

Менеджмент

Научная статья

УДК 331.1

doi: 10.17223/19988648/59/18

Корпоративная социальная ответственность: сравнительный анализ методических подходов

Ольга Васильевна Зонова¹, Оксана Борисовна Шевелева²

^{1, 2} Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева,
Кемерово, Россия

¹ zov.fk@kuzstu.ru

² shob.fk@kuzstu.ru

Аннотация. Корпоративная социальная ответственность становится важным условием успешного бизнеса. В связи с чем является актуальной оценка уровня развития корпоративной социальной ответственности, в том числе с точки зрения социальной полезности результатов деятельности организации. Разработка методического инструментария требуется по причине необходимости проведения оценки текущего состояния, планирования и прогнозирования, а также в целом управления корпоративной социальной ответственностью для снижения социальной напряженности в ареоле хозяйствования организации. В ходе исследования применялся метод сравнительного анализа. В статье проведен анализ методических подходов к оценке уровня развития корпоративной социальной ответственности как рекомендованных представителями органов власти, так и авторских. В результате проведенного анализа выделены достоинства методических подходов, сформулированы ограничения их применимости. Проведенный анализ закладывает основу для разработки методического подхода с учетом устранения выявленных ограничений.

Ключевые слова: ответственность, корпорация, развитие, методика, индикаторы

Для цитирования: Зонова О.В., Шевелева О.Б. Корпоративная социальная ответственность: сравнительный анализ методических подходов // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2022. № 59. С. 290–303. doi: 10.17223/19988648/59/18

Management

Original article

Corporate social responsibility: A comparative analysis of methodological approaches

Olga V. Zonova¹, Oksana B. Sheveleva²

^{1, 2} T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russian Federation

¹ zov.fk@kuzstu.ru

² shob.fk@kuzstu.ru

Abstract. Corporate social responsibility is becoming an important condition for a successful business. In this connection, it becomes relevant to assess the level of development of corporate social responsibility, including from the perspective of the social usefulness of the results of the organization's activities. The development of methodological tools is required in connection with the need to assess the current state, planning and forecasting, and generally the management of corporate social responsibility in order to reduce social tension in the organization's management. The study uses the method of comparative analysis. We analyze the methodological approaches to assessing the level of development of corporate social responsibility, both those recommended by representatives of the authorities and those we developed. As a result of the analysis, we identified the advantages and disadvantages of the methodological approaches. In most cases, the limitation of the applicability of the analyzed methodological approaches was the fact that the ongoing qualitative assessment of the level of corporate social responsibility development is reduced to the analysis of indicators depending on the presence or absence of certain criteria. In addition, there is no universal methodological approach for assessing the level of development of corporate social responsibility for organizations at different stages of the life cycle. The analysis lays the foundation for the development of a methodological approach that takes into account the elimination of all identified limitations. We believe that the system of indicators should be invariant depending on the aim and objectives of the study. For example, the system of indicators of corporate social responsibility may include groups of indicators of responsibility to employees, to shareholders, to society. Undoubtedly, any rating system is subjective; nevertheless, the issues of measuring the level of development of corporate social responsibility are as complex as they are relevant. At present, socially responsible organizations are viewed as financially stable and competitive in the market, and their social reports complement the indicators of investment attractiveness. Awareness of this has contributed and promotes: (1) establishment of consensus between representatives of stakeholders; (2) establishment of forms of interaction within the framework of corporate social responsibility; (3) creation of a strong basis for further development and implementation of corporate social responsibility programs.

Keywords: responsibility, corporation, development, methodology, indicators

For citation: Zonova, O.V. & Sheveleva, O.B. (2022) Corporate social responsibility: A comparative analysis of methodological approaches. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 59. pp. 290–303. (In Russian). doi: 10.17223/19988648/59/18

Введение

Концепция корпоративной социальной ответственности получила развитие в середине XX в. и до текущего момента остается предметом дискуссий как в научной среде, так и среди широкого круга лиц. Одни считают эту концепцию результатом глобализации и влияния транснациональных корпораций [1], другие видят ее как стратегию ведения бизнеса, отмечая, что реализация социальных программ положительно влияет на конкурентоспособность и деловую репутацию организаций [2, 3]. На наш взгляд, оба подхода имеют право на существование. Причем с течением времени происходит постепенная смена ориентиров в бизнес-среде: стремление не только к максимизации прибыли, но и к улучшению общественного благосостояния, снижению экологической нагрузки. Считаем, что концепция корпоративной социальной ответственности является составной частью более масштабной концепции устойчивого развития, определяющей цели развития всего человечества.

Для выявления сущности понятия «корпоративная социальная ответственность» целесообразно определиться с базовой терминологией. Понятие «ответственность» является схожим с такими терминами, как «благоусмотрение», «совесть», или выступает синонимом слов «долг» и «обязанность». В первом случае корпоративную социальную ответственность можно трактовать как добровольную благородную деятельность, во втором, напротив, организация ставится в подчиненное, подотчетное положение перед обществом, государством, акционерами [4, с. 27–28]. Считаем, что первый подход является более удачным. Тем не менее относительно сущности самого анализируемого понятия разделяем точку зрения Н.А. Кричевского и С.Ф. Гончарова в том, что корпоративная социальная ответственность – это система добровольных партнерских взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях [5, с. 11].

В процессе становления концепция социальной ответственности бизнеса прошла путь от механизма финансирования разовых социальных мероприятий отдельными организациями до неотъемлемой составляющей современного менеджмента крупной корпорации, занимающей некое пограничное состояние в теориях «корпоративного эгоизма» [6] и «корпоративного альтруизма».

Методы

В работе применен метод сравнительного анализа различных методических подходов к оценке уровня развития корпоративной социальной ответственности.

Результаты исследования

С течением времени все большее количество компаний показывает свою деятельность как социально ответственную. В данной связи становится актуальным измерение уровня развития корпоративной социальной ответственности на основе системы качественных и (или) количественных показателей. При этом информационная база должна быть доступной для всех заинтересованных сторон.

В настоящее время нет единства мнений относительно методического подхода к оценке уровня корпоративной социальной ответственности. Методы оценки иногда разнятся очень существенно. По мнению авторов, целесообразно рассмотреть методические подходы к оценке уровня развития корпоративной социальной ответственности по двум направлениям: 1) рекомендованные представителями органов власти; 2) авторские.

В рамках первого направления рассмотрим индикаторы и системы показателей оценки уровня развития корпоративной социальной ответственности на примере отдельных административно-территориальных образований. В качестве информативной основы для анализа был использован опыт Воронежской, Саратовской, Ростовской и Ульяновской областей.

Так, в Воронежской области принят «Стандарт корпоративной социальной ответственности организаций Воронежской области»¹, ведется реестр предприятий, осуществляющих деятельность на территории области и принявших обязательства по исполнению данного стандарта. Однако количество организаций, присоединившихся к реализации указанного стандарта, в настоящее время составляет лишь 0,11% от числа действующих на территории области субъектов хозяйствования². Организации, принимающие на себя возложенные обязательства, формируют нефинансовую отчетность по индикаторам корпоративной социальной ответственности (табл. 1).

Оценка уровня развития корпоративной социальной ответственности на предприятиях Воронежской области осуществляется путем сопоставления фактических значений индикаторов с рекомендуемыми, указанными в Стандарте. Результатом применения методического подхода является определение уровня развития корпоративной социальной ответственности: организация признается либо социально ответственной, либо социально безответственной.

В качестве безусловных достоинств данного методического подхода можно отметить: 1) лаконичность и простоту использования; 2) возможность сопоставления достигнутых результатов с результатами деятельно-

¹ Стандарт корпоративной социальной ответственности организаций Воронежской области. URL: <https://www.govrn.ru/standart-korporativnoj-social-noj-otvetstvennosti-organizacij-voronezskoj-oblasti> (дата обращения: 23.03.2022).

² Федеральная служба государственной статистики по Воронежской области. URL: <https://voronezhstat.gks.ru/> (дата обращения: 23.03.2022).

сти других организаций, так как большинство показателей являются относительными; 3) система показателей включает как качественные, так и количественные индикаторы, что позволяет получить более адекватную оценку различных составляющих корпоративной социальной ответственности; 4) возможность определения уровня корпоративной социальной ответственности на основе балльной оценки вышепредставленных показателей. Однако при всем этом в системе показателей не уделяется должного внимания состоянию среды хозяйствования.

Таблица 1. Индикаторы корпоративной социальной ответственности предприятий Воронежской области

Технологическая сфера	Организационно-экономическая сфера	Внепроизводственная результативность
1. Коэффициент обновления основных фондов, %. 2. Объем затрат на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, тыс. руб. на 1 работника в год. 3. Количество неустраненных нарушений в сфере безопасности производства и охраны окружающей среды, выявленных регулятивными органами в течение года, случаев. 4. Количество пострадавших от несчастных случаев на производстве, % от среднесписочной численности. 5. Количество работников, у которых выявлены профессиональные заболевания, % от ССЧ. 6. Наличие документов, подтверждающих соответствие качества продукции, работ, услуг требованиям, установленным ГОСТом, ТУ или иным документом, шт. 7. Наличие принятых рекламаций по качеству продукции, работ, услуг в течение года, ед.	1. Наличие коллективного договора. 2. Среднемесячная заработная плата, руб. 3. Минимальный размер начисленной оплаты труда работника в организации, руб. 4. Коэффициент дифференциации заработной платы в организации, раз. 5. Выплата и индексация заработной платы 6. Коэффициент текучести, % 7. Количество работников, прошедших в течение года профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя, % от среднесписочной численности работников. 8. Наличие нарушений налогового законодательства. 9. Сохранение рабочих мест, % от количества рабочих мест на начало года. 10. Наличие нарушений уставных и договорных обязательств перед поставщиками материальных и финансовых ресурсов. 11. Наличие случаев необоснованного завышения цен	1. Выплаты социального характера без учета обязательных страховых платежей, руб. в месяц на 1 работника. 2. Количество работников, прошедших лечение и оздоровление за счет средств организации, % от среднесписочной численности работников. 3. Количество детей работников (в возрасте до 18 лет), прошедших обучение, лечение, оздоровление и др. за счет средств организации, % от количества детей работников на конец года. 4. Расходы на социальную поддержку общества, включая благотворительность, руб. 5. Взаимодействие с общественными объединениями и некоммерческими организациями. 6. Взаимодействие с органами власти и местного самоуправления в решении общественно значимых задач. 7. Объем и доступность раскрываемой информации о деятельности организации, в том числе социальной

В Саратовской области до недавнего времени применялась методика оценки добровольной корпоративной социальной ответственности организаций, утвержденная Постановлением Правительства Саратовской области от 07.03.2008 г. № 88-П «О добровольной корпоративной социальной ответственности организаций в Саратовской области»¹ (табл. 2). В рамках проводимого исследования считаем необходимым изучить этот опыт, так как работа в данном направлении в регионе была продолжена, и далее с учетом изменения формата. Так, с 2010 г. на территории Саратовской области ежегодно проводится региональный этап² всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной ответственности»³.

Таблица 2. Индикаторы количественной оценки добровольной корпоративной социальной ответственности организаций Саратовской области

Общая и общеэкономическая информация	Затраты на решение социальных вопросов работников и членов их семей в организации	Затраты на социальные программы вне организации
1. Наличие коллективного договора. 2. Наличие профсоюзной организации. 3. Объем реализации (услуг), тыс. руб. 4. Недоимка по налоговым и другим обязательным платежам по состоянию на 1 января предшествующего года, тыс. руб. 5. Темпы роста налогов и обязательных платежей, %. 6. Среднесписочная численность работников – всего, чел. 7. Текучесть кадров, %. 8. Среднемесячная заработная плата, тыс. руб. 9. Отклонение сред-	1. Расходы на содержание медпунктов, профилакториев, домов отдыха, находящихся на балансе организации или финансируемых в порядке долевого участия, тыс. руб. В том числе: затраты на санаторно-курортное лечение (оплата путевок, проезда к месту лечения и отдыха), тыс. руб. 1.1. Страховые платежи, уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей, тыс. руб. 1.2. Затраты на спортивно-оздоровительные мероприятия, тыс. руб., в том числе расходы на содержание спортивных сооружений, тыс. руб. 1.3. Затраты на культурно-массовую работу, тыс. руб. 2. Социальная поддержка семьи и льготы работникам – всего, тыс. руб. 2.1. Затраты на питание, тыс. руб. 2.2. Затраты за содержание детей работников в дошкольных и общеобразовательных учреждениях, тыс. руб.	1. Расходы на реализацию социальных программ в рамках двусторонних соглашений организации и правительства области – всего, тыс. руб., в том числе на программы: – здравоохранения, тыс. руб.; – образования, тыс. руб.; – спортивно-массовых мероприятий, тыс. руб.; – охраны памятников истории и культуры, тыс. руб.; – другие, тыс. руб. 2. Расходы на социальные программы вне организации сверх двусторонних соглашений с правительством области – всего, тыс. руб. В том числе на про-

¹ Постановлением Правительства Саратовской области от 07.03.2008 г. № 88-П «О добровольной корпоративной социальной ответственности организаций в Саратовской области». URL: <https://docs.cntd.ru/document/933009877> (дата обращения: 23.03.2022).

² Постановление Правительства Саратовской области от 01.06.2010 г. № 198-П «О проведении регионального этапа всероссийского конкурса “Российская организация высокой социальной эффективности”».

³ Распоряжение Правительства РФ 04.03.2009 г. № 265-р «О всероссийском конкурсе “Российская организация высокой социальной эффективности”».

Общая и общеэкономическая информация	Затраты на решение социальных вопросов работников и членов их семей в организации	Затраты на социальные программы вне организации
немесячной заработной платы от среднеотраслевого значения, %. 10. Доля работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума трудоспособного населения области в среднесписочной численности работников организации, %. 11. Соотношение заработной платы 10% высокооплачиваемых работников организации и 10% низкооплачиваемых, раз. 12. Минимальный размер оплаты труда в организации, тыс. руб. 13. Количество дополнительно созданных рабочих мест, ед.	2.3. Оплата стоимости проезда к месту работы и обратно, тыс. руб. 2.4. Материальная помощь, подарки и др., тыс. руб. 2.5. Взносы в негосударственные пенсионные фонды в пользу работников, тыс. руб. 2.6 Взносы по договорам личного, имущественного и иного страхования в пользу работников, тыс. руб. 3. Помощь по обеспечению работников жильем – всего, тыс. руб. 3.1. Расходы на приобретение жилья за счет предприятия, ежегодная экономия работником средств за счет получения беспроцентной ссуды от организации под строительство и приобретение квартир, затраты на компенсацию ипотечного кредитования, тыс. руб. 3.2. Затраты на содержание и проживание в общежитиях, тыс. руб. 4. Поддержка работающих ветеранов – всего, тыс. руб. 4.1. Затраты на ежемесячные доплаты работникам к основным пенсиям из фонда организации, взносы в негосударственные пенсионные фонды и др., тыс. руб. 4.2. Средства, направляемые на компенсацию работникам за медицинское обслуживание, тыс. руб. 4.3. Средства, затраченные на оплату путевок работникам в дома отдыха, профилактории, санатории и др., тыс. руб. 4.4. Материальная помощь работникам к праздникам, юбилейным датам, тыс. руб. 5. Расходы на подготовку кадров и работу с персоналом – всего, тыс. руб. 5.1. Расходы на подготовку рабочих массовых профессий, затраты на обучение работников в учебных заведениях начального, среднего, высшего профессионального образования, тыс. руб. 5.2. Расходы на переподготовку кадров, тыс. руб. 5.3. Расходы по укреплению материально-технической базы образовательных учреждений, тыс. руб. 6. Охрана труда и экологическая безопасность – всего тыс. руб.	граммы: – здравоохранения, тыс. руб.; – образования, тыс. руб.; – спортивно-массовых мероприятий, тыс. руб.; – на поддержку неработающих ветеранов, тыс. руб.; – другие, тыс. руб.

Общая и общеэкономическая информация	Затраты на решение социальных вопросов работников и членов их семей в организации	Затраты на социальные программы вне организации
	6.1. Затраты на охрану труда – всего, тыс. руб., в том числе на 1 работающего, тыс. руб. 6.2. Затраты на реализацию экологических программ, тыс. руб.	

Достоинствами применяемого методического подхода выступают: 1) комплексный подход, учитывающий различные направления корпоративной социальной ответственности, в том числе и экологического характера; 2) система показателей построена на анализе как количественных, так и качественных показателей; 3) интегральный показатель корпоративной социальной ответственности, получаемый путем суммирования индивидуальных показателей, позволяет ранжировать организации по уровню корпоративной социальной ответственности; 4) представленный методический подход позволяет агрегировать упрощенный вариант нефинансовой отчетности.

Однако сопоставление хозяйствующих субъектов по уровню корпоративной социальной ответственности, на взгляд авторов, будет недостаточно информативным, например в случае проведения сравнительного анализа организаций малого и крупного бизнеса, так как большинство рассчитываемых показателей выражено в абсолютных единицах.

Кроме того, вызывает вопрос и определение баллов по каждому из показателей, в частности, показатель «Среднемесячная заработная плата работников организации» сопоставляется с уровнем зарплаты за месяц работников соответствующего вида экономической деятельности. Если эти показатели сопоставимы, то субъекту хозяйствования присваивается 1 балл¹. Если же в организации выявлено превышение на 500 руб. над уровнем среднемесячной заработной платы по виду экономической деятельности, то ей присваивается 2 балла. Таким образом, организации, выплачивающие среднемесячную заработную плату выше среднеотраслевого уровня, имеют одинаковые баллы, хотя величина превышения может существенно варьироваться.

В Ростовской области Союзом работодателей и региональным отделением Российского союза промышленников и предпринимателей разработан и принят «Кодекс социально ответственного бизнеса Ростовской области»². Принципиальным отличием данного подхода к определению уровня развития корпоративной социальной ответственности от ранее рассмотренных методик является его декларативный характер.

¹ Постановлением Правительства Саратовской области от 07.03.2008 г. № 88-П «О добровольной корпоративной социальной ответственности организаций в Саратовской области». URL: <https://docs.cntd.ru/document/933009877> (дата обращения: 23.03.2022).

² Кодекс социально ответственного бизнеса Ростовской области. URL: <http://sro.ru/files/doc/kodeks.doc> (дата обращения: 23.03.2022).

Если органы власти Воронежской и Саратовской областей делали акцент на разработке методических подходов к оценке уровня корпоративной социальной ответственности, то органы власти Ростовской области ограничились декларированием основных положений социально ответственного бизнеса. Соответственно, указанный подход: 1) не позволяет осуществлять сопоставление предприятий по уровню развития корпоративной социальной ответственности внутри региона, а также проводить межрегиональное сравнение; 2) не имеет измеримых параметров, задающих цели развития корпоративной социальной ответственности. Однако, несмотря на это, предложенный подход имеет существенные достоинства – он ориентирован: 1) на достижение высоких долгосрочных экономических и социальных результатов; 2) на формирование солидарной ответственности государства, бизнеса и гражданина.

В Ульяновской области в 2014 г. принят Стандарт корпоративной социальной ответственности предприятий и организаций¹. По аналогии с Воронежской областью ведется реестр организаций, принявших обязательства по исполнению данного стандарта. В настоящее время 1,2% из общего числа хозяйствующих субъектов Ульяновской области приняли на себя эти обязательства². Бесспорно, это положительный опыт.

Оценка корпоративной социальной ответственности бизнеса осуществляется на основе комплексной системы показателей, включающей как количественные, так и качественные индикаторы (табл. 3).

Среди достоинств предложенного методического подхода можно выделить следующие: 1) возможность сопоставления организаций по уровню развития корпоративной социальной ответственности путем расчета рейтинга, получаемого на основе произведения значений количественных показателей; 2) лаконичность, универсальность и простота применения; 3) наличие показателя, отражающего уровень экологической ответственности организации.

Однако большинство количественных показателей указанной методики предполагает расчет цепных индексов, получаемых путем деления значений отчетного периода на базовый, что существенно ограничивает возможность применения методического подхода для оценки уровня развития корпоративной социальной ответственности вновь созданных организаций.

Далее согласно выбранной логике исследования приводится анализ авторских методических подходов к уровню развития корпоративной социальной ответственности организации. В табл. 4 представлена система показателей, предложенная Н.А. Кричевским и С.Ф. Гончаровым [5].

¹ Стандарт корпоративной социальной ответственности предприятий и организаций Ульяновской области. URL: <https://ulyanovsk-zan.ru/Documents/Detail/85e873c4-d0b8-4185-a472-76b7086099af/> (дата обращения: 23.03.2022).

² О внедрении Стандарта социальной ответственности работодателей Ульяновской области в 2020 году. URL: <https://ulyanovsk-zan.ru/news/detail/da736c61-82d9-4c79-b16c-3d832eb48e4f/> (дата обращения: 23.03.2022).

Таблица 3. Показатели оценки добровольной корпоративной социальной ответственности организаций Ульяновской области

Качественные показатели	Количественные показатели
1. Наличие программы (плана мероприятий) развития кадрового потенциала. 2. Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, налоговым и иным обязательным (в ПФРФ, ФСС) платежам. 3. Наличие факта повышения заработной платы за прошедший год. 4. Отсутствие фактов производственного травматизма в организации за прошедший год. 5. Наличие программы (плана мероприятий) по улучшению условий труда и охраны труда. 6. Наличие коллективного договора (сроки его действия). 7. Наличие профсоюзной организации. 8. Наличие кодекса корпоративной этики. 9. Проведение мероприятий по благоустройству территорий и улучшению экологии муниципального образования. 10. Участие в областных конкурсах и социальных программах	1. Коэффициент роста заработной платы, %. 2. Текучесть кадров, %. 3. Коэффициент приема молодых специалистов, %. 4. Коэффициент роста образовательного уровня, % (затраченные средства на 1 работника). 5. Коэффициент уровня соблюдения правил охраны труда и техники безопасности. 6. Социальные расходы на 1 работника, руб. 7. Коэффициент отношения социальных расходов к чистой прибыли. 8. Коэффициент расходов на социальную поддержку вне организации. 9. Коэффициент затрат на охрану окружающей среды

Таблица 4. Оценка уровня развития корпоративной социальной ответственности по методике Н.А. Кричевского, С.Ф. Гончарова

Количественные показатели	Качественные показатели	Справочные показатели
1. Коэффициент роста заработной платы, %. 2. Коэффициент текучести кадров, %. 3. Коэффициент приема молодых сотрудников, %. 4. Коэффициент роста образовательного уровня сотрудников, %. 5. Коэффициент производственного травматизма, %. 6. Коэффициент социальных расходов на 1 работника, %. 7. Коэффициент отношения социальных расходов к чистой прибыли, %. 8. Коэффициент расходов на социальную поддержку сообщества, %. 9. Коэффициент отношения расходов на поддержку сообщества к чистой прибыли, %	1. Коллективный договор (есть/нет). 2. Организационная структура по социальной политике (есть/нет). 3. Ежегодный социальный отчет (есть/нет). 4. Социологические исследования (есть/нет). 5. Добросовестная деловая практика (есть/нет)	1. Коэффициент затрат на охрану окружающей среды к себестоимости. 2. Коэффициент затрат на охрану окружающей среды к чистой прибыли

Использование предложенной методики позволяет проводить ранжирование организаций путем определения рейтинговой оценки. На основе количественных показателей рассчитываются средний количественный и средний качественный показатели. Затем средний количественный показатель корректируется на основе значения среднего качественного показателя.

Достоинства данного методического подхода: 1) комплексность, включает в себя показатели социальной ответственности перед работниками, перед окружающим сообществом, и что немаловажно – показатели экологической ответственности; 2) универсальность, в связи с чем система показателей может найти применение при оценке уровня корпоративной социальной ответственности организации как крупного, так и малого бизнеса; 3) простота.

Наряду с этим многие показатели предполагают соотношение значений текущего отчетного периода к базисному, это делает невозможным применение данной методики организацией, начинающей свой жизненный цикл. Кроме того, авторы вводят в методику показатели экологической ответственности, но не используют их в расчетах при определении рейтинга корпоративной социальной ответственности, мотивируя это тем, что не все организации осуществляют производственную деятельность и наносят ущерб окружающей среде. Считаем, что в связи с общепланетарным признанием концепции устойчивого развития и провозглашенными целями тысячелетия использование указанных выше показателей при оценке корпоративной социальной ответственности субъектов хозяйствования является необходимым.

Качественная оценка предполагает выставление балла в случае, если есть коллективный договор, социальный отчет и пр. Авторам данного исследования такой подход к оценке корпоративной социальной ответственности кажется не учитывающим все возможные нюансы проведения анализа в данной сфере, так как, например, коллективный договор может лишь дублировать нормы Трудового кодекса РФ и не всегда или не в полной мере удовлетворять потребности работающих.

Методический подход к определению уровня развития корпоративной социальной ответственности на основе расчета индекса социальных инвестиций предложен В.А. Бахметьевым. Оценка проводится в три этапа: 1) сбор и анализ данных в соответствии с информационной картой социальной ответственности; 2) определение частных показателей (табл. 5); 3) определение рейтинга социальных инвестиций корпорации [7].

В рамках отдельных составляющих В.А. Бахметьев предлагает проведение оценки как по количественным, так и по качественным показателям. Например, наличие в коллективном договоре обязательств работодателя по улучшению условий труда, охраны труда; наличие службы охраны труда и пр. В связи с тем, что система показателей включает индикаторы, имеющие различные единицы измерения, производится нормализация показателей на основе линейного масштабирования. Затем осуществляется суммирование показателей с учетом их значимости.

Таблица 5. Система показателей по основным направлениям социальных инвестиций

Направление социальных инвестиций	Составляющая по основному направлению социальных инвестиций
Оплата труда и социальные выплаты	1. Уровень заработной платы. 2. Уровень постоянных социальных выплат. 3. Уровень временных социальных выплат
Развитие персонала	1. Повышение квалификации и переподготовки кадров. 2. Уровень кадрового потенциала. 3. Удовлетворенность условиями работы
Организация условий и охраны труда	1. Профилактика профессиональных заболеваний. 2. Мероприятия по улучшению условий и охране труда. 3. Медико-профилактические мероприятия. 4. Профилактика аварийности производства. 5. Соответствие производства санитарно-гигиеническим нормам. 6. Организационные мероприятия
Реализация социальных проектов	1. Собственные социальные программы. 2. Программы, реализуемые в регионах присутствия. 3. Благотворительность

Достоинствами данного методического подхода являются: 1) возможность сопоставления организаций по уровню корпоративной социальной ответственности; 2) возможность оценить эффект деятельности по отношению к социуму. Однако оценка уровня корпоративной социальной ответственности на основе данного методического подхода сталкивается с рядом проблем: 1) обработка значительного массива данных; 2) снижается информативность анализа в результате применения метода линейного масштабирования. Кроме того, считаем, что трактовка корпоративной социальной ответственности только через социальные инвестиции не позволяет учитывать всю широту и сложность этого понятия.

Таким образом, во всех рассмотренных методиках проводится качественная оценка уровня развития корпоративной социальной ответственности на основе анализа показателей в зависимости от наличия либо отсутствия определенных критериев, что является ограничением применимости предложенных методических подходов к тем или иным организациям. Кроме того, нет универсального методического подхода для оценки уровня развития корпоративной социальной ответственности для организаций, находящихся на разных этапах жизненного цикла. Проведенный анализ закладывает основу для разработки методического подхода с учетом устранения выявленных ограничений.

Обсуждение

Оценка уровня развития корпоративной социальной ответственности – непростая задача. Считаем, что система показателей должна быть инвариантной в зависимости от целей и задач исследования. Так, например, си-

стема показателей корпоративной социальной ответственности может включать группы показателей ответственности перед работниками, перед акционерами, перед обществом.

Бесспорно, любая система оценок субъективна. Тем не менее вопросы измерения уровня развития корпоративной социальной ответственности настолько же сложны, насколько и актуальны.

В заключение хотелось бы подчеркнуть тот факт, что за последние двадцать лет социальная ответственность бизнеса превратилась из абстрактного понятия в жизненно важный и общепризнанный фактор конкуренции [8]. А социальные отчеты компаний стали инструментом инвестирования и связи с общественностью. Осознание этого способствовало и способствует: 1) установлению консенсуса между представителями заинтересованных сторон; 2) разработке форм взаимодействия в рамках корпоративной социальной ответственности; 3) созданию мощного базиса для дальнейшего развития и внедрения программ корпоративной социальной ответственности.

Список источников

1. Конарева Л.А. Стратегия реализации социальной ответственности в XXI веке // США и Канада: экономика, политика, культура. 2009. № 2. С. 117–127.
2. Благов Ю.Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента. 2004. № 3. С. 17–34.
3. Аврамова Е. С. Корпоративная социальная ответственность как управленческая прибыль компании // Мотивация и оплата труда. 2009. № 4 (20). С. 254–257.
4. Завьялова Е. Б. Корпоративная социальная ответственность: эволюция подходов и идей // Финансовый бизнес. 2018. № 2 (193). С. 26–31.
5. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. М. : Дашков и К°, 2007. 215 с.
6. Friedman M. The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits // Corporate Ethics and Corporate Governance. Berlin, Heidelberg : Springer, 2007.
7. Бахметьев В.А. Оценка эффективности социальной работы в организации // Микроэкономика. 2009. № 6. С. 232–238.
8. Костин А. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие: мировой опыт и концепция для РФ. URL: <http://www.mevriz.ru/articles/2005/3/3735.html> (дата обращения: 23.03.2022).

References

1. Konareva, L.A. (2009) Strategy of social responsibility in the 21st century. *SShA i Kanada: ekonomika, politika, kul'tura – USA & Canada: Economics, Polinics, Culture*. 2 (470). pp. 117–127. (In Russian).
2. Blagov, Yu.E. (2004) Kontseptsiya korporativnoy sotsial'noy otvetstvennosti i strategicheskoe upravlenie [The concept of corporate social responsibility and strategic management]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta – Russian Management Journal*. 3 (2). pp. 17–34.
3. Avramova, E.S. (2009) Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost' kak upravlencheskaya pribyl' kompanii [Corporate social responsibility as a company's managerial profit]. *Motivatsiya i oplata truda*. 4 (20). pp. 254–257.
4. Zav'yalova, E.B. (2018) Corporate social responsibility: evolution of approaches and ideas. *Finansovyy biznes – Financial Business*. 2 (193). pp. 26–31. (In Russian).

5. Krichevskiy, N.A. & Goncharov, S.F. (2007) *Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost'* [Corporate Social Responsibility]. Moscow: Dashkov i K°.

6. Friedman, M. (2007) The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits. In: Zimmerli, W.C., Holzinger, M. & Richter, K. (eds) *Corporate Ethics and Corporate Governance*. Berlin, Heidelberg.

7. Bakhmet'ev, V.A. (2009) Otsenka effektivnosti sotsial'noy raboty v organizatsii [Evaluation of the effectiveness of social work in the organization]. *Mikroekonomika*. 6. pp. 232–238. (In Russian).

8. Kostin, A. (2005) Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost' i ustoychivoe razvitiye: mirovoy opyt i kontseptsiya dlya RF. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom*. 3. [Online] Available from: <http://www.mevriz.ru/articles/2005/3/3735.html>. (Accessed: 23.03.2022).

Сведения об авторах:

Зонова О.В. – кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов и кредита, Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева (Кемерово, Россия). E-mail: zov.fk@kuzstu.ru

Шевелева О.Б. – канд. экон. наук доцент кафедры финансов и кредита, Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева (Кемерово, Россия). E-mail: shob.fk@kuzstu.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

O.V. Zonova, Cand. Sci. (Economics), associate professor, T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: zov.fk@kuzstu.ru

O.B. Sheveleva, Cand. Sci. (Economics), associate professor, T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: shob.fk@kuzstu.ru

The authors declare no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 02.04.2022;
одобрена после рецензирования 01.07.2022; принята к публикации 12.09.2022.*

*The article was submitted 02.04.2022;
approved after reviewing 01.07.2022; accepted for publication 12.09.2022.*