files/core/contentfile/contentfile/02/84/a0/full.pdf> (дата обращения 20.12.2013).

страной, где к числу бедных относится около 30 % населения. Причем в общей численности бедного населения широко представлены работающие люди. Их удельный вес среди бедных не сокращается, несмотря на политику ускоренного роста минимальной заработной платы в первом десятилетии XXI века. Существенной проблемой является большой разрыв в уровне доходов населения, в том числе в уровне заработной платы работающего населения. Так, по данным РИА Рейтинг за 2013 год, в целом по России почти 13 % населения зарабатывает в месяц менее 9 тысяч рублей, а 4,7 % зарабатывает значительно больше – 75 тысяч рублей в месяц, однако от региона к региону картина сильно разнится. В лидерах по расслоению россиян на богатых и бедных оказались Тыва (38,5 %), Дагестан (38,6 %), Москва (39,3 %) и Чечня (40,1 %) <sup>38</sup>.

*В качестве показателя для выявления межрегиональных различий в уровне зарплат эксперты применяют коэффициент Джини, показывающий, насколько неравномерно распределяются доходы среди различных групп населения. Отметим, что коэффициент Джини является одним из наиболее популярных статистических показателей, определяющим уровень социального расслоения в обществе. Коэффициент изменяется в диапазоне от 0 % (все граждане в регионе получают одинаковую зарплату) до 100 % (максимальное социальное неравенство).*

В числе причин, как показывают специальные исследования, следует указать отсутствие продуманной политики эффективной занятости – создание рабочих мест с достойной заработной платой (как минимум превышающей стоимость прожиточного минимума в три раза) и высокой квалификацией, экономической активности и мобильности трудоспособного населения, эффективной системы поддержки социально уязвимых групп населения (престарелые, инвалиды, семьи с высокой иждивенческой нагрузкой, семьи в экстремальной ситуации и т.п.).

В России остается правомерным подход к социальной ответственности бизнеса, в том числе и как к способу дележа (профессор СПбГУ В. Василькова): «Бизнес должен отдавать свои деньги на что-то

---

<sup>38</sup> [URL:  
http://ria.ru/infografika/20131029/973195053.html?utm\\_source=gismeteo&utm\\_medium=cpm&utm\\_content=2960923&utm\\_campaign=gismeteo\\_ria#13830787108843&message=resize&relto=register&action=addClass&value=registration](http://ria.ru/infografika/20131029/973195053.html?utm_source=gismeteo&utm_medium=cpm&utm_content=2960923&utm_campaign=gismeteo_ria#13830787108843&message=resize&relto=register&action=addClass&value=registration) (дата обращения 22.12.2013).



не для себя, надо делиться с обществом. И лучше добровольно, иначе отнимут. КСО – добровольный отказ от своих сбережений ради легитимности, ради права выглядеть респектабельно, из-за чувства вины, ради содержания рабочей силы, которая работает на этот бизнес. Это плата за социальное спокойствие».

Особую актуальность в контексте определения содержания социальной ответственности российского бизнеса приобретает проблема легальной и нелегальной миграции. По данным Росстата, численность постоянного населения РФ на 1.01.2013 составляет 143 201 730 человек, в том числе трудоспособное – 86 596 374 человек. Население старше трудоспособного возраста в общей численности составляет – 23,1 %. Выборочно данные о коэффициентах прироста населения в 2012 году представлены в табл. 6.

Таблица 6

**Коэффициенты прироста населения РФ в 2012 году  
(на 1000 человек)**

Область	Общий прирост	Естественный прирост	Миграционный прирост
Российская Федерация	2,0	-0,03	2,1
Московская область	13,3	-2,4	15,7
г. Москва	10,3	1,4	8,9
Ленинградская область	9,9	-5,7	15,6
г. Санкт-Петербург	15,0	0,1	14,8
Новгородская область	-6,2	-5,8	-0,4
Краснодарский край	8,6	-0,1	8,7
Ростовская область	-1,4	-2,3	0,9
Самарская область	-0,2	-1,8	1,6
Тюменская область без авт. округов	17,0	4,8	12,2

Миграция в РФ из-за пределов страны составила в 2012 году 417 681 человек, в том числе из стран СНГ – 363 955 человек, из других зарубежных стран – 53 726 человек. Миграционный прирост населения в РФ составил – 294 930 человек, из стран СНГ – 268 383 человека. Выборочно миграционный прирост из стран СНГ представлен в табл. 7.

Отметим при этом, что численность участников Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, на конец 2012 года со-

ставила 114 374 человека (русскоговорящее население, этнически и культурно близкое коренному населению России)<sup>39</sup>.

Таблица 7

**Выборочные данные о международной миграции  
Российской Федерации в 2012 году**

Страны СНГ	Миграционный прирост, человек	Страны СНГ	Миграционный прирост, человек
Азербайджан	18102	Кыргызстан	24108
Армения	31998	Таджикистан	31393
Казахстан	36663	Узбекистан	56343
Украина	36995	Молдова	18645

В соответствии с официальной статистикой 2012 года в России проживали 10,3 миллиона иностранных граждан, из которых 3,5 миллиона являются нелегальными мигрантами. Больше всего в России по официальной статистике приезжих из Узбекистана (2,3 миллиона), Таджикистана (около 1 миллиона), Казахстана (553 тысячи), Киргизии (544 тысячи) и Китая (213 тысяч)<sup>40</sup>.

В оценке реальной ситуации руководствоваться официальной статистикой сложно. По оценкам многих независимых экспертов, сегодня в РФ трудятся от 11 до 15 миллионов трудовых мигрантов. Вследствие демографической ситуации в России без рабочей силы извне российской экономике обойтись сложно, однако современные объемы легальной и нелегальной миграции превышают реальную потребность страны в несколько раз. Аналитики компании «ФинЭкспертиза», изучив сводки Федеральной миграционной службы (ФМС) и Росстата, обнародовали доклад, посвященный экономическим аспектам трудовой миграции в России. Экономисты пришли к выводу, что в вопросе миграции с финансовой точки зрения основной ущерб наша страна получает из-за неуплаты налогов нелегальными мигрантами и вывоза заработанных денег за рубеж. Анализ официальных данных экспертами «ФинЭкспертиза» показал, что постоянно на территории РФ находится около 11 млн мигрантов. Из них 2,3 млн – те, кто законно осуществляет трудовую деятельность по патентам, разрешениям на работу. Около 3,7

<sup>39</sup> Федеральная служба государственной статистики. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 году [Электронный ресурс] //URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_111/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_111/Main.htm) (дата обращения 20.12.2013).

<sup>40</sup> URL: <http://fms.gov.ru>; <http://www.km.ru/v-rossii/2013/06/18/federalnaya-migratsionnaya-sluzhba-rf/713961-fms-naschitala-11-millionov-inostra> (дата обращения 25.12.2013).

млн человек въехали с целью, не связанной с трудовой деятельностью. «И оставшиеся 4 миллиона человек – те, кто, скорее всего, работает здесь нелегально, нарушая налоговое и миграционное законодательство», – полагают исследователи. Сопоставляя сводки по регионам и экстраполируя на них общероссийскую ситуацию с нелегальной миграцией, исследователи составили рейтинг регионов по притоку мигрантов. Больше всего нелегальных мигрантов на территории Московской области (около 300 тыс. человек), Тюменской области (более 250 тыс.), Москвы (200 тыс.), Санкт-Петербурга (230 тыс.), Краснодарского края (более 160 тыс.). Легальные мигранты при устройстве на работу так же, как и их работодатели, должны уплачивать налоги в казну. Для нерезидентов налоговая ставка составляет 30 %, после полугода работы мигрант становится резидентом и уплачивает 13 %. Исследователи «ФинЭкспертиза» взяли для расчетов ситуацию, когда мигрант стал резидентом. Расчеты показали, что «общий ущерб от деятельности мигрантов (в виде недополученных налогов) экономике регионов составляет минимум 117 млрд руб. ежегодно». Авторы доклада подчеркивают, что речь идет о минимальном ущербе, ведь нелегальных мигрантов, очевидно, значительно больше, чем 4 млн. человек (табл. 8).

Данные о миграции, приводимые Росстатом, ФМС и таможенной службой, различаются значительно. Только после установления реального контроля над находящимися на территории России мигрантами можно говорить об экономической пользе привлечения трудовых мигрантов и наполнении бюджетов страны и регионов. Сегодня проблема нелегальной миграции выглядит вышедшей из-под контроля. «Привлечение мигрантов – один из способов снижения издержек для компаний практически из любой сферы деятельности. К сожалению, из-за того, что многие компании пользуются этим способом снижения издержек, другие тоже начинают прибегать к такому инструменту, чтобы не проиграть конкурентную борьбу», – поясняет аналитик инвестиционного холдинга «Финам» Антон Сороко.

Таблица 8

**Налоговые потери бюджетов от нелегальной трудовой миграции**

Регион	Оценка числа нелегальных мигрантов, тыс. чел.	Недополученный НДФЛ, млрд руб.	Недополученные деньги за патенты, млрд руб.
Тюменская область	258	13,4	3,1
Московская область	297	10,5	3,6
г. Москва	200	10,5	2,4
г. Санкт-Петербург	232	8,4	2,8

Ямало-Ненецкий авт. округ	78	5,4	0,9
Ханты-Мансийский авт. округ	93	5,2	1,1
Краснодарский край	161	3,8	1,9
Ленинградская об- ласть	131	3,8	1,6
Новосибирская область	136	3,5	1,6
Красноярский край	97	3	1,2
Камчатский край	46	2,2	0,6
Самарская область	94	2,1	1,1
Воронежская область	97	2,1	1,2
Татарстан	82	2,1	1
Российская Федера- ция	4000	117,2	48

Источник: аналитическая служба компании «ФинЭкспертиза»<sup>41</sup>

Стремление в ситуации отсутствия действенного контроля получить более высокую прибыль за счет использования труда легальных и нелегальных мигрантов российским бизнесом влечет за собой возникновение опасного «снежного кома» проблем. Здесь, в первую очередь, необходимо отметить наличие в России безработицы. Численность экономически активного населения РФ в июле 2013 г. составила 75,8 млн человек, или около 53 % от общей численности населения страны, в их числе 71,8 млн человек, или 94,7 %, экономически активного населения были заняты в экономике и 4,0 млн. человек (5,3 %) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной организации труда (МОТ) они классифицируются как безработные). В государственных учреждениях службы занятости населения зарегистрировано в качестве безработных 0,9 млн человек. По данным Росстата, безработица в августе 2013 г. в среднем по России составила 5,2 %. Характерна сильная дифференциация уровня безработицы в зависимости от региона. Среди регионов РФ самый высокий уровень безработицы в июне-августе 2013 года был зафиксирован в Ингушетии (44,5 %) и Чечне (27,0 %). Самая низкая безработица в июне-августе 2013 года отмечена в Санкт-Петербурге (1,6 %), в Москве (1,7 %), Чукотском автономном округе

<sup>41</sup> Экономика РФ терпит убытки из-за нелегалов // Независимая газета. 2013. 17 октября [сайт]. URL: [http://www.ng.ru/economics/2013-10-17/1\\_illegal.html](http://www.ng.ru/economics/2013-10-17/1_illegal.html) (дата обращения 24.11.2013).

(2,7 %), Московской области (также 2,7 %), Ямало-Ненецком автономном округе (2,8 %) и Магаданской области (также 2,8 %). Средний возраст безработных в мае 2013 г. составил 36,2 года. Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 23,0 %, в том числе в возрасте 15-19 лет – 3,3 %, 20-24 лет – 19,7 %. Среди безработных 28,9 % составляют лица, срок пребывания которых в состоянии поиска работы (безработицы) не превышает 3 месяцев. Один год и более ищут работу 32,6 % безработных (застойная безработица)<sup>42</sup>. Данные цифры были получены Росстатом по методологии МОТ. Однако истинный уровень безработицы в России определить весьма трудно.

Отметим, что характерным является соотношение численности безработных и нелегальной миграции. При этом бизнес охотнее привлекает на свои предприятия мигрантов, прежде всего, нелегальных, но не стремится принять участие в трудоустройстве российских безработных граждан. Основными причинами такого положения, как показывают исследования аналитиков, являются: а) стремление снизить издержки за счет более низкой заработной платы нелегалов; б) стремление снизить издержки за счет неуплаты налогов; в) готовность нелегалов работать сверхурочно, на тяжелых и вредных работах; г) пониженные требования нелегалов к социальному и медицинскому обслуживанию; д) необходимость заполнения рабочих мест, непривлекательных для местного населения. В рамках экспертных опросов такая причина, как более высокая производительность труда мигрантов, существенной не оказалась<sup>43</sup>.

Нарастающая тенденция замкнутости российского бизнеса на использование дешевой рабочей силы мигрантов создает ситуацию демпинга на рынке рабочей силы, отсутствия стимулов для улучшения условий наемного труда, использования квалифицированного, а следовательно, высокооплачиваемого труда. Перечисленные факторы неизбежно становятся тормозом реформ в экономике и делают неосуществимым столь необходимый для страны инновационный технологический прорыв.

---

<sup>42</sup> Федеральная служба государственной статистики. Занятость и безработица в Российской Федерации в 2013 году (по итогам обследований населения по проблеме занятости) // URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d02/176.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/176.htm) (дата обращения 20.12.2013).

<sup>43</sup> Кавказ – Россия: миграция легальная и нелегальная / ред. А. Искандарян. Ереван: КИСМИ, 2004. С. 142-160.

Мотивы действий российского бизнеса в вопросе использования труда нелегальных мигрантов указывают зачастую на неготовность следовать заявленной в Социальной хартии социальной миссии и принципам социальной ответственности. Положение становится еще более проблематичным, если проанализировать корреляцию нелегальной миграции и преступности в России, в том числе увеличения оборота наркотиков. По данным Федеральной службы по контролю оборота наркотиков, костяк преступных группировок составляют иностранные граждане и бывшие мигранты, получившие российское гражданство. Об этом красноречиво свидетельствуют официальные сайты ФСКН: «Самые разыскиваемые наркодилеры» и «Осужденные особо опасные наркодилеры». В этой связи руководство Федеральной службы по контролю оборота наркотиков активно выступает за введение визового режима на границе России и стран Средней Азии<sup>44</sup>.

*Только в первом квартале 2013 года, по данным Федеральной миграционной службы и ГУ МВД РФ, число криминальных эпизодов с участием иностранцев увеличилось примерно на 40 %. Если в целом по России иностранцами совершается 3, 4 % преступлений, то по Москве эта цифра составляет 20 % и относится к выходцам из ближнего зарубежья. Отмечена отрицательная тенденция увеличения числа преступлений в составе организованных групп<sup>45</sup>.*

В числе значимых проблем следует также отметить резко возрастающие в связи с нелегальной миграцией риски эпидемий вследствие антисанитарных условий проживания, отсутствия должного уровня санитарно-эпидемиологического надзора в странах, откуда идет основной поток мигрантов в Россию, а также нарушение этнокультурного баланса из-за нежелания мигрантов интегрироваться в культурную среду РФ.

Из приведенных выше цифр, фактов, рассуждений напрашивается вывод о тенденции ухода бизнеса в вопросе использования труда мигрантов от социальной ответственности, включая экономическую, правовую и этическую составляющие. В заключение отметим возмож-

---

<sup>44</sup> ФСКН: Визовый режим со Средней Азией сократит оборот наркотиков в 30 раз [Электронный ресурс] // URL: <http://top.rbc.ru/society/16/03/2013/849482.shtml> (дата обращения 22.12.2013).

<sup>45</sup> Каждое пятое убийство совершается мигрантами [Электронный ресурс] // РИА «Интерфакс» [сайт]. URL: <http://www.interfax.ru/russia/txt.asp?id=308050> (дата обращения 20.11.2013).

ные пути решения проблемы трудовой миграции в России при активном участии бизнеса:

- законодательное закрепление принципа приоритетного права граждан России на трудоустройство в РФ;
- обеспечение реального контроля власти, снижение коррупционной составляющей использования труда нелегальных мигрантов за счет увеличения штрафов, введения уголовной ответственности предпринимателей за серьезные нарушения в вопросах использования труда мигрантов;
- введение визового режима со странами Средней Азии;
- создание на экономически выгодной основе предприятий российского бизнеса на территориях стран СНГ в целях повышения привлекательности проживания населения этих стран на своих территориях;
- оптимизация бизнес-процессов и улучшение условий труда для привлечения внутренних квалифицированных трудовых ресурсов и сокращения безработицы в среде граждан РФ.

## **5. КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРАКТИК СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА В НАЧАЛЕ XXI ВЕКА**

В теоретический анализ проблем КСО, помимо западных, внесли свой вклад и российские исследователи. Попытки комплексного анализа КСО представлены в работах А.Н. Аверина, Н.В. Бакши, И.С. Глебовой, С.Ф. Гончарова, А.А. Данилюка, А.Д. Зарецкого, Т.Е. Ивановой, Н.А. Кричевского и др. Представляют интерес работы по проблематике КСО в контексте менеджмента компаний В.Г. Антонова, Ю.Е. Благова, К.С. Солодухина, С.В. Туркина, Г.Л. Тульчинского, Ю.М. Цыганова, В.И. Шейна и др. Разработки региональных и национальных моделей КСО содержатся в работах Л.М. Бадалова, С.П. Перегудова, И.С. Семеновко. Результаты исследований межсекторного взаимодействия и социального партнерства представлены в работах А.А. Аузан, Н.Ю. Беляевой, В.Э. Гуринович, Л.А. Плотицыной, И.В. Соболевой, В.Н. Якимца и др.

Отметим, что появление новых концепций, инициированных как самим бизнесом, так и общественными организациями, отражает реальные изменения в ожиданиях заинтересованных сторон и требует дальнейшего развития и систематизации основных идей, ассоциируемых с КСО. Наиболее заметными практическими исследованиями в области корпоративной социальной ответственности являются исследования и отчеты, регулярно публикуемые структурами РСПП и Ассоциации менеджеров, Агентством социальной информации, Центром корпоративной социальной ответственности Высшей школы менеджмента СПбГУ и др. Включая ценности КСО в содержание философии и миссии компании, принимая ту или иную концепцию социальной ответственности, бизнес в России, как и во всем остальном мире, выстраивает свою стратегию, внедряя адаптированные к российской среде практики социальной ответственности.



Резюмируя ранее рассмотренные аспекты проблемы становления социальной ответственности бизнеса, еще раз выделим объективные причины особого внимания к проблеме КСО:

- глобализация и связанное с ней обострение конкуренции;
- растущие размеры компаний и их влияние во всем мире;
- усиление механизмов международного и национально-государственного регулирования деятельности бизнеса ввиду обострения и усложнения глобальных экономических, социальных и экологических проблем;
- обострение во всем мире «войн за талант» – конкуренция компаний за персонал;
- рост гражданской активности населения;
- возрастающая роль нематериальных активов (репутации и брендов) в устойчивом развитии компаний и общества в целом.

Отметим основные этапы (стадии) формирования КСО российских компаний:

Стадия формирования КСО	Содержание
Стадия отрицания	Компания осуществляет деятельность в соответствии с законодательством, не признавая ответственности за возможные негативные последствия и влияние своей бизнес-деятельности на состояние общества и окружающей среды
Стадия принятия идеи СОБ (КСО)	Компания принимает в целом идею социальной ответственности бизнеса и формулирует общее содержание КСО
Стадия формирования «корпоративной философии» КСО	Компания, ориентируясь на ту или иную концепцию КСО, определяет основные принципы и направления своей деятельности в области социальной ответственности
Стадия разработки стратегии КСО	Компания интегрирует КСО в стратегию развития своего бизнеса, ориентируясь на долгосрочную перспективу
Стадия гражданского служения	Компания прилагает усилия для продвижения принципов КСО в деловом сообществе, гражданском обществе в целом

В разные годы предлагалось много определений социальной ответственности. После опубликования в 2010 г. Международного стандарта ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» большинство экспертов признало, что определение, данное в этом стандарте, является наиболее точным и полным: «социальная ответственность – ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этичное поведение, которое: содействует устойчивому развитию,

включая здоровье и благосостояние общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; введено во всей организации». Социальная ответственность применима ко всем организациям, однако наибольшее распространение она получила в бизнес-сообществе под названием «корпоративная социальная ответственность» (КСО). В Меморандуме «О принципах социальной ответственности бизнеса» (2006 г.) Ассоциации менеджеров России содержится более подробное с точки зрения раскрытия содержания определение феномена корпоративной социальной ответственности.

**Корпоративная социальная ответственность** – это философия поведения и концепция выстраивания деловым сообществом, компаниями и отдельными представителями бизнеса своей деятельности в целях устойчивого развития и сохранения ресурсов для будущих поколений с опорой на следующие принципы:

- производство качественной продукции и услуг для потребителей;
- создание привлекательных рабочих мест, инвестиции в развитие производства и человеческого потенциала;
- неукоснительное выполнение требований законодательства: налогового, трудового, экологического и др.;
- построение добросовестных и взаимовыгодных отношений со всеми заинтересованными сторонами;
- эффективное ведение бизнеса, ориентированное на создание добавленной экономической стоимости и повышение национальной конкурентоспособности в интересах акционеров и общества;
- учет общественных ожиданий и общепринятых этических норм в практике ведения дел;
- вклад в формирование гражданского общества через партнерские программы и проекты общественного развития<sup>46</sup>.

Исходя из основных принципов социальной ответственности и обобщая опыт социальных практик российского бизнеса, сообщество топ-менеджеров России сформулировало в Меморандуме «О принципах социальной ответственности бизнеса» основные направления КСО. К ним относятся:

---

<sup>46</sup> Меморандум «О принципах корпоративной социальной ответственности» [Электронный ресурс] // Ассоциация Менеджеров России [сайт]. URL: <http://www.amr.ru> (дата обращения 20.11.2013).

- добросовестная деловая практика: развитие бизнеса в целях благополучия общества; минимизация социальных издержек развития бизнеса; повышение эффективности рабочих мест на территории ведения бизнеса;
- развитие персонала: предоставление конкурентных заработных плат и социального пакета; инвестиции в развитие персонала;
- безопасные условия труда и охрана здоровья: создание и поддержание дополнительных, наряду с законодательно закрепленными, безопасных условий труда и норм охраны здоровья;
- природоохранная деятельность и ресурсосбережение: реализация экологических и ресурсосберегающих программ с целью сокращения негативного воздействия на окружающую среду;
- социально ответственная реструктуризация: ведение и реструктуризация бизнеса социально приемлемым для местного сообщества способом;
- развитие местных сообществ: содействие местным сообществам в эффективном управлении и развитии;
- поощрение благотворительности и волонтерства: создание эффективных механизмов реализации благотворительных проектов, поощрение личного вклада в благотворительность, поддержка волонтерства.

Принимая во внимание вариативность и многообразие содержания, добровольность принятия обязательств по социальной ответственности, отметим специфику подходов российских бизнес-структур к определению КСО. В частности, Внешэкономбанк определяет корпоративную социальную ответственность как «добровольный вклад организации в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, напрямую связанный с основной деятельностью организации и осуществляемый преимущественно дополнительно по отношению к требованиям законодательства»<sup>47</sup>.

Резюмируя, сформулируем основные принципы разработки социально ответственных стратегий компаний в России:

- учет интересов и повышение качества жизни всех основных заинтересованных сторон, к которым относятся: со-

---

<sup>47</sup> Корпоративная социальная ответственность. Новая философия бизнеса: учебное пособие. М.: Внешэкономбанк, 2011. 56 с.

трудники; акционеры; инвесторы; органы государственной власти; клиенты; деловые партнеры; профессиональные сообщества; общество в целом и т.д.;

- признание необходимости постоянного взаимодействия с заинтересованными сторонами с целью учета их мнений и ожиданий в процессе принятия и реализации решений компании;
- признание необходимости при принятии решений учитывать не только экономические, но также социальные и экологические факторы, что позволит компаниям управлять влиянием своей деятельности на общество и окружающую среду и нести ответственность;
- признание недостаточности филантропии и ориентация на долгосрочные социальные инвестиции в создание благоприятного социального окружения, позволяющие бизнесу реализовать свои основные потребности в выживании, безопасности и устойчивости.

Формирование системы КСО – сложный многоступенчатый процесс, занимающий продолжительное время и требующий целенаправленных усилий. Вслед за определением ценностей, содержания и основных принципов социально ответственного поведения разрабатываются основные направления работы в области КСО, которые отражают специфику ведения бизнеса компании. Обобщенно эти направления представлены в табл. 9.

Таблица 9

**Основные направления деятельности компаний в области КСО**

Направления	Содержание социально ответственных практик
Ответственные практики в отношении персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Применение прозрачных процедур в трудовых отношениях: прием, увольнение, повышение в должности и карьерный рост, оплата труда;</li> <li>▪ охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте;</li> <li>▪ программы обучения и повышения квалификации;</li> <li>▪ дополнительные социальные льготы и гарантии (медицинские, пенсионные, жилищные программы, санаторно-курортное лечение и т.п.);</li> <li>▪ соблюдение прав работающих на свободу объединений и ведение коллективных переговоров;</li> <li>▪ отсутствие дискриминации, создание равных возможностей вне зависимости от расы, нацио-</li> </ul>

	<p>нальности, пола, социальной принадлежности, политических взглядов и т.п.;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ формирование корпоративной культуры и создание нематериальных стимулов для сотрудников;</li> <li>▪ соблюдение баланса между рабочими обязанностями сотрудников и возможностями их личностного развития.</li> </ul>
--	--

Продолжение табл. 9

Охрана окружающей среды	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Снижение всех видов загрязнений (выбросы в атмосферу, сбросы в водные объекты, обращение с отходами и т.д.);</li> <li>▪ развитие инновационных технологий, направленных на эффективное использование энергии, воды и других ресурсов;</li> <li>▪ сокращение потребления невозобновляемых ресурсов;</li> <li>▪ сохранение природных экосистем;</li> <li>▪ противодействие изменению климата (сокращение выбросов парниковых газов и учет прогнозов изменения глобального и местного климата при планировании деятельности);</li> <li>▪ учет экологических факторов в организации работы офиса компании (экономия энергии, бумаги, воды, утилизация отходов, повышение экологической сознательности сотрудников и т.д.).</li> </ul>
Добросовестные деловые практики	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Соблюдение принципов добросовестной конкуренции, антимонопольной и антидемпинговой политики;</li> <li>▪ противодействие легализации доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма, борьба с коррупцией;</li> <li>▪ создание дополнительных, в том числе материальных, стимулов для интеграции принципов КСО в деятельность поставщиков и деловых партнеров (учет экологических и социальных факторов в рамках закупочной и инвестиционной деятельности);</li> <li>▪ продвижение принципов КСО в деловом сообществе (проведение конференций, обучающих семинаров, подготовка тематических изданий и т.п.);</li> <li>▪ поддержка публичных политических процессов по разработке и реализации государственной стратегии, направленной на достижение общественного блага.</li> </ul>

Ответственные практики в отношении потребителей	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Предоставление качественных и безопасных товаров и услуг, добросовестное информирование о свойствах товаров и услуг;</li> <li>▪ наличие процедур возмещения ущерба потребителям в случае предоставления товаров и услуг ненадлежащего качества;</li> <li>▪ обеспечение конфиденциальности личных данных потребителей;</li> <li>▪ производство и продвижение товаров и услуг, обладающих социальными и экологическими преимуществами.</li> </ul>
Развитие местных сообществ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Создание рабочих мест и повышение уровня подготовки кадров в регионах присутствия;</li> <li>▪ поддержка местных поставщиков и производителей;</li> <li>▪ инвестиции в расширение и диверсификацию экономической деятельности в регионах, продвижение инновационных технологий;</li> <li>▪ инвестиции в решение региональных проблем в области образования, культуры, здравоохранения, жилищного и коммунального строительства и т.д.;</li> <li>▪ соблюдение прав коренного населения и малочисленных народов.</li> </ul>
Благотворительность и волонтерство	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Реализация и поддержка социально значимых долгосрочных программ и проектов, направленных на защиту уязвимых групп населения, формирование благоприятной социальной и культурной среды;</li> <li>▪ стимулирование сотрудников для участия в волонтерской деятельности.</li> </ul>

### *Выводы*

КСО – комплексная ответственность компании в экономической, социальной и экологической сферах, осуществляемая на добровольной основе, связанная с основной деятельностью, но выходящая за пределы определенного законом минимума.

*КСО включает ответственность компании за результаты деятельности перед многими, а именно:*

- инвесторами, акционерами, кредиторами – за их собственность;

- потребителями и клиентами – за качество и безопасность востребованных потребителем товаров и услуг, возмещение ущерба за товары и услуги неудовлетворительного качества;
- работниками – за рабочие места, занятость, охрану труда, повышение квалификации и профессиональный рост, отсутствие дискриминации, свободу объединений, прозрачную систему оплаты труда;
- населением территорий – за охрану и восстановление окружающей среды, создание рабочих мест и инвестиции в развитие регионов, соблюдение прав коренного населения и малочисленных народов;
- государством – за соблюдение законов, уплату налогов, участие в разработке и реализации государственной стратегии, направленной на достижение общественного блага, противодействие коррупции и терроризму, легализации доходов, добытых преступным путем;
- деловыми партнерами – за соблюдение принципов добросовестной конкуренции, антимонопольной и антидемпинговой политики.

Грамотный выбор форм КСО предполагает необходимость исходить из анализа проблем глобального, национального и регионального уровней в соотнесении с их возможностями, целями и масштабами бизнеса. Сферы непосредственной ответственности бизнеса: загрязнение окружающей среды; качество и безопасность производимой продукции; ответственные практики в отношении персонала и т.п. Проблемы общества могут находиться и вне непосредственной области деятельности бизнеса. Например, бедность. В этом случае речь может идти о благотворительности.

Подводя итог, отметим, что маршрут развития КСО для компании может включать ряд последовательных этапов:

- формирование ценностей КСО в рамках общей миссии компании;
- определение воздействия компании на общество и окружающую среду, рынок;
- разработка стратегии КСО и формирование практики КСО;
- формирование стратегии позиционирования КСО компании;

- обеспечение в коммуникациях компании единства ценностей, стратегических целей и результатов КСО.



## 6. НЕФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ КОМПАНИЙ И СТАНДАРТЫ КСО

### *Общая характеристика нефинансовой отчетности компаний*

Важнейшим фактором социальной ответственности бизнеса, инструментом позиционирования КСО как для внутренних, так и для внешних целевых аудиторий компаний (заинтересованных сторон – стейкхолдеров) являются нефинансовые (включая социальные, экологические, интегрированные, отраслевые) отчеты компаний.

Нефинансовый отчет компании – документ, являющийся добровольной инициативой компании. Он содержит информацию об экономической, социальной и экологической деятельности предприятия. В настоящее время в мире и в России все большее распространение получает практика подготовки стандартизированных отчетов, основанных на комплексной оценке деятельности компании. Подчеркнем при этом, что обязательного требования составлять отчеты в соответствии с тем или иным стандартом, а также универсального стандарта для составления нефинансовых отчетов на сегодняшний день нет ни в мире, ни в России. Отчасти это соответствует и самой сути КСО. В современном понимании нефинансовый отчет является отражением экономической, экологической и социальной результативности компании в области устойчивого развития (так называемый триединый итог) и выполняет несколько важных функций, а именно:

- информирует заинтересованные стороны о достигнутых успехах;
- помогает повысить эффективность управления КСО;
- способствует повышению эффективности управления бизнесом за счет своевременного выявления нефинансовых рисков, мотивации сотрудников к участию в достижении бизнес-целей компании.

В основном публикация нефинансовой отчетности является добровольной инициативой бизнеса. Однако в некоторых странах, таких как Франция, Норвегия, Дания, Швеция, Финляндия, Голландия, определенные категории компаний, например, государственные, должны

сообщать о результатах своей деятельности по определенным направлениям и показателям КСО в обязательном порядке. Признание необходимости КСО на западе нашло отражение в широком распространении нефинансовой отчетности, причем с очень высокой динамикой роста. По данным Международного регистра нефинансовых отчетов CorporateRegister.com, на конец 2011 года зарегистрировано 38030 нефинансовых отчетов, опубликованных 8673 компаниями, начиная с 1991 года. Среди лидеров Великобритания (4000 отчетов), США (3500), Япония (3200), Германия (2050)<sup>48</sup>. А в конце 2013 года число нефинансовых отчетов, представленных 10728 западными компаниями, составило уже 53262<sup>49</sup>. Отметим при этом: в 2009 году более 90 % компаний, представленных в списке Fortune 250, выпускали нефинансовые отчеты по устойчивому развитию. Исследования Seth International Center for Corporate Accountability (2010 г.) показали, что из 1384 компаний разных стран, чьи акции обращаются на фондовых биржах, 513 регулярно выпускают нефинансовые отчеты<sup>50</sup>. Активно развивается процесс распространения нефинансовой отчетности в странах БРИК, АСЕАН. Таким образом, на западе нефинансовая отчетность воспринимается как общепринятый атрибут корпоративного поведения компаниями, лидирующими в своей отрасли, которые являются публичными и присутствуют на международных финансовых площадках, одновременно восприимчивы к инновационным управленческим подходам.

В России первые нефинансовые отчеты появились в начале 2000-х годов. В применении нефинансовой отчетности российский бизнес выглядит много скромнее. В сравнении с мировыми странами-лидерами на долю России в структуре нефинансовой отчетности приходится лишь 2 % (для сравнения: Великобритания – 31 %, США – 27 %, Япония – 24 %, Германия – 16 %), с европейскими странами – 12 % (для сравнения: Франция – 46 %, Финляндия – 26 %, Португалия – 16 %). Отметим, что сегодня в России как в теории, так и на практике обозначены границы

---

<sup>48</sup> Повышение информационной открытости бизнеса через развитие корпоративной нефинансовой отчетности. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов, 2008-2011[Электронный ресурс] // РСПП [сайт]. URL: <http://rssp.ru/simplepage/157> (дата обращения 20.11.2013).

<sup>49</sup> CorporateRegister.com. Интернет-каталог корпоративной ответственности [Электронный ресурс] // URL: <http://www.corporateregister.com/> (дата обращения 5.12.2013).

<sup>50</sup> Повышение информационной открытости бизнеса через развитие корпоративной...

ожидаемой ответственности бизнеса, соответствующие международным требованиям. Устоялось представление о КСО как о целенаправленной деятельности бизнеса в экономической, социальной и экологической сферах. Эта деятельность основана на соблюдении законодательства и предполагает добровольные инициативы, направленные на достижение устойчивого развития компаний и решение задач общественного развития. Анализ содержания нефинансовых отчетов ведущих российских компаний позволяет отметить понимание взаимосвязи конкурентоспособности и сбалансированных отношений со всеми группами, на которые бизнес влияет и которые, в свою очередь, оказывают влияние на его успех. На практике преимущественно реализуются теоретические конструкты КСО, основанные на концепции стейкхолдеров Э. Фримена<sup>51</sup> и концепции «устойчивого развития», о которых рассказывалось в предыдущих разделах. Присутствует определенная положительная динамика в представлении нефинансовой отчетности. В Национальном регистре нефинансовых отчетов (2013 г., октябрь) представлено 430 отчетов 133 компаний. При этом структура отчетности неоднородна: преобладают социальные отчеты (СО) – 207, отчеты в области устойчивого развития (ОУР) – 132, менее представлены экологические отчеты (ЭО) – 39, интегрированные отчеты (ИО) – 32, отраслевые отчеты (ОО) – 20<sup>52</sup>. Анализ статистики показывает, что из общей численности компаний, вошедших в российский союз работодателей, 37 %, начиная с 2000 года, в той или иной форме принимали участие в представлении информации о действиях в области устойчивого развития и социальной ответственности, 50 российских компаний публикуют нефинансовые отчеты ежегодно<sup>53</sup>.

Наибольшую стабильность в представлении отчетности демонстрирует крупный бизнес нефтегазовой отрасли, энергетического сектора, металлургии. Практически не принимает участие в представлении нефинансовой отчетности средний и малый бизнес, в частности, региональный. Отметим, что нефинансовый отчет следует рассматри-

---

<sup>51</sup> Freeman R. E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston: Pitman Publishing, 1984.

Freeman R. E. Divergent Stakeholder Theory // Academy of Management Review. 1999. Vol. 24. N 2. P. 233-236.

<sup>52</sup> Национальный Регистр и Библиотека корпоративных нефинансовых отчетов [Электронный ресурс] // РСПП [сайт]. URL: <http://rspp.ru/simplepage/157> (дата обращения 20.11.2013).

<sup>53</sup> Повышение информационной открытости бизнеса через развитие корпоративной...

вать не только как диалог с обществом, но и как инструмент анализа нефинансовых рисков. Анализ содержания нефинансовых отчетов российских компаний дает основания полагать, что сужение круга заинтересованных сторон (власти различных уровней, инвесторы, кредиторы, партнеры, преимущественно зарубежные) не способствует достижению изначально поставленной цели – содействию устойчивому развитию. Как правило, в отчетах по «триединому итогу», «устойчивому развитию» не присутствуют потребители, НКО, средства массовой информации, являющиеся непосредственно субъективными выразителями интересов общества<sup>54</sup>. Не просматриваются и сами механизмы учета мнений стейкхолдеров в выработке стратегий развития компаний. Отсутствие таких механизмов ставит под сомнение факт достижения баланса разнородных интересов стейкхолдеров и эффективность формирования нефинансовой отчетности как для самих компаний, так и для общества. При этом, основываясь на экспертных оценках, следует отметить наличие логических связей между устойчивым развитием бизнеса и включением в бизнес-стратегию компаний социальных и эколого-ориентированных практик, осуществляемых с учетом позиций всех заинтересованных сторон. Данный вывод подтверждается сравнительным анализом рейтингов компаний (табл. 10).

Таблица 10

**Рейтинги российских компаний-2012  
(выборочно, по данным РА «Эксперт»<sup>55</sup>, РА «Репутация»<sup>56</sup>)**

Компания	Действующий рейтинг компаний (РА «Эксперт», 2012 г.)	Позиция в рэнкингах компаний Эксперт-400 (РА «Эксперт», 2012 г.)	Рейтинг КСО компаний (РА «Репутация», 2012 г.)
ОАО «АК «Трансаэро» (транспорт)	A+ (очень высокий) рейтинг кредитоспособности	83	AAA(S) (очень высокий)

<sup>54</sup> Национальный Регистр и Библиотека корпоративных нефинансовых отчетов [Электронный ресурс] // РСПП [сайт]. URL: <http://rspp.ru/simplepage/157> (дата обращения 20.11.2013)

<sup>55</sup> Крупнейшие компании России: «Эксперт-400» [Электронный ресурс]// РА «Эксперт» [сайт]. URL:<http://www.raexpert.ru/project/expert400/2013/resume/> (дата обращения 20.11.2013).

<sup>56</sup> РА Репутация. Рейтинги корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс] // РА «Репутация» [сайт]. URL: <http://rareputation.ru/> (дата обращения 17.09.2012).

ОАО «РусГидро» (электроэнергетика)	7+ (развитая практика корпоративного управления)рейтинг качества управления	26	AA(S) высокий
ОАО «Ростелеком» (телекоммуникации и связь)	8 (передовая практика корпоративного управления)рейтинг качества управления	25	AA(S) высокий
ОАО «ОТПБанк»	-	203	A(S) приемлемый
АвтоВАЗ группа	-	43	-
ОАО «ТольяттиАзот»	-	206	-
ОАО «КуйбышевАзот»	-	232	-

Показателен пример Самарского региона. Здесь сосредоточено около 400 крупных и 4 тысячи малых и средних предприятий. Основу промышленного потенциала составляют нефтехимический и машиностроительный (автомобильная, авиационно-космическая отрасли) комплексы. Губерния (2013 г.) по объему экономики занимает 3 место в ПФО и находится во второй десятке регионов России. По оценкам одного из ведущих российских рейтинговых агентств РА «Эксперт», Самарская область на протяжении ряда лет характеризуется в рейтинге инвестиционной привлекательности как регион со средним потенциалом и умеренным риском (2В)<sup>57</sup>. Вступление России в ВТО для ряда региональных производств в авиастроении, производстве автокомпонентов, сельхозмашиностроении создает жесткую конкурентную ситуацию. Решение задачи повышения конкурентоспособности самарских предприятий следует, весьма вероятно, искать не только в контексте новых финансовых вливаний и инновационных технологий – включения в федеральные целевые программы, развития партнерства с ведущими мировыми корпорациями и создания особой экономической зоны, но и поиска адекватных требованиям времени механизмов раскрытия и использования человеческого потенциала. В этой связи вопросы создания эффективной системы мотивации персонала предприятий, усиление социальной направленности действий бизнеса в отношении всех заинтересованных сторон приобретают особую значимость. Обеспечение положительной динамики как производительности труда, так и его оплаты, действенного контроля и сораз-

<sup>57</sup> Крупнейшие компании России: «Эксперт-400» [Электронный ресурс] // РА «Эксперт» [сайт]. URL:<http://www.raexpert.ru/project/expert400/2013/resume/> (дата обращения 20.11.2013).

мерной за нанесенный ущерб экологии региона ответственности бизнеса позволят обеспечить устойчивое развитие компаний в среднесрочной и долгосрочной перспективе, снижая нефинансовые риски. На данном этапе ряд промышленных лидеров региона, например, группа компаний АвтоВАЗ, ОАО «КуйбышевАзот», ОАО «ТольяттиАзот», занимая весомые позиции в рейтингах компаний, проявляют незначительную активность в вопросах раскрытия показателей деятельности социальной направленности и представления нефинансовых отчетов. Абсолютное большинство крупных промышленных предприятий региона вообще не значится в реестрах и библиотеках нефинансовой отчетности профессиональных ассоциаций бизнеса, исключение составляет эпизодическая отчетность ОАО «Волжская ТГК», ОАО «Волгателеком», в финансовом секторе – ОАО КБ «Солидарность», ежегодно с 2003 года нефинансовые отчеты представляет ЗАО КБ «ФИАБАНК».

Как показывает мировой опыт, корпоративные социальные практики и подготовка нефинансовой отчетности способствуют как повышению инвестиционной привлекательности, росту капитализации, так и оказывают существенную помощь в управлении бизнесом, позволяя своевременно выявлять и идентифицировать нефинансовые риски. Принимая во внимание многообразие реализуемых моделей КСО, можно предложить унифицированный механизм внедрения в стратегию ведения бизнеса социально ответственных практик. Этот механизм должен включать:

- разработку стратегии и приоритетов компании в области КСО;
- разработку положений и политик по отдельным направлениям КСО (о взаимодействии со стейкхолдерами, нефинансовой отчетности, экологической практике, этический кодекс и т.п.);
- закрепление за представителями высшего менеджмента функций по руководству и ответственности за осуществление корпоративных социальных практик;
- формирование в компании специального подразделения (отдела, службы), занимающегося вопросами КСО;
- включение в должностные обязанности сотрудников других подразделений положений, связанных с осуществлением функций в области КСО;
- создание рабочих групп в составе различных подразделений компаний по отдельным приоритетным направлениям КСО;

- осуществление процедур подготовки нефинансового отчета, его общественного заверения и внешнего аудита<sup>58</sup>.

В условиях заметного падения темпов роста национальной экономики в последние годы и актуальности обеспечения конкурентоспособности игроков российского рынка вопрос повышения производительности труда становится центральным. Эта позиция озвучивается сегодня и экспертным сообществом, и высшими функционерами в системе государственного управления. Рекордно низкий прирост оборота лидеров отечественного бизнеса за 2012 год в размере 10,4 % обусловлен не в последнюю очередь существенным отставанием России по показателю производительности труда работников компаний. Так, в крупном бизнесе России производительность труда в 1,7 раза ниже, чем у конкурентов из стран Восточной Европы или БРИК, почти втрое ниже, чем в Западной Европе и США, в 3,4 раза ниже, чем в крупных компаниях Японии<sup>59</sup>. Для достижения паритета необходимы весомые инвестиции в человеческие ресурсы. Помимо новых технологий и производственных инноваций, необходима разработка эффективных программ мотивации сотрудников, которые бы обеспечили результативную вовлеченность персонала в бизнес. Речь не идет лишь о финансовых аспектах мотивации. Не менее важным является использование таких мотивирующих факторов, как ответственность, самостоятельность, творчество в работе квалифицированного персонала, служение ценностям не только личного успеха, но моральным ценностям компании и общества. Решение задачи повышения производительности труда опосредованно обусловлено развитием практик КСО. По сути, для российской экономики на современном этапе становится весьма актуальным возврат к трактовке социальной ответственности бизнеса в рамках модели социально-мотивационного управления Роберта Э. Вуда: социальная ответственность предпринимателя порождает ответственность (патриотизм) работников по отношению к предпринимателю, ответственность за соблюдение дисциплины труда и производства, за ко-

---

<sup>58</sup> Заплетина С.Н. Стратегия КСО как условие эффективного и устойчивого развития общества // Известия Самарского научного центра РАН. 2013. Т. 15. №6 (4). С. 1062–1066.

<sup>59</sup> Надо создавать новые ценности [Электронный ресурс] // РА «Эксперт» [сайт]. URL: <http://www.raexpert.ru/project/expert400/2013/resume/> (дата обращения 20.11.2013).

нечные результаты своей фирмы. Напомним, что Вуд был сторонником решения социальных проблем с менеджерских позиций, переводя социальную ответственность бизнеса в контекст менеджмента и маркетинга.

С введением в марте 2013 года национального стандарта ГОСТ Р ИСО 26000:2012 «Руководство по социальной ответственности» становится очевидной необходимость принятия понятной государственной политики стимулирования и поддержки КСО и практики нефинансовой отчетности. Основными практическими действиями в рамках этой политики на начальном этапе должны стать следующие:

- следуя опыту ряда европейских стран, таких как Франция, Норвегия, Дания, Швеция, Финляндия и др., в рамках ежегодной открытой отчетности компаний ввести обязательную для государственных и муниципальных предприятий публикацию на корпоративных сайтах важнейших социальных и экологических показателей, утвердив перечень обязательных показателей и перечень попадающих под это требование компаний;
- на законодательном уровне ввести в рамках ежегодной открытой отчетности обязательную публикацию социальных и экологических показателей для частных и со смешанной собственностью (государственной и частной) компаний, имеющих более 100 человек занятых;
- рекомендовать частным, со смешанной собственностью компаниям привести корпоративные практики в соответствие со стандартом ГОСТ Р ИСО 26000:2012 «Руководство по социальной ответственности»;
- в целях развития государственной политики стимулирования и поддержки социально ответственных практик компаний ввести, основываясь на зарубежном опыте, должность министра по КСО в составе правительства РФ либо Национального координатора в составе Минэкономразвития<sup>60</sup>.

### ***Стандарты КСО***

Нефинансовый отчет – документ, составление которого является добровольной инициативой компании. Это означает, что нефинансовый отчет может исполняться как в произвольной форме, так и в соответст-

---

<sup>60</sup> Заплетина С.Н. Стратегия КСО как условие... С. 1066.



вии с правилами и нормами, предписанными стандартами. И в том, и в другом случае составители придерживаются основных принципов и направлений деятельности в области КСО, отраженных в официальных международных и российских документах.

Основными документами, в которых отражены общие принципы КСО, являются:

- глобальный договор и другие документы ООН;
- конвенция МОТ;
- рекомендации ОЭСР для транснациональных корпораций;
- социальная хартия российского бизнеса.

При составлении отчетов в области социальной ответственности компаниями используются и *стандарты систем менеджмента*. Выделим основные среди них:

**ISO: 9001** Международный стандарт управления качеством;

**ISO:14001** Международный стандарт в области экологического менеджмента;

**OHSAS:18001** Международный стандарт управления в области охраны труда и техники безопасности;

**SA 8000 (Social Accountability 8000)** – стандарт для оценки социальных аспектов систем управления – безопасности и улучшения условий труда. В основу этого универсального стандарта вошли конвенции МОТ, Конвенция ООН по правам ребенка и Всемирная декларация прав человека.

SA:8000 основан на тех же системных подходах, что и стандарты ИСО:14001 и ИСО:9001, однако значительно отличается от них базовыми значениями используемых оценочных показателей. Основным назначением стандарта SA 8000 является улучшение условий труда и жизненного уровня работников. Он может применяться в развивающихся и индустриально развитых странах как для малых, так и для крупных предприятий, а также для общественных организаций. Данный стандарт устанавливает критерии для оценки следующих аспектов: детский и принудительный труд, здоровье и техника безопасности, свобода профессиональных объединений и право на переговоры между нанимателем и профсоюзами о заключении коллективного договора, дискриминация, дисциплинарные взыскания, рабочее время, компенсация, системы управления. При этом данный стандарт не затрагивает вопросы охраны окружающей среды и экономии природных ресурсов,

помощи местному сообществу и этические нормы деловой практики<sup>61</sup>. Важно отметить, что практически все нормы данного стандарта действуют в России в рамках трудового законодательства. Одним из пунктов SA 8000 является требование соответствия данному стандарту всех поставщиков организации, что в российских условиях затруднительно. За десятилетнюю историю применения стандарта в России лишь единичные предприятия были сертифицированы на соответствие SA 8000. Как правило, это те компании, которые входят в цепочку поставок европейских компаний, требующих наличие сертификата по стандарту SA 8000.

Сегодня в мире действует несколько десятков официальных стандартов в области КСО, а также ряд неформальных нормативных документов, разработчиками которых являются бизнес-ассоциации, некоммерческие объединения и даже отдельные граждане.

**AA 1000 AccountAbility.** Серия стандартов, разработанная британским Институтом социальной и этической отчетности, нацелена на повышение качества нефинансовой отчетности, прозрачности, подотчетности и устойчивости бизнеса за счет максимального вовлечения групп заинтересованных сторон и учета их мнений при анализе деятельности компании.

**AA 1000 SES (Stakeholders Engagement Standard).** Ведущий формат серии AA 1000. Особенностью серии стандарта является системный подход к организации взаимодействия с заинтересованными сторонами как к фактору повышения качества управления и отчетности. Стандарт опирается на практический опыт подготовки и верификации социальных отчетов более чем 1000 компаний по всему миру.

Серия стандартов AA1000 основана на *трех* базовых принципах:

- *вовлеченность (Inclusivity)* – организация признает свою ответственность перед заинтересованными сторонами, вовлеченность – это участие заинтересованных сторон в разработке ответственных стратегических решений в целях достижения устойчивого развития;
- *существенность (Materiality)* – определяет актуальность и значимость проблемы для организации и ее заинтересованных сторон. Существенная проблема – это проблема, которая будет влиять на решения, действия и результативность организации или ее заинтересованных лиц;

---

<sup>61</sup>SA 8000. Социальная ответственность [Электронный ресурс] //URL: <http://quality.eup.ru/GOST/sa8000.htm> (дата обращения 23.11.2013).

- *реагирование (Responsiveness)* – это осуществление мер, принимаемых организацией в ответ на проблемы заинтересованных сторон, которые влияют на ее результативность в области устойчивого развития и реализуются через решения и действия организации, а также в рамках процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Согласно требованиям стандарта АА 1000 основными этапами процесса социальной отчетности являются *планирование* (идентификация заинтересованных сторон, определение/уточнение ценностей и задач компании и др.), *отчетность* (выявление наиболее актуальных вопросов, определение индикаторов оценки, сбор и анализ информации), *подготовка отчета и проведение аудита* внешней организацией.

Стандарт АА1000SES в России успешно применяется ведущими компаниями, включая ОАО РАО «ЕЭС России», ОАО «Бритиш Американ Тобакко Россия», ОАО «Российские коммунальные системы», ОАО «ТНК ВР-Холдинг», ОАО «Русал», ОАО «Кузбасэнерго», РАО «ЕЭС России» и др.

**GRI (Global Reporting Initiative)** – руководство по отчетности в области устойчивого развития (разработано Глобальной инициативой по отчетности в 2000 г.). В его основу положена концепция устойчивого развития бизнеса, в рамках которой необходимо достижение баланса экономической, экологической и социальной деятельности. Как и группа стандартов АА 1000, GRI предусматривает подготовку отчета на основе диалога с представителями заинтересованных сторон (стейкхолдерами). При этом GRI предусматривает возможность подготовки отчета только по одной или нескольким областям деятельности организации с постепенным распространением на другие сферы. Однако по сравнению с АА 1000, GRI предлагает более сложную процедуру подготовки отчета. После того как текст отчета написан, необходимо подготовить его публикацию или публичное выступление с отчетом. Руководство предназначено для использования в качестве общепринятой системы нефинансовой отчетности по экономическим, экологическим и социальным результатам деятельности компаний (триединый итог) в области устойчивого развития. В зависимости от числа раскрытых в отчете стандартных элементов и показателей ему присваивается уровень применения GRI (от С до А, где А – наиболее продвинутый уровень). Руководство содержит принципы и рекомендации по организации процесса отчетности, а также стандартные элементы отчетности, предусматривающие раскрытие информации о стратегии и характеристиках организации, ее подходах в области управления и показателях

экономической, экологической и социальной результативности в области устойчивого развития.

Руководство GRI дает рекомендации по соблюдению ряда принципов для обеспечения качества отчета:

- отчет должен быть сбалансированным, то есть отражать не только успехи организации, но и проблемы, с которыми она сталкивается, а также действия, предпринимаемые для их решения;
- отчет должен быть сопоставимым, представленные в нем показатели должны быть приведены в сравнении с аналогичными цифрами за предыдущие отчетные периоды и, где это возможно и целесообразно, с отраслевыми показателями;
- отчет должен быть надежным, представленная в нем информация должна быть собрана из достоверных источников, документально оформлена, обобщена и проанализирована;
- отчет должен быть точным, то есть указывать методы сбора информации и источники данных, которые позволили сделать содержащиеся в отчете выводы;
- отчет должен быть своевременным, то есть выходить в соответствии с заранее определенным графиком и в сроки, которые позволяют заинтересованным сторонам принимать взвешенные решения;
- отчет должен быть написан доступным и понятным языком.

Сегодня в мире из 500 глобальных компаний около 80 % применяют при подготовке отчетности в области устойчивого развития Руководство GRI. Около 70 % нефинансовых отчетов российских компаний также представляется в соответствии с Руководством GRI. К преимуществам использования Руководства GRI относится то, что:

- данная система отчетности может использоваться организациями любого размера, отрасли и местоположения;
- данная система отчетности может внедряться в практику организаций постепенно, начиная с неполного перечня раскрытия тем и показателей, который затем будет расширяться;
- данная система отчетности позволяет сопоставлять отчеты между собой;

- процесс подготовки отчета способствует повышению эффективности управления системой КСО организации и развитию взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Руководство GRI дополняют отраслевые приложения, которые содержат рекомендации по его применению в различных отраслях.<sup>62</sup>

**Глобальный договор ООН (ГД ООН)** – это инициатива ООН, направленная на внедрение в деятельность организаций по всему миру 10 принципов социальной ответственности. Принципы ГД ООН основаны на положениях международных документов:

- Всеобщей декларации прав человека;
- Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах на производстве;
- Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию;
- Конвенции ООН против коррупции.

Принципы ГД ООН охватывают следующие вопросы:

- защита прав человека;
- трудовые отношения;
- охрана окружающей среды;
- противодействие коррупции.

Принципы являются добровольными и универсальными, они распространяются на все типы организаций. Вступая в ГД ООН, компании обязуются руководствоваться его принципами при разработке бизнес-стратегий, организационной культуры и ежедневной деятельности. Отметим, идея Глобального договора была выдвинута Генеральным секретарем ООН Кофи Аннаном на Всемирном экономическом форуме в Давосе в 1999 г.

### ***10 принципов Глобального договора ООН***

Принцип 1. Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека.

Принцип 2. Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.

Принцип 3. Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.

Принцип 4. Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.

---

<sup>62</sup> URL: <http://www.globalreporting.org> (дата обращения 19.11.2013).

Принцип 5. Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда.

Принцип 6. Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

Принцип 7. Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности.

Принцип 8. Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.

Принцип 9. Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.

Принцип 10. Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

Сегодня Глобальный договор ООН – это крупнейшая инициатива в области социальной ответственности и устойчивого развития. Она объединяет более 8000 участников, из которых 6000 – это представители бизнеса из 135 стран мира. В России сеть ГД ООН работает с 2008 г. К ней присоединились (2013 г.) 57 российских организаций, в том числе ОК РУСАЛ; ОАО «Лукойл»; АФК «Система»; ОАО «НК «Роснефть»; ОАО «РЖД». Вступая в сеть ГД ООН, организации обязуются:

- внедрять принципы ГД ООН в процессы принятия решений высшим руководящим органом; содействовать достижению целей устойчивого развития (в т.ч. целей развития тысячелетия);
- включать в свою ежегодную отчетность информацию о том, каким образом организация внедряет в свою деятельность принципы ГД ООН и способствует достижению целей устойчивого развития;
- продвигать ГД ООН и ответственные деловые практики среди партнеров, клиентов, потребителей и общества в целом.

Для вступления в сеть ГД ООН нужно составить письмо о намерениях за подписью главы организации на имя Генерального секретаря ООН. В письме нужно отметить, что организация привержена Глобальному договору ООН и его 10 принципам, сообщить о намерении сотрудничать в сфере продвижения целей ООН и заявить о готовности предоставлять отчеты о результатах проделанной работы ежегодно.

Преимущества вступления в ГД ООН:

- возможность использования ГД ООН как международной платформы для обмена опытом и лучшими практиками;

- возможность продвижения эффективных решений в области устойчивого развития среди широкого круга заинтересованных сторон, включая агентства ООН, правительства, гражданское общество;
- возможность сотрудничества с региональными сетями ГД ООН, в том числе в развивающихся странах;
- обеспечение взаимодействия между участниками инициативы, а также между финансовыми институтами и их заинтересованными сторонами;
- доступ к уникальным знаниям, ресурсам и практическим инструментам ООН в сфере устойчивого развития<sup>63</sup>.

**Социальная хартия российского бизнеса** – свод основополагающих принципов социально-ответственных деловых практик, которые применимы в повседневной деятельности организаций любого типа. Хартия разработана по инициативе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в 2004 г.

Социальная хартия – документ, открытый для присоединения любой организации, которая является работодателем и/или содействует любым доступным способом распространению и реализации основополагающих принципов хартии. В 2007 году Социальная хартия официально признана I национальным документом, соответствующим Глобальному договору ООН.

Социальная хартия – добровольная инициатива российского бизнеса, основанная на понимании и признании активной роли бизнеса в общественном развитии. В основе хартии лежит система принципов в области экономической свободы и социальной ответственности.

Организация, присоединившаяся к Социальной хартии:

- опирается на принципы Социальной хартии в своей деловой практике;
- открыто поддерживает Социальную хартию и ее принципы;
- стремится к открытости в своих действиях и поддерживает инициативы в области добровольной нефинансовой отчетности;
- соглашается использовать фирменный знак Социальной хартии;

---

<sup>63</sup> URL: <http://www.unglobalcompact.org/> (дата обращения 17.11.2013).

- содействует распространению сведений о Социальной хартии, мониторингу процесса присоединения к ней.

### *Принципы Социальной хартии российского бизнеса*

Экономическая свобода и ответственность	В свободе экономической деятельности, в возможности проявления индивидуальности каждой компании, в честной конкуренции – сила и основная ценность предпринимательства, обеспечивающего рост благосостояния страны
Партнерство в бизнесе	<i>Акционеры, собственники, инвесторы.</i> Доверие со стороны акционеров, собственников и инвесторов – одна из ключевых ценностей в нашей деятельности. <i>Работники.</i> Мы признаем работников важнейшей ценностью любой компании. Мы относимся к жизни человека как к высшей ценности. Для нас нет и не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли. <i>Потребители.</i> Смысл нашей деятельности – в надежном и качественном удовлетворении запросов и ожиданий потребителей наших товаров и услуг. <i>Деловые партнеры.</i> Наши отношения с деловыми партнерами основаны на взаимном уважении
Права человека	Мы признаем неприкосновенность прав человека, не допускаем их нарушения, выстраиваем систему принятия решений с учетом соблюдения этих прав
Сохранение окружающей среды	Мы считаем сохранение окружающей среды важнейшей общечеловеческой ценностью
Участие в развитии местного сообщества	Мы понимаем, что наши компании и наши работники – неотъемлемая часть общества, и придерживаемся принципов корпоративного гражданства

В дополнение к Социальной хартии Российский союз промышленников и предпринимателей разработал систему базовых индикаторов результативности, т.е. показателей экономической, социальной и экологической результативности деятельности организаций в области устойчивого развития, которые могут быть использованы при подготовке нефинансовых отчетов, а также в целях повышения эффективности внутрикорпоративного управления. Разработанная РСПП система базовых индикаторов результативности отвечает международным рекомендациям в области КСО и одновременно адаптирована к россий-



ским условиям. В структуре РСПП действует Совет по нефинансовой отчетности, который проводит общественное заверение корпоративных отчетов для подтверждения значимости и полноты раскрываемой в нефинансовом отчете информации о результатах деятельности организации в соответствии с принципами ответственной деловой практики, зафиксированными в Социальной хартии российского бизнеса. Для присоединения к Социальной хартии необходимо направить в адрес РСПП заполненную регистрационную форму<sup>64</sup>.

### **Международный стандарт ISO 26000:2010 «руководство по социальной ответственности»**

Стандарт ISO 26000 подготовлен по инициативе Международной организации по стандартизации (ISO) и опубликован в 2010 г. В разработке стандарта принимали участие около 400 экспертов в области КСО более чем из 90 стран, включая Россию. Стандарт предназначен для использования не только компаниями, но и организациями других секторов, в том числе государственного и некоммерческого.

Предназначение стандарта:

- содействовать вкладу организаций в устойчивое развитие;
- повысить взаимопонимание в области социальной ответственности;
- дополнить другие инструменты в области КСО, не заменяя их;
- стандарт не предназначен для целей сертификации, его применение является добровольным и распространяется на все типы организаций.

Стандарт является руководством: по концепциям, терминам и определениям, относящимся к социальной ответственности; тенденциям и характеристикам социальной ответственности; по принципам и практикам, относящимся к социальной ответственности; по основным темам и вопросам социальной ответственности; по интеграции, внедрению и распространению социально-ответственного поведения в самой организации и посредством ее политики и практик в рамках ее сферы влияния; по идентификации заинтересованных сторон и взаимодействию с ними; по обмену информацией относительно обязательств и результативности, а также иной информацией в области социальной ответственности.

Стандарт ISO 26000 выделяет семь основных направлений, относящихся к КСО:

- организационное управление;

---

<sup>64</sup> URL: <http://pcpp.pf/library/view/?s=1> (дата обращения 17.11.2013).

- права человека;
- трудовые практики;
- охрана окружающей среды;
- добросовестные деловые практики;
- проблемы, связанные с потребителями;
- участие в жизни сообществ и их развитие.

Стандарт ISO 26000 определяет следующие *принципы социальной ответственности*:

- *подотчетность* – организации следует быть подотчетной за ее воздействие на общество, экономику и окружающую среду;
- *прозрачность* – организации следует быть прозрачной в ее решениях и деятельности, оказывающих воздействие на общество и окружающую среду;
- *этичное поведение* – организации следует вести себя этично;
- *уважение интересов заинтересованных сторон* – организации следует уважать, учитывать и реагировать на интересы ее заинтересованных сторон;
- *верховенство закона* – организации следует принять, что соблюдение закона обязательно;
- *соблюдение международных норм поведения* – организации следует соблюдать международные нормы поведения, следуя при этом принципу верховенства закона;
- *соблюдение прав человека* – организации следует соблюдать права человека и признавать их важность и всеобщность.<sup>65</sup>

**ГОСТ Р ИСО 26000:2012**, введен в действие 15 марта 2013 года.

Настоящий российский стандарт идентичен международному стандарту ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» (ISO 26000:2010 «Guidance on social responsibility»). Стандарт нацеливает на интеграцию принципов социальной ответственности (прозрачность, подотчетность, этичность поведения и пр.) в бизнес-процессы.

Важным аспектом работы над нефинансовой отчетностью является его оценка и проверка (верификация) независимым аудитом. Такая проверка дает гарантию, что представленные сведения отражают объ-

---

<sup>65</sup> URL: [http://www.iso.org/iso/catalogue\\_detail?csnumber=42546](http://www.iso.org/iso/catalogue_detail?csnumber=42546)(дата обращения 19.11.2013).

ективную картину. Отметим, что независимый аудит является достаточно дорогостоящей процедурой, поэтому, как правило, от него, в силу недостаточности финансовых средств, вынуждены отказываться компании малого и среднего бизнеса.

## 7. НАУЧНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА

В процессе промышленной революции, начавшейся в мире примерно в середине XVIII века, конец XIX века ознаменовался появлением идей о необходимости научных методов управления производством и огромными массами людей, сосредоточенных на капиталистических предприятиях. Наступило время формирования концепций научного менеджмента, в которых с самого начала присутствовали идеи «социального плана».

Еще в начале века, в 1813 году, социалист-утопист Р. Оуэн, предпринявший опыты по созданию на своих предприятиях рабочих коммун, обратился к своим коллегам-управляющим с призывом «относиться к живым машинам» столь же внимательно, как и к «неживым», чтобы получить от них большую отдачу. В 1842 году француз М. Леклер выдвинул идею участия рабочих в прибылях предприятий. Идея получает развитие во Франции, затем в Англии и позднее, к 80-м годам, становится актуальной для США. С попыткой ее усовершенствовать выступил крупный американский бизнесмен, основатель и президент компании «Эйле энд Таун Манифактуринг Компани» Г. Таун. Первоначально в 1886 году, затем в 1889 году на собраниях американского общества инженеров-механиков он выступил с докладами, посвященными проблеме участия рабочих в прибылях. Однако все практические предложения об участии в прибылях ставили зарплату рабочего в полную зависимость от воли предпринимателя: он произвольно определял размер части прибыли, выделяемой для выплат рабочим. Более или менее обоснованных расчетов пока еще не сложилось. Так изыскивались стимулы для дальнейшей интенсификации производства и интенсификации труда. Одновременно с первыми докладами по научной организации производства и труда начинает выступать инженер одной из горнодобывающих американских компаний Ф. Тейлор. После публикации в начале двадцатого столетия книги «Принципы научного управления» Ф. Тейлор был заслуженно

удостоен почетного звания «отца научного менеджмента». Используя систему управления, разработанную Ф. Тейлором, американские фирмы и Америка в целом наглядно продемонстрировали ее практическое значение и влияние на развитие экономики. Идея специализации стала одной из краеугольных в учении Тейлора. Он настаивал на функциональном разделении сложного труда мастера, требующего редкого сочетания способностей, между несколькими специализированными мастерами в цехе. Из этой идеи впоследствии выросла функциональная специализация отделов в управлении предприятием, в том числе выделение функции надзора и руководства людьми в отделы «трудовых» и «человеческих отношений». Следует отметить, что идею функциональной специализации производственного управления в масштабах предприятия в те же годы развивали во Франции А. Файоль (1916 г.) и в Англии О. Шелдон (1923 г.), выделявшие такие функции, как планирование, организация, отдача распоряжений, контроль.

В рассмотрении взаимосвязи проблем КСО и научного менеджмента особое значение имеют такие принципы Ф. Тейлора, как: а) нормирование труда, вознаграждение работника за конкретный результат; б) увеличение производительности труда на основе справедливого вознаграждения за конечный результат; в) подбор работников в соответствии с их физическими и умственными возможностями, г) обучение персонала. В менеджменте сегодня часто используется термин «социальная информация». Это обобщенные (чаще всего анкетные) сведения о демографическом и профессиональном составе работающих. Именно Тейлор впервые внедрил сбор социальной информации, когда в «отделе личного состава» собираются данные о каждом служащем, показывающие его аккуратность, неоправданное отсутствие, нарушение заводских правил, порчу работы, машин или инструментов, равно как и умелость служащих в разного рода работах, кроме того, средний заработок, а также все его отличительные хорошие качества<sup>66</sup>. Тейлор не ставил цель создать всеобъемлющую систему социальной информации, но выделял в собираемой информации производственные, социально-экономические и психологические показатели. Он включал в кадровую политику решение проблем служебного продвижения, подбора, профессионального обучения, изучение качеств и способностей рабочих. Мотивы труда у Тейлора

---

<sup>66</sup> Тэйлор Ф. Тэйлор о тэйлоризме / пер с англ. Л.; М., 1931. С.202.

являются столь же важными факторами производства, как и методы труда, инструменты, машины. В известной работе Ф. Тейлора «Научная организация труда»<sup>67</sup>, сборнике «Тейлор о тейлоризме» содержатся упоминания об используемых им в ходе экспериментов для выявления мотивов труда методах интервьюирования, включенного наблюдения, анкетирования.

Ф. Тейлор отметил важный аспект менеджмента – общение между руководителем и подчиненными, в рамках которого каждого рабочего «следует поощрять к обсуждению с начальником всех затруднений». Возможность «для каждого рабочего свободно высказывать свое мнение и обсудить его с хозяевами» – это не тезис абстрактного гуманизма в контексте человеческих ценностей и демократических прав, по Тейлору, а постулат утилитарной философии. Сегодня этот тезис можно найти в любом современном учебнике по руководству персоналом в США. «Никакую благотворительность рабочих не ценит так, – отмечал Тейлор, – как мелкие проявления личного доброжелательства и симпатии, устанавливающие дружелюбное чувство между ним и начальником». Возможность высказаться и быть услышанным является «лучшим предохранительным клапаном», по мнению Ф. Тейлора, для разного рода забастовок<sup>68</sup>.

Особый интерес для понимания позиций Ф. Тейлора в вопросе социальной ответственности бизнеса представляет его размышление о взаимной обусловленности интересов и ответственности всех субъектов социального взаимодействия в условиях рыночного производства:

*«На первый взгляд здесь перед нами только две стороны: рабочие и предприниматели. Но мы упускаем из виду еще третью великую сторону – всю нацию: потребителей, покупающих продукцию первых двух сторон и, в конечном счете, выплачивающих как заработную плату рабочим, так и прибыль предпринимателям. Права нации поэтому более важны, чем права как предпринимателей, так и рабочих. Эта третья великая сторона должна получить свою долю во всякой достигнутой выгоде. Действительно, один взгляд на историю промышленного развития учит нас тому, что, в конечном счете, вся нация пользуется в наибольшей доле всякой выгодой, проистекающей от усовершенствований в области промышленности. За последние сто лет, например, главнейшим фактором в направлении увеличения производительности – а тем са-*

---

<sup>67</sup> Тейлор Ф. Научная организация труда. М., 1925. С. 256; Тейлор Ф. Тейлор о тейлоризме / пер. с англ. Л.; М., 1931. С. 203.

<sup>68</sup> Тейлор Ф. Научная организация труда. М., 1925. С.61, 256.

*мым и благосостояния всего цивилизованного мира – было введение машин на место ручного труда. И без сомнения, крупнейшие выгоды от этого получила вся нация, то есть потребители»<sup>69</sup>.*

Ф. Тейлор не был одинок в своем новаторстве. Социально-экономические и психологические факторы производственного процесса чрезвычайно интересовали Генри Лоуренса Гантта (1861–1919), американского инженера, занимавшегося разработками в области методики премиальной оплаты, составившего карты-схемы для производственного планирования (так называемые гантт-схемы), внесшего существенный вклад в разработку теории лидерства. В отличие от Ф. Тэйлора, с которым Гантта связывало многолетнее сотрудничество, Гантт гораздо более четко и определенно указывал на социальную ответственность бизнеса и менеджмента, имеющих широкие обязательства перед обществом. Этим объясняется его глубокий интерес к русской революции 1917 г., ее социальной и экономической философии. Известна система оплаты по Гантту, предусматривающая премии за высокую производительность, распределение дохода равномерно и пропорционально факторам производства, изъятие сверхприбыли у монополий в пользу общества. Примечательно, что именно демократические взгляды на власть и труд стали причиной натянутых отношений между Ганттом и Тэйлором, некоторого отчуждения Гантта от людей бизнеса<sup>70</sup>.

Г. Гантт интересовался производственными процессами в целом. Он ставил цель усовершенствовать механизмы функционирования предприятий путем обновления систем постановки задач и распределения поощрений и премий. В работах Г. Гантта, таких как «Труд, заработная плата и доход» (1910), «Промышленное руководство» (1916), «Организация труда» (1919), анализируется ведущая роль человеческого фактора в промышленности и просматривается мысль о том, что работнику должна быть предоставлена возможность обрести в своем труде не только источник существования, но и состояние удовлетворенности. Он писал: «Все, что мы предпринимаем, должно находиться в согласии с человеческой природой. Мы не можем понукать людьми;

---

<sup>69</sup> Тейлор Ф. Научная организация труда // Управление – это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. М.: Изд-во Республика, 1992. С. 268.

<sup>70</sup> Беркович Д.М. Формирование науки управления производством. Краткий исторический очерк. М.: Наука, 1973.

мы обязаны направлять их развитие»<sup>71</sup>. Гантт полагал, что этот идеал может быть достигнут путем постановки перед каждым рабочим конкретной производственной задачи с перспективой получения премии за своевременное и точное исполнение. Уже в 1901 г. Гантт разработал первую премиальную систему оплаты досрочного и качественного выполнения производственных заданий. С ее внедрением на ряде предприятий производительность труда возросла более чем вдвое. В книге «Организация труда» Гантт непосредственно развил мысли о содержании социальной ответственности бизнеса. По мнению Гантта, общество нуждается в услугах и товарах вне зависимости от того, кому достанется прибыль от их продажи, поскольку от товарной массы зависит само его существование; бизнесмены утверждают, что для них более важна прибыль, а не отдача обществу; однако в глазах общества, помимо тех услуг и товаров, которые они ему предоставляют, предприниматели не имеют никакого иного основания для существования. Поэтому «система бизнеса должна воспринять социальную ответственность и посвятить себя, прежде всего, служению обществу, в противном случае общество, в конечном счете, предпримет попытку сокрушить ее, чтобы свободно действовать в соответствии со своими собственными интересами»<sup>72</sup>.

Г. Гантт стал первооткрывателем в области оперативного управления и календарного планирования деятельности предприятий; он разработал целую систему плановых графиков – гантт-карты, позволивших благодаря их высокой информативности осуществлять контроль производственных процессов и составлять календарные планы. На многих предприятиях и в настоящее время применяют диаграммы Гантта как важный инструмент постановки и решения производственных задач предприятий.

*Ф. Тейлор и Г. Гантт были практическими изобретателями. За время с 1901 по 1904 годы они вдвоем воплотили в жизнь шесть совместных изобретений, которые касались установки контрольных температур при закаливании металлических изделий труда. Гантт также сотрудничал с Тейлором и Карпом Бартом при разработке логарифмической линейки, которая была запатентована в 1904 году. Самым значительным его изобретением было изобретение, касающее-*

---

<sup>71</sup> Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. М.: МГУ, 1991. С. 53-54.

<sup>72</sup> Попов А.В. Теория и организация... С.54.



ся разработки лекала стальных слитков, которое уменьшило их ломкость, что снижало затраты<sup>73</sup>.

Особая роль в становлении научного менеджмента и развитии концепции корпоративной социальной ответственности принадлежит Генри Форду (1863–1947 гг.), одному из основателей американского автомобилестроения. Он разработал теорию, получившую название «фордизм». Данная теория нашла отражение в известных, ставших бестселлерами книгах Г. Форда «Моя жизнь, мои достижения» и «Сегодня и завтра». Г. Форд разработал и апробировал свою оригинальную концепцию корпоративной социальной ответственности, убедительно доказав ее необходимость для стратегического развития бизнеса. Цель своей предпринимательской деятельности Форд видел в служении обществу: «Если не иметь перед глазами цели, очень легко перегрузить себя деньгами и потом в непрестанных усилиях зарабатывать еще больше денег совершенно забыть о необходимости снабжать публику тем, чего она на самом деле хочет. Делать дела на основе чистой наживы – предприятие в высшей степени рискованное... Задача предприятия производить для потребления, а не для наживы или спекуляции... Стоит народу сообразить, что производитель ему не служит, и конец его недалек»<sup>74</sup>.

*Сын фермера-иммигранта, получивший образование в сельской школе и овладевший затем азами механики, Г.Форд в 1891 году разработал конструкцию газолиновой тележки и несколько лет занимался совершенствованием ее двигателя. Впервые Форд сумел на ней проехать в 1893 г. Газолиновая тележка, имеющая резервуар емкостью в 12 л, пробегала шестьдесят миль со скоростью 20 миль в час. На базе этой газолиновой тележки впоследствии был создан автомобиль Форда – «модель Т», который имел уже четыре цилиндра, автоматическое пусковое устройство и был проще своего предшественника при росте удобства и практичности в использовании. С 1893 г. Форд работает в должности главного инженера Эдисоновской компании Детройта, специализирующейся на освещении города. В 1899 г. он становится главным инженером Детройтской автомобильной компании и работает в ней по 1902 г. Работа в этой компании принесла Форду известность изобретателя скоростных моделей автомобилей. Как изобретателю Форду принадлежит 161 патент США. В 1903 го-*

---

<sup>73</sup> История менеджмента: учебное пособие/ под ред. Д.В. Валового. М.:ИНФРА, 1997.

<sup>74</sup> Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. Сегодня и завтра. Пятигорск: Снег, 2012. С. 17.

*ду он становится одним из учредителей небольшой автомобилестроительной компании закрытого типа, контрольный пакет акций которой (51 %) он приобретает в 1916 г. В 1919 г. его сын приобретает остальные 41 % акций. Весь пакет акций оказывается в руках семьи Форда. К началу 20-х годов Г. Форд становится практически полновластным хозяином индустриального гиганта, захватившего почти половину автомобильного рынка США и продававшего свою продукцию на всех континентах. Форду удалось создать массовое производство недорогих автомобилей с использованием сборочной линии в сочетании с высоким уровнем заработной платы для своих работников, поистине устроив революцию в автомобилестроительной промышленности США. С момента основания «Ford Motor Company» и до самой смерти (1947 г.) Форд играл в ней руководящую роль благодаря недюжинной энергии, честолюбию, целеустремленности и сильному характеру. Фордовская «модель Т» сломала все прежние концепции, существовавшие в автомобильной промышленности. Эта модель пользовалась неограниченной популярностью среди покупателей. За период с 1908 года по 1927 год было продано свыше 15 млн автомобилей.*

Г. Форд успешно развил мысли М. Леклера, Г. Тауна, Ф. Тейлора о важности участия рабочих в прибылях предприятия, руководствуясь исключительно экономическими соображениями и формируя свою оригинальную социальную политику на предприятии и вне его. Форд полагал и доказал на практике, что усиление внутренней и внешней мотивации за счет экономического стимулирования определенных категорий работников позволяет повысить производительность труда и эффективность производства, при этом одновременно формируется система социальных ценностей работников компании, способствующих развитию бизнеса. В своих рассуждениях Г. Форд развивал мысль о важности такого подхода не только для отдельного предприятия и бизнеса, взаимодействующих в них индивидов, но и для экономики в целом, всего общества. В частности, для участия в прибыли Г. Форд выделил три категории работающих: а) женатых людей, которые жили со своими семьями и хорошо их обеспечивали; б) холостых мужчин старше 22 лет с явно выраженными хозяйственными привычками; в) молодых людей моложе 22 лет и женщин, которые служили единственной опорой для своих родственников. Осуществив экономические расчеты, Г. Форд посчитал возможным платить обозначенным категориям работников повышенную зарплату, по 5 долларов в день (при средней зарплате 2,5 доллара) при выполнении ими обязательных элементов социального поведения. В частности, женатые люди, получающие повышенную оплату, должны жить со своими семьями и заботиться о

них. В начале реализации данного плана право на прибыль имели 60 % мужчин, через полгода это право было предоставлено 78 %, через год – до 87 %, через полтора года повышенную зарплату за счет участия в прибыли не получал всего лишь один процент работающих. При этом на предприятии был отмечен значительный рост производительности труда. Контроль поведения работников вне производства осуществлял специально созданный Г. Фордом социальный отдел из 50 человек<sup>75</sup>.

Форд установил 8-часовой рабочий день и в 1914 г. ввел на своих заводах самую высокую оплату труда в стране, что вызвало возмущение многих предпринимателей, но были и последователи. Бизнесмен был убежден в том, что если его рабочие не станут хорошо зарабатывать, то не смогут быть активными потребителями товаров, вследствие чего в Америке не появится тот самый средний класс, который является социальной опорой динамичного развития экономики страны. В 1916 году была открыта «Промышленная школа Генри Форда» – производственная школа для мальчиков в возрасте 12-18 лет, в которой были предусмотрены стипендии для усердных и талантливых учеников. Обучение в этой школе предполагало для учащихся одновременно работу на предприятии, закрепление знаний на практике. Это решало задачу подготовки квалифицированных кадров. Опыт предприятий Форда показал также, что в рационально организованной промышленности всегда найдется место для людей с физическими недостатками. Форд был убежден в том, что «вполне развитая промышленность в состоянии дать максимально оплачиваемую работу для большого числа пригодных рабочих, чем в среднем можно найти в человеческом обществе...если только проведено достаточное разделение труда, а именно, до высших пределов хозяйственности, никогда не будет недостатка в работе для физически обездоленных людей, которая дала бы им за полную меру труда и полную заработную плату»<sup>76</sup>. Начиная с 1914 года, на заводах Форда существует практика использования труда инвалидов.

*В 1893 г. В. Мазер, директор машиностроительного завода в Манчестере, внедрил укороченную рабочую неделю (вместо 54 часов сделал 48) и после двухлетнего экспериментирования доказал, что тем самым увеличивается производительность труда и одновременно уменьшаются потери рабочего времени. Хотя его примеру последовали артиллерийские фабрики, арсеналы и судостроительные верфи Англии,*

---

<sup>75</sup> Форд Г. Моя жизнь, мои достижения... С. 117-119.

<sup>76</sup> Форд Г. Моя жизнь, мои достижения... С. 102-103.

*широкомасштабного распространения такой опыт не получил вплоть до 1914 г.*<sup>77</sup>

Рассматривая контуры созданной на предприятиях Г. Форда модели корпоративной социальной ответственности, следует отметить «фордовскую» систему здравоохранения. Работники Форда, начиная с 1918 года, могли лечиться в больнице предприятия («Больница Форда»), выполняя при этом мелкую производственную работу. Врачи этой больницы имели высокую квалификацию, получали повышенную зарплату с весьма существенным ограничением: нигде больше не заниматься частной врачебной практикой и руководствоваться основным принципом – интересы пациента превыше всего.

К социальным инициативам и практикам Г. Форда следует отнести также: создание социологической лаборатории для изучения условий труда, быта и досуга работников; улучшение условий труда работающих; заботу о потребителе вкупе с заботой о прибыли, стремление к безупречному качеству изделий; развитие сети сервиса; постоянное совершенствование автомобилей с одновременным регулярным снижением продажной цены при отсутствии признаков заговаривания готовой продукцией.

Отметим, что автомобильный бизнес клана Фордов, основу которого заложил Генри Форд, имеет в своей более чем 100-летней истории не только периоды взлетов, но и трудности объективного и субъективного порядков. Поточно-конвейерная система производства, эффективность которой обосновал Тейлор, а Форд с успехом реализовал на практике, имела свои издержки: высокая степень интенсивности монотонного труда делала труд непривлекательным, изнашивающим физические и моральные силы. Тем не менее, уже к 1922 году концерн «Форд» сформировал общественную потребность в автомобиле именно его модели, рассчитанной на среднего американца, и выпускал каждый второй автомобиль в мире, в том числе три из пяти в США.

В современном дискурсе проблемы содержания социальной ответственности бизнеса интересна точка зрения Г. Форда по вопросу о благотворительности.

*«Подавать легко; гораздо труднее сделать подачку излишней. Чтобы достигнуть этого, нужно, не останавливаясь на индивидууме, уничтожить корень зла; разумеется, наряду с этим должна осущест-*

---

<sup>77</sup> Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. М.: Наука, 1987. С. 102 -103.

*вляться помощь отдельным лицам; дело, однако, не должно ограничиваться этой временной помощью. Трудность добраться до подлинной причины только кажущаяся. Много людей предпочтут помочь бедной семье, чем серьезно задуматься над проблемой устранения бедности вообще. Я вовсе не за профессиональную благотворительность и деловую гуманность какого бы то ни было сорта. Как только человеческая готовность помогать систематизируется, организуется, делается коммерческой и профессиональной, ее сердце умирает и она становится холодным бесплодным делом.*

*Подлинная человеческая готовность помочь никогда не поддается систематизации или пропагандированию. Гораздо большее число сирот воспитывается в семьях, где их любят, чем в сиротских домах. Гораздо больше стариков поддерживается и охраняется дружеской рукой, чем призревается в богадельнях. Ссуды, даваемые одной семье другую, больше приносят помощи, чем общественные ссудные кассы. Как далеко мы должны заходить, способствуя коммерциализации естественного человеческого инстинкта помощи – вопрос серьезный.*

*Профессиональная благотворительность не только бесчувственна; от нее больше вреда, чем помощи. Она унижает принимающего и притупляет самоуважение. В тесном родстве с ней сентиментальный идеализм. Всего несколько лет назад внезапно распространилась мысль, что «помощь есть нечто такое, чего мы по праву смеем ожидать от других». Бесчисленные люди стали получать «доброжелательную общественную помощь». Целые слои населения выдерживались в состоянии ребяческой беспомощности. Делать что-либо для других стало профессией. Это породило в народе все, что угодно, только не самоуверенность и далеко не устраняло обстоятельств, из которых проистекала мнимая нужда в помощи.*

*Но еще хуже, чем культивирование этой детской доверчивости взамен уверенного самосознания и твердой самопомощи, была та определенная ненависть, которая в большинстве случаев овладевала облагодетельствованными. Люди нередко жалуются на неблагодарность тех, кому они помогли. Нет ничего естественнее. Во-первых, в том, что носит название «благотворительность», очень мало подлинного, идущего от сердца сочувствия и заинтересованности. Во-вторых, никому не нравится быть вынужденным получать милостыню.*

*Такая «общественная помощь» создает напряженное положение, берущий излишки чувствует себя униженным подачкой, и еще очень большой вопрос, не должен ли чувствовать себя униженным и дающий. Благотворительность никогда еще не разрешала задачи на сколько-нибудь длительный срок. Благотворительная организация, не поставившая себе целью сделаться в будущем излишней, не исполняет*

подлинного своего назначения. Она всего-навсего добывает содержание для самой себя и еще более усиливает «непродуктивность».

Благотворительность станет ненужной в тот миг, когда неспособные к содержанию самих себя будут извлечены из класса «непроизводящих» и включены в класс производящих. Опыты на нашей фабрике доказали, что в хорошо организованной промышленности всегда найдутся места для калек, хромых и слепых. Научно продуманная промышленность не должна быть Молохом, пожирающим всех, кто к ней приближается. Если же это так, то она не соответствует своей задаче...

Если б нам только удалось упразднить благотворительность, то деньги, которые ныне вложены в благотворительные учреждения, могли бы быть влиты в расширенную промышленность и способствовать производству более дешевых товаров и большего количества их. Это не только сняло бы с общества тяжесть налогов, но также подняло бы общее благосостояние.

...Гораздо больше людей сдавшихся, чем побежденных. Не то, чтобы им не хватало знаний, денег, ума, желания, а попросту не хватает мозга и костей. Грубая, простая, примитивная сила настойчивости есть некоронованная королева мира воли. Люди чудовищно ошибаются вследствие своей ложной оценки вещей. Они видят успехи, достигнутые другими, и считают их поэтому легко достижимыми. Роковое заблуждение! Наоборот, неудачи всегда очень часты, а успехи достигаются с трудом. Неудачи получаются в результате покоя и беспечности; за удачу же приходится платить всем, что у тебя есть, и всем, что ты есть. Поэтому-то удачи так жалки и презренны, если они не совпадают с общей пользой и прогрессом.

Человек все еще высшее существо природы. Что бы ни случилось, он человек и останется человеком. Он проходит сквозь смену обстоятельств, как сквозь смену температур, и остается человеком. Если ему удастся возродить свой дух, ему откроются новые источники сокровищ его бытия. Вне его самого нет безопасности, вне его самого нет богатств. Устранение страха создает уверенность и изобилие.

Пусть каждый американец вооружится против изнеженности. Каждый американец должен восстать против нее, т. к. это наркотическое средство. Встаньте и вооружитесь, пусть слабые получают милостыню!»<sup>78</sup>

Г. Форда можно смело назвать творцом новой системы социальных ценностей как сферы предпринимательства, так и общества в це-

---

<sup>78</sup> Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. Сегодня и завтра. Пятигорск: Сип, 2012. С. 183-195.

лом применительно к периоду промышленной и технологической революции начала XX века. Эта система, многие элементы которой, к сожалению, в значительной степени утрачены или отвергнуты, коррелирует с многовековыми общечеловеческими ценностями. В современных российских условиях многие проблемы экономического развития, в частности, повышение эффективности производства и производительности труда, отсутствие стратегии развития бизнеса находят объяснения в размышлениях-доказательствах Г. Форда: одностороннее ориентирование на цены вместо работы безошибочно определяют тот тип людей, которые не имеют никакого права вести дела, быть собственниками средств производства<sup>79</sup>.

Особое место в развитии идей социальной ответственности бизнеса принадлежит научной школе «человеческих отношений» (30-50-е годы XX века), связанной с именем Элтона Мэйо, а также так называемой «поведенческой» школе (с начала 30-х годов XX века). Указанные научные школы основываются на социологической концепции групповых решений и социально-психологических подходах.

*Элтон Мэйо (George Elton Mayo, 1880—1949) – американский психолог и социолог, исследователь проблем организационного поведения и управления в производственных организациях, один из основоположников американской индустриальной социологии и психологии. Руководил рядом исследовательских проектов и экспериментов, в том числе и Хоторнским. Основал движение «за развитие человеческих отношений» и является одним из основоположников научной школы «человеческих отношений». Основные работы: «Человеческие проблемы промышленной цивилизации» (The Human Problems of an Industrial Civilization)(1933), «Социальные проблемы промышленной цивилизации» (The Social Problems of an Industrial Civilization) (1945) .*

Американский социолог и психолог Элтон Мэйо (1880-1949 гг.) обнаружил в ходе своих экспериментов, что четко разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата не всегда ведут к повышению производительности труда. Возникающие в ходе взаимодействия между людьми связи и отношения по силе влияния могут превосходить усилия руководителя. Иногда работники реагируют гораздо сильнее на давление со стороны коллег по группе, чем на желание руководства и на материальные стимулы. Позднее исследования, проведенные Абрахамом Маслоу и другими психологами, показали, что зачастую мотивами поступков людей являются не экономические силы, а различные

---

<sup>79</sup> Форд Г. Моя жизнь, мои достижения С. 140-141.

потребности, которые могут быть удовлетворены с помощью денег лишь частично или косвенно. Следовательно, цель должна состоять в том, чтобы создать модель управления людьми в процессе совместной деятельности, используя и опираясь на социально-психологические факторы. Школа «человеческих отношений» сформулировала тезис о необходимости рассматривать каждую организацию как социальную систему. Элтон Мэйо полагал, в частности, что организация обладает единой социальной структурой и задача менеджмента состоит в том, чтобы в дополнение к формальному взаимодействию между членами организации развивать плодотворные неформальные связи, оказывающие сильное влияние на результаты деятельности. Таким образом, формальная организация дополняется неформальной структурой, которая рассматривается как необходимый и существенный компонент эффективной деятельности. Организация сравнивается с айсбергом, в подводной части которого находятся различные элементы неформальной системы, а в верхней – формальные аспекты организации. Тем самым подчеркивается приоритет неформальной системы отношений, определяющий характер социально-психологических аспектов взаимодействия людей в организации.

Свои выводы Э. Мэйо основывал на известных Хоторнских экспериментах, проведенных в рабочих группах на заводе Хоторн фирмы «Вестерн Электрик Ко» (г. Чикаго) в США в 1924-1936 гг. В ходе экспериментов был выявлен так называемый «Хоторнский эффект», суть которого в том, что социально-психологические факторы оказывают на производительность труда более сильное влияние, чем физические, при условии, что сама организация работ уже достаточно эффективна.

Выводы, сделанные Э. Мэйо, можно представить следующим образом:

- выработка рабочего определяется скорее групповыми нормами, чем его физическими возможностями. Все нормы поддерживаются групповыми санкциями (например, угрозой социального ostracизма). Групповые нормы по существу являются правилами, регулирующими неформальную организацию;
- особое значение для достижения целей группы имеют неформальные лидеры, установление и поддержание групповых норм. Лидер группы – это человек, чья деятельность в наибольшей степени совпадает с групповыми нормами, его поведение воспринимается как наиболее способствующее достижению целей группы;



- люди в основном мотивированы социальными потребностями и ощущают свою индивидуальность благодаря отношениям с другими людьми;
- в результате промышленной революции и рационализации процесса труда сама работа в значительной степени потеряла привлекательность, поэтому удовлетворение человек должен искать в социальном взаимодействии и социальных отношениях;
- люди более отзывчивы к социальному влиянию своей группы, чем к побуждениям и мерам контроля, исходящим от руководства;
- работник откликается на распоряжения руководителя, если руководитель может удовлетворить социальные нужды своих подчиненных и их желание быть понятыми;
- производительность труда будет более высокой, если индивидуальное вознаграждение подкрепляется групповым, коллективным, а экономические стимулы – социально-психологическими.

Э. Мэйо полагал, что фактор сотрудничества в группе является чрезвычайно важным. Неформальные отношения в процессе производства были признаны весомой организационной силой, способной либо бойкотировать распоряжения менеджмента, либо способствовать проведению его установок в жизнь. Поэтому следует научиться управлять неформальными отношениями, формировать сотрудничество между рабочими и администрацией. Менеджер в организации должен выполнять две функции: экономическую и социальную. Первая направлена на максимизацию (оптимизацию) цели организации, вторая – на создание и эффективное управление трудовыми объединениями и группами.

Результаты исследований Э. Мэйо привели к пересмотру методов управления на предприятии. В отличие от Ф. Тейлора, Э. Мэйо не считал, что рабочий ленив по своей природе. Напротив, он утверждал, что работник будет трудиться с интересом и энтузиазмом, если менеджеры доверяют персоналу и в состоянии создать благоприятные отношения в коллективе<sup>80</sup>. В книге «Социальные проблемы промышленной цивили-

---

<sup>80</sup> Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Человек, стратегия, организация, процесс: учебник для экономических специальностей вузов. М.: МГУ, 1995. С. 33.

зации» Э. Мэйо отмечает, что проблемы прогулов, большой текучести кадров, несанкционированных забастовок демонстрируют незнание менеджерами алгоритмов обеспечения взаимодействия. Мэйо предложил универсальный алгоритм повышения производительности труда:

- паритетное управление, основанное на учете взаимных интересов администрации и работников предприятия;
- гуманизация труда за счет внедрения новой техники и технологий, создание благоприятных условий труда;
- стремление к принятию коллегиальных решений, демократический стиль руководства предприятием;
- просвещение работников, профессиональное обучение и создание условий для повышения профессиональной квалификации.

Отметим, что Э. Мэйо главной задачей менеджмента рассматривал решение социальных проблем труда и его гуманизацию. Он ввел термин «социальное искусство», под которым понимал умение вступать в коммуникацию с другими людьми и способствовать сотрудничеству. Затруднение коммуникаций обостряет, по мнению Э. Мэйо, не только отношения между рабочими и менеджерами, но и отношения между группами внутри нации. При этом недостаток взаимопонимания Мэйо распространил также и на объяснение международных конфликтов. Исследуя социальные и политические проблемы индустриальной цивилизации, Мэйо описал новую производственную эру как эру войн, конфликтов и социальных переворотов. Он видел их причину в том, что современное общество разрушило традиционные социальные нормы и формы сотрудничества, предопределив появление плохо адаптированных индивидов. Элтон Мэйо доказывал, что выявленные в исследованиях традиционных сообществ и небольших коллективов примеры социального сотрудничества обусловлены бессознательной приверженностью людей к соблюдению социальных норм. Именно в направлении обеспечения социальных норм, признаваемых коллективом, должны быть направлены действия административной элиты, и они могут оказаться более эффективными, чем действия демократического государства и профсоюзов<sup>81</sup>.

Концепции «поведенческой» школы ориентированы на развитие организации за счет повышения эффективности использования челове-

---

<sup>81</sup> Вильховченко Э.Д. Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений» в промышленности. М.: Наука, 1971. С.46.

ческих ресурсов с опорой на социальное взаимодействие и учет социально-психологических факторов. Начало научному направлению «поведенческой школы» положил Ч. Барнард. Свои работы он посвятил изучению проблем кооперации человеческой деятельности. Барнард конструировал теоретические модели кооперативных систем, рассматривая индивидов как дискретных существ. Индивиды уникальны, независимы и обособлены, в то время как организации представляют кооперацию. Будучи независимыми, индивиды могут выбирать, входить или не входить в ту или иную кооперацию. Сохранение кооперации, по мнению Ч. Барнарда, зависит от двух условий: от её результативности и от присущей ей эффективности. Результативность характеризует достижение кооперативной цели и является социальной по своей природе, тогда как эффективность относится к удовлетворению индивидуальных мотивов и личностна по своему характеру. Задача менеджмента состоит в том, чтобы обеспечить совпадение кооперативного и индивидуального компонентов организации, её результативность и эффективность.

Одновременно Барнард рассматривал феномен неформальной организации, которая является «совокупностью личных контактов и взаимодействий», а также ассоциированными группами людей, и усматривал в ней своего рода самозащиту индивидов перед экспансией формальных организаций. Барнард полагал, что неформальная организация весьма неопределенна. К числу её главных функций относятся: коммуникация; поддержание сплоченности; укрепление чувства личного тождества, самоуважения, независимости выбора. Исследователь подчеркивал, что «индивид всегда является стратегическим фактором». Именно усилия, прилагаемые людьми, и составляют энергию социальных организаций, но люди действуют лишь побуждаемые стимулами. Задачей менеджеров является разработка оптимальных механизмов принятия решений, продумывание системы коммуникаций, эффективной организации и структуры управленческого персонала.

Исследователи «поведенческой» школы дали научное обоснование роли мотивов и потребностей человека в его трудовой деятельности. Мотивы рассматриваются как главный показатель отношения людей к труду. Структура мотивов выступает как внутренняя характеристика труда. При этом положительная мотивация – главный фактор успешности выполнения работы.

Отметим, что в теории менеджмента изучение мотивации представляет особое направление. Значительный вклад в разработку данной проблематики внесли А. Маслоу, Ф. Херцберг, Дуглас Мак Грегор. Аб-

рахама Маслоу, в частности, разработал теорию потребностей, известную как «пирамида потребностей». В соответствии с теорией А. Маслоу человек имеет сложную структуру иерархических потребностей, и управление поведением индивида может осуществляться лишь на основе выявления его потребностей, установления их иерархии и выработке соответствующих стимулов (определения методов стимулирования)<sup>82</sup>.

Важно отметить, что и научная школа «человеческих отношений», и «поведенческая» школа ориентируют исследователей на поиск научно обоснованных подходов в определении эффективных алгоритмов социального партнерства в рамках организаций, позволяющих обеспечить устойчивое развитие бизнеса, его перспективную стратегию. Данные алгоритмы имеют социологическое и социально-психологическое обоснование.

В истории становления теории научного менеджмента социально-психологическими аспектами взаимодействия и деятельности организаций интересовались исследователи – супруги Фрэнк Гилбрет (1868–1924) и Лилиан Гилбрет (1878–1972). Результаты своих исследований Гилбреты изложили в книгах: «Изучение движений» (1911); «Психология управления» (1916); «Начала научного управления» (1912); «Факторы утомляемости» (1916); «Практическое применение движений» (1917); «Исследование движений для инвалидов» (1920). Эти книги переведены на русский язык и неоднократно переиздавались в 1924–1931 гг. Гилбреты настаивали на том, что ни одна организация не может рассчитывать на устойчивость, если она не заботится как о благополучии организации в целом, так и о благополучии каждого ее члена. Л. Гилбрет выдвинула идею участия рабочих в планировании. Эта идея была воспринята многими менеджерами как практичная и полезная. Участие в планировании обеспечивало позитивное восприятие рабочими принятых менеджерами решений и облегчало качественное выполнение заданий на основе предварительно понятых и принятых целей.

На современном этапе включенность проблематики социальной ответственности бизнеса в теорию научного менеджмента достаточна очевидна. Имеет место своеобразный ремейк – стремление к новой интерпретации в современных экономических и социально-политических условиях особого значения материально – технической базы производства, важности учета факторов социального, социально-

---

<sup>82</sup> Маслоу А. Мотивация и личность / пер. с англ. СПб.: Евразия, 1999. 478 с.

психологического взаимодействия участников бизнес-процессов, в том числе и более широкого: бизнес – власть – гражданское общество. Обозначенная тенденция проявляется в усилении внимания исследователей и экспертов к организационной структуре и управлению, организационной культуре, демократизации управления, участию рядовых работников в прибылях и осуществлении управленческих функций, реализации социальных и экологических программ, напрямую не связанных с бизнес-процессами компаний, но подтверждающих приверженность бизнеса идее социальной ответственности и устойчивого развития, а также в признании международных стандартов менеджмента при переходе стран к открытой экономике.

## **8. КСО КАК ФУНКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РИСКОВ**

При положительной динамике процесса развития корпоративной социальной ответственности в России (об этом шла речь в разделе «Нефинансовая отчетность компаний и стандарты КСО») между бизнесом и властью продолжают дискуссии о направленности и объемах совместно реализуемых социальных программ и социальных инициатив бизнеса. Эти дискуссии приобретают все большее значение в связи с нарастанием целого ряда глобальных проблем, имеющих в России специфические проявления.

Эксперты отмечают в ближайшие годы неизбежное нарастание макроэкономических рисков в крупнейших экономиках мира: безработицы, прежде всего, среди молодежи; дефицита пресной воды; имущественного расслоения; изменения климата. По мнению аналитиков, чрезмерная концентрация экономических ресурсов в руках немногих лишает большинство возможности реализовать свой потенциал, неизбежно способствует росту социальной напряженности и ставит под угрозу устойчивую перспективу долгосрочного развития. Подобная ситуация угрожает стабильности в странах с высоким уровнем неравенства, к которым эксперты относят и Россию<sup>83</sup>. Растущее экономическое неравенство умножает социальные проблемы и вызывает эрозию политических институтов. Среди ожидаемых негативных последствий: неэффективное использование человеческого потенциала, снижение темпов экономического развития и конкурентоспособности национальной экономики, исключение социальной сплоченности, социально-психологическая напряженность и политическая нестабильность.

---

<sup>83</sup> Исследование Oxfam International: Глобальное экономическое неравенство угрожает общественному прогрессу [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий [Сайт]. URL: <http://gtmarket.ru/news/2014/01/21/6580> (дата обращения 1.02.2014).

Рассмотрим более подробно проекцию мировых проблем на российской экономической плоскости. В Глобальном рейтинге экономик, по оценке Всемирного банка (The World Bank) (2012 г.), Россия по размеру валового национального дохода на душу населения занимает 59-е место (\$12700). Для сравнения США – 14-е место с доходом на душу населения \$ 52340.<sup>84</sup> По состоянию на начало 2014 г. среди 150 стран мира по показателю социальной напряженности Россия заняла место в группе государств со «средним уровнем рисков»<sup>85</sup>. Одновременно по данным Организации Объединенных Наций (ООН) (2012 г.) Российская Федерация занимает 55-е место (из 186 стран) по такому важному социальному показателю, как индекс развития человеческого потенциала (ИЧР)<sup>86</sup>. Отметим также, что в России существует проблема старения населения: число пенсионеров увеличивается ежегодно на 700 тысяч и к 2020 году достигнет 50 миллионов. Средний размер пенсий составляет около \$300, а в рейтинге по индексу качества жизни пожилых людей Россия занимает 78-е место. При этом по данным внутрисоссийских исследований (2013 г.) россияне к числу наиболее волнующих относят такие проблемы, как бедность (60 % опрошенных), инфляция (59 %), коррупция (40 %), несбалансированное состояние ЖКХ (37 %), наркомания (36 %), безработица (36 %), преступность (31 %) и др.<sup>87</sup>

Проблема бедности в России не только реально существует, но и актуализируется в массовом сознании общества, создавая противоречия, конфликты, социально-психологические риски как вероятностные характеристики деструкции психологических отношений субъектов совместной жизнедеятельности. Большинство психологов (В.Н. Мясищев, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов, Е.В. Шорохова, А.Л. Журавлев, В.П. Позняков и др.) трактуют психологические отношения как субъективные психические отражения внешних условий жизнедеятельности и тех объективных социальных связей, которые складыва-

---

<sup>84</sup> The World Bank. Показатели мирового развития [Электронный ресурс] // URL: <http://www.worldbank.org/> (дата обращения 1.05.2014).

<sup>85</sup> Прогноз Economist Intelligence Unit: Уровень социальной напряженности в странах мира в 2014 году [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/news/2014/01/05/6574> (дата обращения 1.02.2014).

<sup>86</sup> Индекс развития человеческого потенциала [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info> (дата обращения 1.02.2014).

<sup>87</sup> Исследование «Ромир»: Рейтинг основных проблем российского общества в 2013 году [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/10/23/6327> (дата обращения 1.02.2014).

ются у субъектов социального взаимодействия с различными сторонами окружающего мира. Являясь результатом и следствием изменения внешних условий жизнедеятельности, психологические отношения выполняют важнейшую функцию самоопределения и внутренней регуляции социального поведения субъектов<sup>88</sup>. В этой связи проблема российской бедности имеет особое значение и нуждается в специальном рассмотрении.

В исследовании Института социологии РАН (2013 г.) отмечается, что реальная цифра бедных в стране сегодня составляет около 30 %, причем из них 4 % – хронически бедные. Наличие работы не гарантирует защиту от бедности. «Работающая бедность» трудится на приватизированных и вновь созданных частных предприятиях, преимущественно в селах и малых городских населенных пунктах с узким и депрессивным рынком труда. Реальный уровень жизни бедных за десятилетие (2003–2013 гг.) понизился, что связано, по мнению аналитиков, с тенденцией бедных к демонстративному потреблению и широкому использованию банковских услуг. Для возрастной группы старше 50 лет и домохозяйств с хронически больными людьми большую роль в ухудшении материального положения играют вынужденные расходы на медицинские цели. Ресурсообеспеченность (финансы, недвижимость) бедных заметно уменьшилась. Наличие в семье несовершеннолетних детей заметно увеличивает риск бедности. Наблюдается тенденция консервация бедности – закрепляется доля бедных, которые находятся в состоянии бедности более 5 лет. Серьезные разрывы в инвестировании в человеческий капитал своих детей со стороны бедных и небедных россиян предопределяют в ближайшие годы дальнейшее углубление неравенства и межпоколенческое воспроизводство бедности. Почти половина нынешних российских бедных принадлежит к «социальным низам» с детства. Эксперты отмечают появление андеркласса – социальной группы, представляющей «социальное дно» общества, существование которого неизбежно способствует падению качества человеческого потенциала и росту социальной напряженности. При этом не обнаруживаются какие-либо значимые различия в активности между бедными и небедными, что подтверждает наличие сформировавшихся в обществе системных ограничений, препятствующих выходу из зоны бедности. Отчетливо просматривается противоположная тенденция – увеличивается груп-

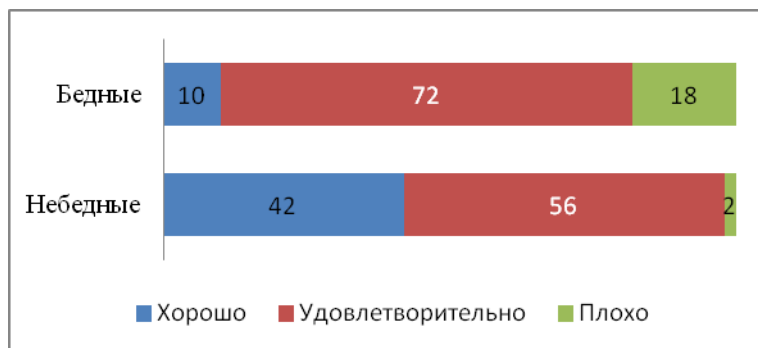
---

<sup>88</sup> Позняков В.П. Психологические отношения субъектов совместной жизнедеятельности // Знание. Понимание. Умение. 2013. №1. С.173.



па «новых бедных» и высокий риск оказаться в группе бедных для вполне благополучных граждан при незначительном ухудшении ситуации в экономике или домохозяйстве<sup>89</sup>.

Проблема бедности и социальных неравенств в значительной степени обуславливает социально-психологические характеристики и проблемы взаимодействия социальных субъектов в пореформенной России. В целом, за последнее десятилетие (2003–2013 гг.) наблюдается положительная динамика от социального пессимизма к оптимизму, что свидетельствует о позитивных социально-экономических и политических переменных. Вместе с тем в социально-психологическом состоянии общества обнаруживается и ряд настораживающих тенденций. В частности, в группе бедных за последнее десятилетие наблюдается увеличение числа тех, кому собственная жизненная ситуация представляется плохой, и уменьшается доля бедных, кто считает свою жизнь хорошей. При этом имеет место существенная разница в оценках бедных и небедных россиян (рис. 2). Общее социально-психологическое состояние людей характеризуется достаточно высоким уровнем тревожности – в постоянной тревоге за себя и близких находятся 11 % небедных и 22 % бедных, испытывают раздражение 19 % бедных и 9 % небедных, при этом в группе бедных исследователи отмечают нарастающее чувство агрессии – 5 %<sup>90</sup>.



<sup>89</sup> Бедность и неравенства в современной России: 10 лет спустя. Аналитический доклад 20.06.2013. Институт социологии РАН [Электронный ресурс] // Сетевой научный журнал «Вестник Института социологии». URL: <http://www.vestnik.isras.ru> (дата обращения 20.11. 2013).

<sup>90</sup> Бедность и неравенства...

Рис.2. Распределение самооценок своей жизни  
бедными и небедными, 2013 г., %

Важный показатель социально-психологического состояния людей, являющийся результатом осуществления эмоциональной, когнитивной и оценочной функций, – набор господствующих страхов и опасений. Главный из них сегодня – страх остаться без средств к существованию, его испытывают 39 % россиян. Лидирующие позиции этого страха свидетельствует о том, что люди продолжают ощущать себя уязвимыми перед возможными материально-финансовыми затруднениями. Страх перед войной испытывают 24-29 % граждан, страх перед неопределенностью своего будущего отмечают 20 % опрошенных. При этом профиль страхов бедных, совпадая с общей схемой, имеет ряд доминант: опасение остаться без средств к существованию испытывают 45 %, страх перед ростом стоимости услуг ЖКХ – 33 %, опасения из-за отсутствия перспектив у детей испытывают 20 %, разделяют опасения из-за невозможности получить или дать образование детям 13 %. Таким образом, страхи бедных россиян в большей степени обусловлены экономическими мотивами и проблемой имущественного неравенства. Среди наиболее тревожных групп в возрастном отношении исследователи отмечают молодежь в возрасте до 21 года (к группе высокотревожных отнесены 52 %), группу предпенсионного возраста 51-60 лет (48 % тревожных). В поселенческом разрезе главная зона тревожности – крупные города, для жителей которых наибольшие опасения вызывают рост стоимости услуг ЖКХ, отсутствие перспектив для детей, невозможность получить необходимую медицинскую помощь<sup>91</sup>. Следует отметить и другую важную тенденцию. Противоречие между бедными и богатыми по остроте восприятия выдвинулось на первый план. В среде бедных растет ощущение того, что неравенства, связанные с доступом к образованию и здравоохранению, являются несправедливыми. Российские бедные не воспринимают и не используют досуг как возможность для развития собственных социально-коммуникативных, профессиональных, культурных компетенций, что свидетельствует об отсутствии или неосознанности таких важных социальных потребностей, как причастность, признание, самовыражение. Вследствие сужения и замкнутости социокультурного пространст-

---

<sup>91</sup> Бедность и неравенства...

ва бедных можно прогнозировать дальнейшую социальную деградацию этой группы. В этой связи актуализируется тезис о том, что «...общество, существующее в России, – «капитализм для немногих», когда некоторый рост уровня материального благосостояния населения сопровождается сужением «коридора возможностей» для очень многих».

Нормативно-ценностные системы бедных и небедных слоев российского общества пока не позволяют выявить качественные различия. В представлениях большинства безусловный приоритет имеет свобода, спокойная совесть и гармония по сравнению с властью и влиянием на других. Большинство бедных считают предпочтительными доходы, полученные честным трудом. Но доля сторонников этих взглядов заметно сократилась за 10 лет. Характерно, что именно молодых бедных отмечает стремление к власти в ущерб чистой совести, а также одобрение любых доходов независимо от способа их получения, готовность при необходимости преступить через нормы морали ради материального успеха<sup>92</sup>.

В концепциях сознания и психологических отношений личности, разрабатываемых в отечественной психологии с конца 50-х начала 60-х годов XX века (В.Н. Мясищев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, В.А. Лекторский, М.М. Бахтин, Г.В. Акопов и др.), идея включенности в эти отношения субъектов социального взаимодействия имеет важнейшее значение для правильного понимания проблемы управления социально-психологическими рисками. Психологические отношения являются атрибутами сознания личности как неразрывного единства объективного и субъективного, социального и индивидуального, ситуативного и глобального, свободного и закономерного<sup>93</sup>. При этом в основе этих отношений, носителем и субъектом которых выступает отдельный индивид, всегда лежат общественные, социальные отношения. В.Н. Мясищев одним из первых писал: «Психологические отношения человека в развитом виде представляют целостную систему индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с различными сторонами действительности. Эта система вытекает из всей истории развития человека, она выражает его личный опыт и внутренне определяет его действия, его

---

<sup>92</sup> Бедность и неравенства...

<sup>93</sup> Акопов Г.В. Психология сознания: вопросы методологии, теории и прикладных исследований. М., 2010. С. 68-90.

переживания»<sup>94</sup>. Позднее С.Л. Рубинштейн развил эту мысль: «Реально мы всегда имеем два взаимосвязанных отношения – человек и бытие, человек и другой человек (другие люди). Эти два отношения взаимосвязаны и взаимообусловлены»<sup>95</sup>. Как особые состояния сознания, психологические отношения, проявляющиеся в когнитивном, эмоциональном и оценочном аспектах, предшествуют реальному поведению личности и выражают ее готовность к определенному типу поведения и социального взаимодействия. Поэтому неслучайно в течение последних десятилетий общепсихологическое понятие психологических отношений одновременно рассматривается и как важнейшая категория социальной психологии. Этот тезис является базисным в формирующейся концепции психологических отношений субъектов совместной жизнедеятельности. Авторы концепции (А.Л. Журавлев, В.П. Позняков и др.) обоснованно полагают, что понять психологические отношения индивидуальных субъектов, феноменов и носителей психики и сознания без принятия изначально социальной природы этих отношений невозможно. Содержание этих отношений, «переживаемое индивидуальным субъектом как его индивидуальные отношения, изначально социально, формируется в социальном взаимодействии, закрепляется в культурных знаках и символах и присваивается индивидом»<sup>96</sup>. Тем самым снимается противоречие между субъективными психологическими отношениями личности и объективными социальными отношениями, субъектами которых выступают социальные группы. Тезис о том, что психологические отношения представляют собой динамические характеристики индивидуального и группового сознания субъектов социального взаимодействия, представляется рационально обоснованным<sup>97</sup>.

Отметим, что психологические отношения индивидуальных и групповых субъектов не только отражают внешние условия жизнедеятельности, но выполняют функцию самоопределения, которая выражается в осознаваемой, избирательной, активной позиции социальных субъектов в изменяющихся условиях жизнедеятельности. По сути, психологические отношения выполняют функцию регуляции социаль-

---

<sup>94</sup> Мясичев В.Н. Проблема отношений человека и ее место в психологии // Вопросы психологии. 1957. №5. С. 143.

<sup>95</sup> Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М., 1973. С. 256.

<sup>96</sup> Позняков В.П. Психологические отношения субъектов совместной жизнедеятельности // Знание. Понимание. Умение. 2013. №1. С. 171.

<sup>97</sup> Позняков В.П. Психологические отношения... С. 172.

ного поведения субъектов, осуществляющих совместную групповую деятельность, и, в конечном итоге, выступают инструментом формирования психологической общности групп, коллективов, социума<sup>98</sup>.

Понимание закономерностей формирования психологической общности позволяет рассматривать минимизацию социально-психологических рисков как важнейшее условие преодоления деструкции психологических отношений субъектов социального взаимодействия. Обусловленность социально-психологических рисков экономическими и социальными неравенствами позволяет уточнить концептуальные подходы к решению проблемы сохранения целостности социума. В этой связи особое значение приобретает уточнение оптимального содержания частно-государственного партнерства.

Естественно предположить, что одно государство не в состоянии решать весь комплекс социальных проблем и связанных с ними социально-психологических рисков. Обозначившаяся остро, в частности, проблема бедности возникла не спонтанно, но в результате специфического концептуального характера, темпов российских рыночных реформ, действий нарождающегося класса предпринимателей в начале 90-х годов ушедшего в историю столетия. Современная социально-экономическая ситуация, характеризующаяся недостаточным количеством квалифицированных рабочих мест, неудовлетворительностью условий труда, позволяющих реализовать потенциал работника, недоступностью качественных медицинских и образовательных услуг для значительной части населения, способствует социально-психологической напряженности в обществе и формирует высокий уровень социально-психологических рисков. Если сегодня, по оценкам социологов, 3 % населения страны готовы предпринимать радикальные действия в целях осуществления общественных перемен, то нерешенность упомянутых проблем в ближайшем будущем определит более высокую динамику протестных настроений<sup>99</sup>.

Имеющий долгосрочную стратегию бизнес объективно заинтересован в устойчивом развитии и минимизации как финансово-экономических, так и социально-психологических рисков. При этом

---

<sup>98</sup> Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М., 2005.С.105-160.

<sup>99</sup> Бедность и неравенства в современной России: 10 лет спустя. Аналитический доклад 20.06.2013. Институт социологии РАН [Электронный ресурс] // Сетевой научный журнал «Вестник Института социологии». URL:<http://www.vestnik.isras.ru> (дата обращения 20.11. 2013).

основными мотивами социально ответственной стратегии бизнеса являются доверие и лояльность власти; обеспечение конкурентоспособности компаний за счет социально мотивированного участия персонала в развитии бизнеса и лояльность населения территорий; личностная мораль благотворителей и меценатов<sup>100</sup>.

Учитывая сложность стоящих перед обществом социальных проблем, среди которых наращивание человеческого потенциала как важного ресурса инновационной экономики и решение демографической проблемы, на современном этапе речь должна идти не об отдельных благотворительных проектах, но о системе социальных инвестиций бизнеса, осуществляемых в координации с социальной политикой власти. Социальные инвестиции предполагают потенциальное извлечение прибыли из деятельности, направленной на решение социально-экономических и экологических проблем с учетом позиций всех заинтересованных сторон: «Корпоративные социальные инвестиции – это материальные, технологические, управленческие, финансовые и иные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта»<sup>101</sup>. Поэтому структура социальных инвестиций бизнеса должна определяться в контексте приоритетных социальных проблем регионов и территорий на основе консультаций с органами власти и представительством гражданского общества. В выборе форм социального взаимодействия логично руководствоваться критерием минимизации социально-психологических рисков в целях обеспечения социально-психологического комфорта и, как следствие, социальной стабильности.

Выделим наиболее актуальные направления социально-ответственной бизнес-стратегии в контексте минимизации социально-психологических рисков:

- создание квалифицированных рабочих мест, в том числе для лиц с ограниченными возможностями здоровья;

---

<sup>100</sup> Заплетина С.Н. Стратегия КСО как условие эффективного и устойчивого развития общества // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2013. Том 15.6(4). С. 1062-1066; Капкина А.В. Проблемы социальной ответственности бизнеса в современной России // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2012. № 4. С. 109-117.

<sup>101</sup> Доклад о социальных инвестициях в России-2008. М.: Ассоциация Менеджеров, 2008. С. 64.

- осуществление социальных программ и предоставление дополнительных социальных льгот сотрудникам с целью обеспечения доступа к квалифицированной и качественной медицинской помощи, образованию, повышению профессиональной квалификации;
- участие в государственных программах развития территорий и социальной инфраструктуры, преодоления бедности в регионах;
- осуществление инициатив, направленных на преодоление информационного неравенства различных социально-демографических групп.

Мотивационным стимулом бизнеса к активному участию в решении обозначенных проблем является обеспечение прозрачного алгоритма взаимодействия бизнеса и власти. В решении этой задачи особое значение имеет совершенствование нормативно-правовой базы и осуществление комплекса организационных мер, среди которых первоочередными должны стать: предоставление налоговых льгот для компаний, осуществляющих социальные инвестиции; введение обязательной отчетности по фиксированному перечню показателей КСО для государственных предприятий и компаний с частной и смешанной собственностью<sup>102</sup>.

В заключение отметим, понимание социальной природы психологических отношений и закономерностей формирования психологической общности позволяет рассматривать минимизацию социально-психологических рисков как важнейшее условие гармоничного существования социума. Обусловленность социально-психологических рисков экономическими и социальными неравенствами в контексте современных глобальных геополитических изменений предопределяет необходимость интеграции усилий государства и бизнеса в достижении социально значимых целей. Согласование интересов и регламентация действий всех взаимодействующих социальных субъектов становятся важным фактором устойчивого развития как бизнеса, так и общества в целом.

---

<sup>102</sup> Заплетина С.Н. Стратегия КСО как условие эффективного и устойчивого развития общества // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2013. Том 15.6(4). С. 1062-1066; Капкина А.В. Проблемы социальной ответственности бизнеса в современной России // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2012. № 4. С.1065.





## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Акопов, Г.В. Психология сознания: вопросы методологии, теории и прикладных исследований [Текст]/ Г.В. Акопов. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 272 с.
2. Акопов, Г.В. Проблема сознания в современной психологии [Текст] / Г.В. Акопов // Методология и история психологии. – 2007. – №3. – С. 43-64.
3. Бедность и неравенства в современной России: 10 лет спустя. Аналитический доклад 20.06.2013. Институт социологии РАН [Электронный ресурс] // Сетевой научный журнал «Вестник Института социологии». – URL: <http://www.vestnik.isras.ru> (дата обращения 20.11. 2013).
4. Беркович, Д.М. Формирование науки управления производством. Краткий исторический очерк [Текст] / Д.М. Беркович. – М.: Наука, 1973.
5. Благов, Ю.Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности [Текст] / Ю.Е. Благов // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Сер.8. – 2006. – Вып. 2. – С. 3-24.
6. Благов, Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции [Текст] / Ю.Е. Благов. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011.
7. Боткина, А.П. Павел Михайлович Третьяков в жизни и искусстве [Текст] / А.П. Боткина. – М.: Просвещение, 1951.
8. Боханов, А.Н. Коллекционеры и меценаты в России [Текст] / А.Н. Боханов. – М.,1989.
9. Бурьшкин, П.А. Москва купеческая [Текст] / П.А. Бурьшкин. – М., 1990.

10. Бурьшкин, П.А. История российского купечества [Текст] / П.А. Бурьшкин. – М.: Эксмо, 2013. – 640 с.
11. Вильховченко, Э.Д. Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений» в промышленности [Текст] / Э.Д. Вильховченко. – М.: Наука, 1971.
12. Виханский, О.С. Менеджмент. Человек, стратегия, организация, процесс: учеб. для экономических специальностей вузов [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Изд-во МГУ, 1995.
13. Гвишиани, Д.М. Пределы роста – первый доклад Римскому клубу [Электронный ресурс] / Д.М. Гвишиани. – URL: [http://www.ihst.ru/~biosphere/Mag\\_2/gvishiani.htm](http://www.ihst.ru/~biosphere/Mag_2/gvishiani.htm) (дата обращения: 19.12.2013).
14. Герасимов, Б.Н. Социальный менеджмент [Текст]: учеб. пособие / Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак. – Самара: СНЦ РАН, МИР, 2004. – 220 с.
15. Гордон, Л.А. Потери и обретения в России: Историко-социологические очерки экономического положения СССР и России [Текст] / Л.А. Гордон, Э.М. Клопов. – М.: Изд-во «Крестонсец», 2005.
16. Доклад о социальных инвестициях в России-2008 [Текст] / под ред. Ю.Е. Благова, С.Е. Литовченко, Е.А. Ивановой. – М.: Ассоциация менеджеров, 2008. – 92 с.
17. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности [Текст] / А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 640 с.
18. Заплетина, С.Н. Стратегия КСО как условие эффективного и устойчивого развития общества [Текст] / С.Н. Заплетина // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2013. – Т. 15. – № 6(4). – С. 1062-1066.
19. Заплетина, С.Н. Социальная ответственность бизнеса как функция менеджмента социально-психологических рисков [Электронный ресурс] / С.Н. Заплетина // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 4. URL: <http://www.science-education.ru/118-13967> (дата обращения: 18.07.2014).
20. Зарецкий, А.Д. Корпоративная социальная ответственность: мировая и отечественная практика: учеб. пособие [Текст] / А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. – Краснодар: Изд-во КСЭИ, 2012. – 231 с.
21. Иванова, Т. Социальные ориентиры [Текст] / Т. Иванова // Экономические стратегии. – 2011. – № 3. – С. 76-82.

22. Исследование «Ромир»: Рейтинг основных проблем российского общества в 2013 году [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/10/23/6327> (дата обращения 1.02.2014).
23. Исследование Couatts и Charities Aid Formation: «Миллионы на благо: исследование частной благотворительности в России 2013» [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/11/12/6410> (дата обращения 1.02.2014).
24. Исследование Oxfam International: Глобальное экономическое неравенство угрожает общественному прогрессу [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – URL: <http://gtmarket.ru/news/2014/01/21/6580> (дата обращения 1.02.2014).
25. История менеджмента [Текст]: учеб. пособие / под ред. Д.В. Валового. – М.: ИНФРА, 1997.
26. Индекс развития человеческого потенциала [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – URL: <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info> (дата обращения 1.02.2014).
27. Кабалина, В.Е. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период [Текст] / В.Е. Кабалина. – М.: РОССПЭН, 2007.
28. Кавказ – Россия: миграция легальная и нелегальная [Текст] / под ред. А. Искандарян. – Ереван: КИСМИ, 2004.
29. Капкина, А.В. Проблемы социальной ответственности бизнеса в современной России [Текст] / А.В. Капкина // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2012. – № 4. – С. 109-117.
30. Концепция социального государства Российской Федерации [Текст] / На пути к социальному государству. – М.: АТиСО, 2003. – С. 177-178.
31. Корпоративная социальная ответственность. Новая философия бизнеса [Текст]: учеб. пособие/ под ред. ОАО «АСИ-Консалтинг». – М.: Внешэкономбанк, 2011. – 56 с.
32. Корпоративная социальная ответственность [Текст]: учеб. для бакалавров / Э.М. Коротков [и др.]; под ред. Э.М. Короткова. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012.

33. Кричевский, Н.А. Корпоративная социальная ответственность [Текст] / Н.А. Кричевский, С.Ф. Гончаров. – М.: Дашков, 2008. –196 с.
34. Крупнейшие компании России: «Эксперт-400» [Электронный ресурс] // РА «Эксперт» [Сайт]. – URL:<http://www.raexpert.ru/project/expert400/2013/resume/> (дата обращения 20.11.2013).
35. Материалы к истории Прохоровской Трехгорной мануфактуры [Текст]. – М., 1915.
36. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу; пер.с англ. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
37. Меморандум «О принципах корпоративной социальной ответственности» [Электронный ресурс] // Ассоциация Менеджеров России [сайт]. – URL: <http://www.amr.ru> (дата обращения 20.11.2013).
38. МИД РФ: Киотский протокол утратил свою эффективность [Электронный ресурс]// Российская газета. RU.16.12.2011.[сайт]. – URL: <http://www.rg.ru/2011/12/16/kiotskie-protokoly-anons.html> (дата обращения: 12.12.2013).
39. Мясищев, В.Н. Проблема отношений человека и ее место в психологии [Текст] / В.Н. Мясищев // Вопросы психологии. – 1957. – № 5. – С. 142-155.
40. Надо создавать новые ценности [Электронный ресурс]// РА «Эксперт» [сайт]. – URL: <http://www.raexpert.ru/project/expert400/2013/resume/> (дата обращения 20.11.2013).
41. Национальный Регистр и Библиотека корпоративных нефинансовых отчетов [Электронный ресурс]// РСПП [сайт]. – URL: <http://rspp.ru/simplepage/157> (дата обращения 20.11.2013).
42. Немирович-Данченко, В. Рождение театра. Воспоминания, статьи, заметки, письма [Текст] / В. Немирович-Данченко. – М.,1989.
43. Османкин, Н.Н. Управление нововведениями (инновационный менеджмент) [Текст]: учеб. пособие / Н.Н. Османкин. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2002. – 160 с.
44. Османкин, Н.Н. Факторы России в организации развития предприятий [Текст] / Н.Н. Османкин; Федер. агентство по образованию, Самар. гос. аэрокосм. ун-т. – Самара: Самар. ун-т, 2008. – 263 с.
45. Повышение информационной открытости бизнеса через развитие корпоративной нефинансовой отчетности. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов, 2008-2011 [Электронный ресурс]// РСПП [Сайт]. – URL: <http://rspp.ru/simplepage/157> (дата обращения 20.02.2014).

46. Позняков, В.П. Психологические отношения субъектов совместной жизнедеятельности [Текст] / В.П. Позняков // Знание. Понимание. Умение. – 2013. – № 1. – С. 167-174.
47. Позняков, В.П. Концепция психологических отношений индивидуальных и групповых субъектов совместной жизнедеятельности [Текст] / В.П. Позняков // Психология субъекта и психология человеческого бытия. – Краснодар, 2010. – С.107-129.
48. Попов, А.В. Теория и организация американского менеджмента [Текст] / А.В. Попов. – М.: МГУ, 1991.
49. Примаченко, П. Династия Прохоровых – основателей Трехгорной Мануфактуры [Электронный ресурс] / П. Примаченко. – URL: <http://www.chitalnya.ru/>(дата обращения: 16.07.2014).
50. Прогноз Economist Intelligence Unit: Уровень социальной напряженности в странах мира в 2014 году [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – URL: <http://gtmarket.ru/news/2014/01/05/6574> (дата обращения 1.02.2014).
51. РБК Рейтинг. Top 15 социально ответственных российских компаний [Электронный ресурс] // РБК [Сайт]. – URL: <http://rating.rbc.ru/category.shtml?other> (дата обращения 22.09.2012).
52. Рамзаев, В.М. Некоммерческие организации: экономика, предпринимательство, партнерство: монография [Текст] / В.М. Рамзаев. – Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2006. – 400 с.
53. Симхович, В.А. Корпоративная социальная ответственность. Философско-управленческие аспекты современного бизнеса [Текст] / В.А. Симхович. – М.: Дикта, 2011.
54. Соколов, Ю.И. Катастрофы начала XXI века [Электронный ресурс] / Ю.И. Соколов // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования.2011. №1. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/katastrofy-nachala-xxi-veka> (дата обращения: 19.08.2013).
55. Социальная ответственность компании: практическая польза для бизнеса [Электронный ресурс] // Ассоциация менеджеров России [Сайт]. – URL: <http://amr.ru/> (дата обращения: 17.09.2013).
56. Социальная хартия российского бизнеса [Текст] // Человек и труд. – 2005. – №1.– С.45-46.
57. Тульчинский, Г.Л. Корпоративные социальные инвестиции и социальное партнерство: технологии и оценка эффективности [Текст]: учеб. пособие / Г.Л. Тульчинский. – СПб., 2012. – 236 с.
58. Рубинштейн, С.Л. Проблемы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – М.,1973.

59. Рябушинский, В.П. Судьбы русского хозяина [Текст] / В.П. Рябушинский // Русский колокол. Берлин. – 1928. – № 3.
60. Тэйлор, Ф. Тэйлор о тэйлоризме [Текст] / Ф. Тейлор; пер. с англ. – Л.; М., 1931.
61. Тейлор, Ф. Научная организация труда [Текст] / Ф.Тейлор; пер. с англ. – М., 1925.
62. Фетисов, А. Второй Конгресс российских предпринимателей: тенденции, проблемы и неясные перспективы [Текст] / А. Фетисов // Бизнес и политика. – 1995. – №11. – С. 26-32.
63. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения. Сегодня и завтра [Текст] / Г. Форд. – Пятигорск: Снег, 2012. – 496 с.
64. Тейлор, Ф. Научная организация труда [Текст] / Ф. Тейлор // Управление – это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: Изд-во Республика, 1992. – 351 с.
65. Черменский, Е.Д. Буржуазия и царизм в первой русской революции [Текст] / Е.Д. Черменский. – 2-е изд.. – М., 1970.
66. Bowen, Howard R. Social Responsibilities of the Businessman / Howard R. Bowen. – NY: Harper&Rom, 1953.
67. Carroll, A. A three dimensional conceptual model of corporate performance [Text] / A. Carroll // Academy of Management Review. – 1979. – № 4 (4). – P.497–505.
68. Carroll, A. B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders [Text] / A. Carroll // Business Horizons.– 1991.№ 34 (4). – P.39–48.
69. Carroll, A. B. Corporate social responsibility: Evolution of definitional construct [Text] / A. Carroll // Business and Society. – 1999. – № 38 (3). – P. 268–295.
70. CorporateRegister.com. Интернет-каталог корпоративной ответственности [Электронный ресурс] // URL: <http://www.corporateregister.com/> (дата обращения 5.12.2013 г.)
71. Elkington, J. Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development [Text] / J. Elkington // California Management Review. – 1994. – Vol. 36(2). – P. 90–100.
72. Elkington, J. Cannibals With Forks: The Triple. Bottom Line of 21st Century Business [Text] / J. Elkington. – Capstone, Oxford, 1997. – 402 p.
73. Freeman, R. E. Strategic Management: A Stakeholder Approach [Text] / R. E. Freeman.– Boston: Pitman Publishing, 1984.

74. Freeman, R. E. Divergent Stakeholder Theory [Text] / R. E. Freeman // Academy of Management Review. – 1999. – Vol. 24. – N 2. – P. 233-236.
75. Friedman, M. The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits [Text] / R. E. Freeman // New York Times Magazine. – 1970. – September 13.
76. HelpAge International: Индекс качества жизни пожилых людей в странах мира в 2013 году [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/10/10/6300> (дата обращения 1.02.2014).
77. Levitt, Th. Globalization of Markets // Harvard Business Review. – 1983. – Vol 61. May-June.
78. Maslow, A.H. Motivation and personality. – N.Y., 1970.
79. Maslow, A.H. A Theory of Human Motivation // Psychol. 1943. July.
80. Mayo, E. The Social Problems of an Industrial Civilization. L, 1949.
81. Mitchell, R.K. Toward a theory of stakeholder identification and salience: defining the principle of who and what really counts [Text] / R.K. Mitchell, B.R. Agle, D.J. Wood // Academy of Management Review. – 1997. – Vol. 22. – No. 4. – P. 853–886.
82. Moon, J. Can Corporations Be Citizens? [Text] / J. Moon, A. Crane, D. Matten // Business Ethics Quarterly. – 2005. – Vol. 15. – N3. – P. 429-453.
83. SA 8000. Социальная ответственность [Электронный ресурс] // URL: <http://quality.eur.ru/GOST/sa8000.htm> (дата обращения 23.11.2013).
84. The World Bank. Показатели мирового развития [Электронный ресурс] // URL: <http://www.worldbank.org/> (дата обращения 1.05.2014).
85. WCED. Our Common Future [Text]. – Oxford: Oxford University Press, 1987.

Учебное издание

*Заплетина Светлана Николаевна*

**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Часть I

*Учебное пособие*

Редактор Ю.Н. Литвинова  
Доверстка Л.Р. Дмитриенко

Подписано в печать 01.12.2014. Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Печ. л. 9,00.

Тираж 100 экз. Заказ . Арт. Д1(6)/2014.

Самарский государственный аэрокосмический университет.  
443086 Самара, Московское шоссе, 34.

---

Изд-во Самарского государственного аэрокосмического университета.  
443086 Самара, Московское шоссе, 34.