

УДК 331.104

Е.В. Нехода, В.С. Раковская**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА:
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ
И ОЦЕНКЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ**

Статья носит постановочный характер, и в ней обозначены: предпосылки формирования новой парадигмы труда и социально-трудовых отношений, возрастание значимости социальных характеристик функционирования фирмы, даны подходы к пониманию корпоративной социальной политики и оценке её эффективности.

Ключевые слова: труд, социально-трудовые отношения, корпоративная социальная политика, эффективность корпоративной социальной политики.

Постановка проблемы. В процессе развития общественного строя происходит все большее влияние социума на экономику, что ведет к качественному изменению отношений в обществе и выражается в виде смены «экономизированного принципа» «социологизированным принципом», исходящим не из максимального удовлетворения потребностей индивида, а из интересов развития общества в целом и отдельной личности в частности. Из этого следует понимание новой роли человека и новое восприятие экономики труда – как науки о человеке труда, о живой творчески одухотворенной созидательной личности, а также понимание необходимости дополнения экономики труда знаниями о социальном общении, коммуникациях, сотрудничестве между людьми в процессе трудовой деятельности. Данные изменения приводят экономическую науку к необходимости переосмысления ценности труда и трудовой деятельности, определения границ данных понятий, выявления соотношения объективного и субъективного, рационального и иррационального, экономических и социальных параметров, влияющих на эффективность труда и развития общества в целом.

Международная практика показывает, что устойчивое развитие компании, основанное не только на экономических, но и социальных факторах, ведет к снижению предпринимательских рисков, укрепляет конкурентоспособность, повышает эффективность персонала и лояльность потребителей, улучшает репутацию компании, создает позитивный вклад компании в экономическое и социальное развитие территории своего присутствия. Это означает, что национальные приоритеты развития общества и задачи эффективно ведения бизнеса стратегически не просто совместимы, но и прямо связаны друг с другом. Однако российские компании находятся в процессе осознания необходимости разработки, внедрения и развития корпоративной социальной политики.

Приходится констатировать, что методологическая основа исследования феномена труда и качественных сдвигов, происходящих в современной трудовой деятельности, не может быть построена на идеологии рыночного индивидуализма, доминирующего в современной экономической (прежде всего

отечественной) науке и оценке эффективности только через соотношение «затраты – выгоды». В. Черковец подчёркивает, что «как бы ни был высоко развит интеллект человека», он сам по себе, без труда и управления производственным процессом, не может «превращать вещества природы в продукт, удовлетворяющий потребности людей» [1. С. 48]. Мы полностью разделяем позицию автора, что при характеристике современного этапа социально-экономических преобразований в России и объяснении понятия «социальная рыночная экономика» совершенно неприемлем принцип «методологического индивидуализма». Именно новая парадигма «социально ответственного и социально обусловленного индивидуализма» должна составить основу для новых исследований, направленных «на положение индивида в экономике как производителя, потребителя и субъекта» общественных отношений [1. С. 48].

В контексте изложенных положений и выводов наиболее актуальными представляются:

1. Определение методологии современных научных исследований в области экономики труда и трудовой деятельности, подходов к определению целей и вектора общественного (социально-экономического) развития.

2. Анализ трансформаций и составляющих современного трудового процесса. Только глубинное понимание причин изменений в трудовой деятельности, содержании и характере труда позволяет обосновать возрастающую значимость человека, его личных качеств, становящихся неотъемлемым атрибутом профессиональных компетенций, понимание истинного значения категорий «человеческий потенциал», «человеческий капитал», возможности уйти от идеологических лозунгов, эксплуатирующих «человеческий фактор», и скорректировать цели развития на всех уровнях и способы их достижения.

3. Существенные трансформации, происходящие в содержании и характере труда, определяют и пересмотр системы взглядов и существующих концепций на социальные функции фирмы, обоснование объективного взаимодействия и взаимозависимости социального и экономического в деятельности бизнеса (корпораций). Признавая гуманизацию и социализацию общественных, в том числе и трудовых, отношений как основного вектора социально-экономического развития современности, именно эти обстоятельства, а не только политические, идеологические и даже религиозные намерения корпораций приводят к серьёзному пересмотру отношений между трудом и капиталом, дилеммы «экономическая эффективность или социальная справедливость». Современный работник, в том числе и в сфере материального производства, это «дорогостоящее удовольствие», такая ценность, вокруг которой разворачивается система социальных услуг и социальных программ.

4. Изучение на этой основе принципиально новых результатов деятельности и исследование подходов к оценке эффективности социальной составляющей функционирования фирмы.

Необходимо подчеркнуть, что основной вопрос для России состоит не в том, быть ей или не быть высокоразвитой рыночной страной, а вопрос в том, какую общественную модель реализации гуманистических ценностей она выберет. Большинство авторов сходятся во мнении, что России не подходит

модель, навязываемая со стороны развитых стран, и поэтому ей следует строить альтернативную модель. Так, например, Д.С. Петросян предлагает ввести в рассмотрение при определении будущего общества, наряду с экономическими и технологическими признаками, и такой социальный признак, как социальная безопасность, и использование для развития России концепции гуманистической экономики, ставящей своей целью повышение эффективности экономической деятельности за счёт активизации личностно-квалификационных и нравственно-этических факторов [2]. Профессор В. Бобков предлагает «...разработать и принять социальную доктрину России, опирающуюся на национальную и культурную идентичность её народов и ориентирующую развитие нашей страны на её вхождение в число стран-лидеров по ключевым показателям качества и уровня жизни» [3. С. 16]. При этом важнейшей предпосылкой социальных преобразований, по мнению автора, является осуществление концептуальных социальных изменений как «главного условия вхождения России в число конкурентоспособных социальных государств...» [3. С. 16].

Для России это означает, что в приоритетах и направлениях социально-экономического реформирования должна найти отражение концепция формирования и развития социально-трудовых отношений, как одна из её составных элементов, ориентированная на всемерное признание ценности труда и ценности работника, и освоение субъектами социально-трудовых отношений новых социальных ролей и функций. Современные реалии требуют в концепции развития России на долгосрочную перспективу учесть активные преобразования социальных структур и институтов, политики управления трудом на микроуровне; стимулирование развития социального партнерства и социально ответственного бизнеса, институционализацию реализуемой им социальной политики.

Обзор литературы. Основы формирования моделей социального государства, как известно, были заложены в XIX – начале XX в. О. Бисмарком и У. Бевериджем и развивались немецкими исследователями А. Мюллер-Армаком и Л. Эрхардом. С середины прошлого века получила развитие концепция социально ответственного бизнеса, идеи которой развивали Х. Боуэн, Л. Престон, О. Шелдок, С. Блэк, Б. Караоф, М. Паллацци, Р. Хэйвуд, Т. Шеллинг, Р. Кантильон. Основные дискуссионные вопросы, которые разворачиваются вокруг концепции корпоративной социальной ответственности, можно объединить в две группы. Во-первых, нуждается ли в институционализации и жёсткой регламентации модель социально ответственного поведения корпораций? Так, например, в рамках принятой Европейской комиссией новой стратегии корпоративной социальной ответственности регламентированы следующие виды отчётов: «Отчёты о корпоративной социальной ответственности», «Отчёты об устойчивом развитии», «Отчёты о социальном развитии». Особенностью европейской модели корпоративной социальной ответственности является ее государственное регулирование. Это проявляется, прежде всего, в закреплённом законодательно институте обязательного добровольного страхования и охраны здоровья работников, пенсионного регулирования. Это также накладывает отпечаток на реализуемую на уровне фирмы

социальную политику и содержание социальных программ. Отличительной характеристикой американской модели является то, что социальная ответственность инициируется самим бизнес-сообществом, выходя за рамки требований законодательства. Во-вторых, каковы области социально ответственного бизнеса, её компоненты, направления и структура социальных инвестиций? Должен ли бизнес быть ответственным перед своими акционерами, или круг заинтересованных лиц не ограничивается собственниками компаний? Остается и дискуссионным вопрос, связанный с оценкой эффективности реализуемой социальной ответственности, критериев эффективности и состава используемых показателей.

В России, несмотря на закрепление в Конституции модели социального государства, социальная составляющая на уровне стратегии социально-экономического развития концептуально не проработана. Вызывают много вопросов стратегия и реформы в области образования и здравоохранения. По образному выражению ряда российских авторов, «отечественная практика пошла по пути наименьшего сопротивления...» и поспешного копирования «разнонаправленных характеристик» зарубежного опыта, часто без глубокого анализа и учета социокультурной специфики. Таким образом, «телега» была поставлена впереди «лошади» – опережающих темпов инвестиций как в образовательный комплекс и здравоохранение, так и всей социальной сферы [4. С. 23]. Приходится констатировать, что в России при осуществлении социального реформирования доминирует либеральная модель и модель человека неоклассического мейнстрима, от которой отказались все развитые страны, включая США и Великобританию.

Между тем социальная проблематика занимает достойное место в исследованиях российских учёных. В области социальной политики и социальной ответственности выделяются работы А. Костина, С. Перегудова, Б. Ракитского, И. Соболевой, Ф. Шамхалова, Е. Гонтмахера, Е. Балацкого, А. Бабича. Российским союзом промышленников и предпринимателей разработана система индикаторов социально-экономического развития компаний. Но, несмотря на существенную теоретическую и методологическую базу для исследования и осмысления процессов социально-экономических трансформаций, в отечественной науке отсутствует целостная концепция формирования социальной политики на микроуровне. Какие процессы определяют необходимость реализации социальных функций фирмы, какова структура социальной политики, её принципы, состав социальных индикаторов? И самый дискуссионный вопрос, требующий глубокого теоретического осмысления и практического подтверждения, это вопрос о критериях эффективности социальной политики и социальных инвестиций. Оценка эффективности социальной политики, на наш взгляд, должна носить многоуровневый и многовекторный характер и не ограничиваться расчетом традиционного показателя – отношение результатов к затратам. При этом и сами результаты, как указывалось выше, требуют принципиально новых подходов к изучению.

Определение корпоративной социальной политики. Характеризуя подходы к определению корпоративной социальной политики, следует отметить, что в российских исследованиях нет однозначной трактовки этого поня-

тия. Большинство исследователей данного вопроса связывают социальную политику предприятий с направленностью социальных расходов и структурой трудовых издержек, касающихся основных компонентов оплаты труда в виде заработной платы и социальных выплат. Например, А. Костин рассматривает социальную политику в рамках социально ответственного бизнеса через «вложения и мероприятия компаний по социальному развитию собственного персонала, а также благотворительные проекты местного и федерального значения для нуждающихся слоёв населения, а также в различных областях образования, культуры, спорта» [5. С. 66]. Ф. Бурджалов характеризует социальную политику предприятия через социальную активность, которая отражается «...на переменах в структуре трудовых издержек. Последние касаются соотношения основных компонентов оплаты труда в виде собственно заработной платы и социальных выплат» [6. С. 97]. Николай Усатый определяет социальную политику предприятия «как деятельность работодателей и менеджмента по реализации социальных прав и гарантий наёмных работников, согласованию социальных интересов» [7. С. 37]. Автор также выделяет факторы, влияющие на её реализацию: 1) масштаб бизнеса; 2) эффективность функционирования предприятия; 3) рыночная конъюнктура; 4) состояние рынка труда, в частности уровень конкуренции, необходимость в удержании и развитии персонала; 5) экономическая необходимость и выгода поддержания и развития социальной инфраструктуры; 6) условия развития и расширения бизнеса; 7) интересы и давление со стороны работников предприятия; 8) индивидуальные ценности высшего менеджмента и собственников, их мотивация.

На наш взгляд, не совсем правомерно сужать социальную политику предприятия по отношению к своему персоналу только рамками социальных льгот и выплат, так как даже согласно методике разработки коллективных договоров, в частности, закрепляющих на нормативном (институциональном) уровне социальные обязательства бизнеса по отношению к наемным работникам, спектр решаемых в них вопросов гораздо шире – от гарантий занятости до реализации программ развития молодых сотрудников. Можно предложить следующее определение социальной политики.

Социальная политика предприятия – это деятельность, направленная на управление персоналом в части создания необходимых условий для трудовой деятельности человека (трудового коллектива) и управления услугами социального характера. Она включает в себя все услуги, которые предприятие предоставляет своим сотрудникам и членам их семей, помимо заработной платы на основе закона, коллективных договоров или добровольно. Таким образом, по структуре социальная политика на предприятии включает в себя следующие элементы:

- 1) законные обязательства предприятия, обеспечивающие социальную защиту своих сотрудников;
- 2) социальные услуги, являющиеся предметом коллективных договоров и коллективного регулирования трудовых отношений;
- 3) социальные услуги предприятия, предоставляемые добровольно, т.е. без обязательств по закону или коллективному соглашению.

Используя термин «корпоративная социальная политика», следует отметить, что реализуется она на уровне, прежде всего, крупных компаний (корпораций). В частности, в России, в отличие от малых и средних предприятий, они группируют внутри себя большое количество занятых, нередко являясь градообразующими. От деятельности крупного бизнеса во многом зависит состояние окружающей среды, качество производимой продукции и оказываемых услуг, они задают тон в системе социально-трудовых отношений, соблюдении трудового законодательства, участии работников в управлении предприятием.

Оценка эффективности социальной политики. Что необходимо сделать для реализации эффективной социальной политики? Во-первых, провести анализ соответствующих практик компании в этой области, выделить проблемные зоны, определить общее видение и приоритеты развития. Во-вторых, попытаться разработать различные сценарии социальной политики в зависимости от факторов, определяемых стратегией развития компании, стратегией развития территории и тем объемом средств, которые компания готова инвестировать в социальное развитие (социальные программы). В-третьих, выявить корреляцию между социальными инвестициями и капитализацией компании, построить прогноз влияния социальной политики на лояльность персонала, репутацию компании и другие показатели эффективности.

В свою очередь, эффективность корпоративной социальной политики может быть оценена с помощью интегрального показателя «индекс социального развития», построение которого основано на трех уровнях оценки корпоративной социальной политики: 1) оценка законных обязательств фирмы по социальной защите своих сотрудников, включающая в себя статусные элементы; 2) оценка реализации социального партнерства и развития коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений; 3) оценка добровольной корпоративной социальной политики на основе нефинансового (социального) отчета, в котором фирма добровольно раскрывает информацию об основных аспектах и результатах деятельности компании, связанных с реализацией стратегии устойчивого развития бизнеса компании.

При определении интегрального критерия оценки эффективности социальной политики и разработке системы социальных индикаторов необходимо учитывать и то обстоятельство, что эффективность не ограничивается соотношением результата к затратам. Следует различать, таким образом, следующие виды эффективности. Во-первых, результативность – эффективна та деятельность, которая позволяет достичь желаемых результатов (отношение полученного результата к поставленной цели); во-вторых, целесообразность – эффективна та деятельность, которая позволяет решить социальные проблемы (отношение целей к реальным социальным проблемам); в-третьих, экономичность – эффективнее та деятельность, которая позволяет получить результат с наименьшими затратами (отношение результатов к затратам).

По-нашему мнению, функция цели развития корпоративной социальной политики должна быть функцией качества трудовой жизни и достойного труда ($F_{ктж} \rightarrow \max$, где F – функция цели; $ктж$ – качество трудовой жизни). На основе соответствующей системы индикаторов (объективно оцениваемых и

субъективных) на уровне компании должна быть разработана методика расчета индекса социального развития фирмы, который может быть представлен с помощью формулы линейного сложения $I = (\sum F_i) / n$, где F_i – достигнутый уровень i -го показателя, n – количество показателей. Данная методика может быть уточнена, если указанным индикаторам присвоить весовые коэффициенты (p_i). «Вес» несет в себе долю субъективного, могут определяться экспертным путем, что, на наш взгляд, может быть источником очень ценной информации. Тогда формула примет вид среднеарифметической взвешенной $I = (\sum F_i \times p_i) / \sum p_i$. Систематическое исчисление такого показателя и сравнение его по годам дадут картину складывающихся тенденций. Интегрирование 15–20 важнейших социальных индикаторов позволит получить новый по своей природе и аналитическим возможностям показатель, характеризующий тенденции качества трудовой жизни в данной конкретной компании.

В заключение ещё раз хочется подчеркнуть, что реализация социальных функций государства, его регулирующей, координирующей и информационной функций – гарантия того, что Россия обеспечит себе результат, необходимый для становления нового типа общественных отношений. Но, будучи необходимой, эта гарантия не является достаточной, так как определенный круг задач и проблем социального характера непосредственно решается бизнесом. Более того, в России реформы, в том числе и в социально-трудовой сфере, проводились в интересах административно-командной номенклатуры, которая заняла и ключевые посты на государственных и частных (приватизированных) предприятиях. Все это способствовало формированию отношений конфронтации, недоверия, неуважения, прежде всего в отношении государство – работники, бизнес – работники. В целях эффективного функционирования социальной ответственности бизнеса необходимо институционализировать социальные функции бизнеса и осуществляемую корпоративную социальную политику. Это должно найти отражение в специальных нормативных документах и социальных отчетах компаний, которые должны носить обязательный, а не рекомендательный характер.

Литература

1. Черковец В. Особенности нового этапа инновационного развития России // Экономист. 2008. № 12. С. 38–55.
2. Петросян Д.С. Гуманистическая экономика и социальная справедливость // Общественные науки и современность. 2007. № 5. С. 18–27.
3. Бобков В. К формированию социальной доктрины в России // Экономист. 2008. № 7. С. 14–24.
4. Проблемы эффективности в XXI веке. М.: Наука, 2006. 468 с.
5. Костин А. Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт и концепция для России // Стратегии России. 2004. № 2. С. 63–69.
6. Бурджалов Ф. Социальная сфера предприятия: корпоративный вариант // Труд за рубежом. 2004. № 1. С. 95–112.
7. Усатый Н. Предприятие как субъект социальной политики // Человек и труд. 2008. № 6. С. 37–38.