


Тема 1:

**Теоретические принципы
корпоративной социальной
политики**

**Корпоративная социальная
ответственность (КСО)
- это средство частного
урегулирования нерыночных
отношений между компаниями
и стейкхолдерами
(заинтересованные стороны).**



Стейкхолдеры (заинтересованные стороны) — лица и институты, существующие внутри или вне компании, и оказывающие влияние на то, как компания осуществляет свою деятельность, либо на которых влияет деятельность компании.

Теория стейкхолдеров или теория заинтересованных сторон - одно из теоретических направлений в менеджменте, формирующее и объясняющее стратегию развития фирмы с точки зрения учета интересов стейкхолдеров.

В соответствии с требованиями теории стейкхолдеров современные компании воспринимают стейкхолдеров не как элемент внешней среды, а почти как своих коллег.

Проводятся совместные заседания с покупателями, поставщиков включают в группы совместного планирования, с конкурентами создаются временные союзы.

Сегодня взаимодействие компаний с различными группами заинтересованных сторон теснее всего связано с подготовкой нефинансовой отчетности (социального отчета).

В России первые диалоги со стейкхолдерами на системной основе начала проводить компания «Бритиш Американ Тобакко» в 2001 году в ходе подготовки своего нефинансового отчета.

В современных условиях консультации и диалоги с заинтересованными сторонами регулярно проводят крупные российские и иностранные компании, работающие в России, такие как РАО «ЕЭС России», ВР, Норильский никель и др.

В последние годы практику взаимодействия с заинтересованными сторонами все чаще начинают использовать не только коммерческие компании, но и государственные, муниципальные учреждения, а также некоммерческие организации (НКО).

**Корпоративная социальная
ответственность — это
обязательства организации,
учитывающие принятую ею
ответственность за решение
социальных проблем своего
персонала, местного населения и
общества в целом.**

Классическая модель КСО основывается на том, что рациональные экономические интересы ориентируют бизнес **не только на получение максимальной прибыли, но и на улучшение собственной «среды обитания»** — социальной, экологической, политической — путем добровольного инвестирования полученной прибыли в соответствующие институты.

Три этапа формирования социальной ответственности

- • управление, направленное на *максимизацию доходов* (до второй четверти XX века): этичность второстепенна по отношению к прибыльности (период "дикого" капитализма);
- • *попечительское управление* (начиная с 1930-х годов): организация заботится о своих сотрудниках и их семьях постольку, поскольку это в конечном итоге ведет к более высокой производительности и доходности;
- • *социальное управление* (начиная с 1960х-70х годов): организация несет ответственность перед обществом в целом и, в частности, перед стейкхолдерами (группами заинтересованных лиц)

Уровни ответственности компаний перед стейкхолдерами

- **Уровень экономической ответственности**
- **Уровень правовой ответственности**
- **Уровень этической ответственности**
- **Уровень социальной ответственности**

Элементы корпоративной социальной

ответственности:

- Экономика предприятия
- Экология предприятия
- Социальная политика предприятия



Тема 2 :

**Экономическая
ответственность бизнеса**

Национальная идея России

А.И. Солженицын: Сбережение народа

Б. Немцов: Путь в Европу

А. Чубайс: «Либеральная империя»

**Аристотель: Цель государства – благополучие
граждан**

Общий вывод:

**Национальная идея
жизни народа**



Основная цель страны



Повышение качества

Источники и виды доходов в рыночной экономике

<i>№ п/п</i>	<i>Экономические ресурсы – источники доходов</i>	<i>Вид дохода</i>
1	Природные ресурсы	Рента, арендная плата
2	Компоненты трудового потенциала	Заработная плата, гонорар, предпринимательский доход
3	Информация, энергия, оборудование, здания, продукция, деньги	Дивиденды, проценты по вкладам, арендная плата
4	Социальные отношения (социальный капитал)	Пенсии, стипендии, пособия

Ресурсы России и эффективность их использования

Виды ресурсов	Место в мире	Показатели использования ресурсов и качества жизни населения	Место в мире
1. Площадь территории	1	1. ВВП на душу населения	69
2. Длина береговой линии	1	2. Продуктивность труда	ниже 30
3. Гидроресурсы	1	3. Материалоемкость и энергоемкость продукции	ниже 30
4. Запасы газа	1	4. Уровень коррупции	126
5. Запасы железной руды	1	5. Удовлетворенность жизнью	ниже 100
6. Запасы нефти	7	6. Индекс развития человеческого потенциала	ниже 50
7. Добыча нефти	2	7. Неравенство в доходах	ниже 50
8. Численность населения	7		
9. Количество лауреатов Нобелевской премии	7		
10. Количество наград на конкурсах по математике и программированию	1–3		
11. Производство стали	4		
12. Золотовалютные резервы	4		
13. Доходы от экспорта вооружений	1		
14. Количество долларовых миллиардеров	3		

Соотношение показателей ресурсного потенциала, эффективности производства и качества жизни в России и Японии

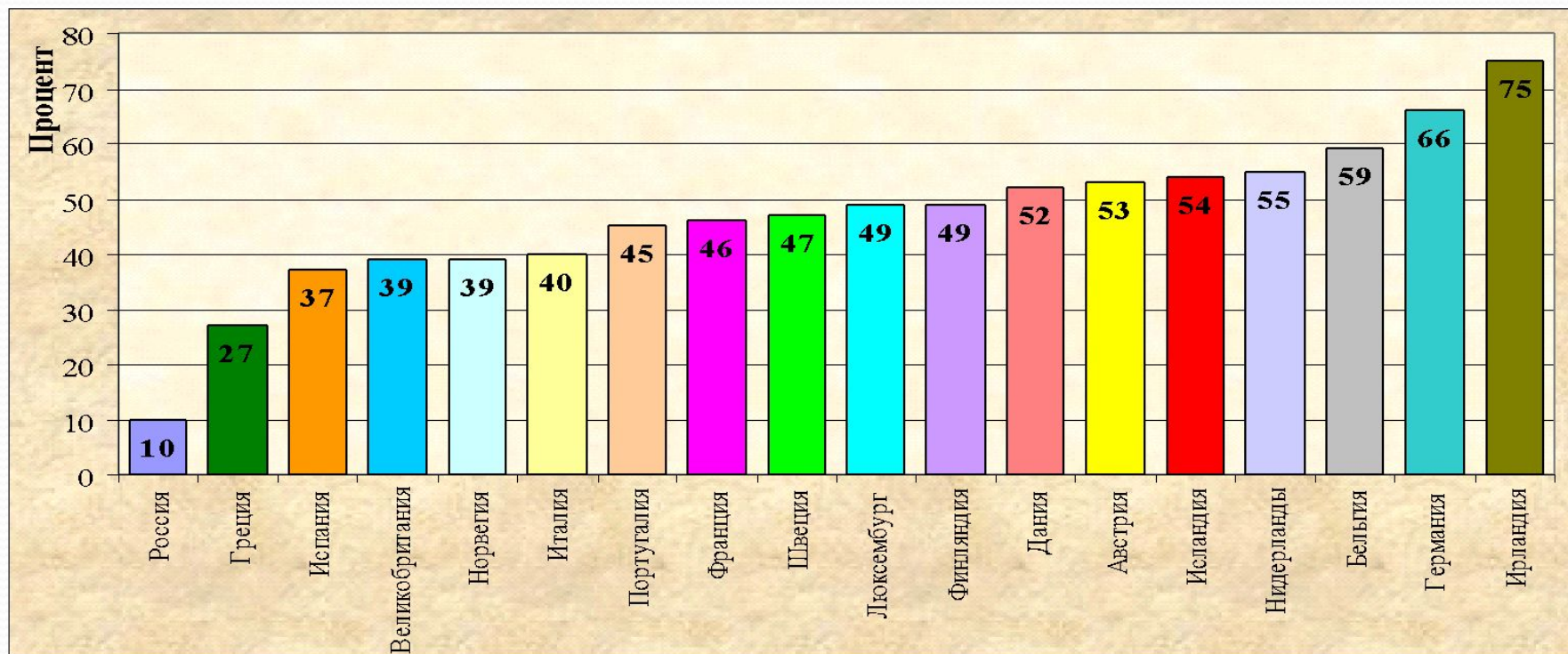
Показатели
ресурсного потенциала



Показатели
эффективности производства
и качества жизни



Удельный вес инновационно-активных предприятий в общем числе промышленных предприятий



Факторы повышения прибыльности предприятия

- Повышение доверия к предприятию со стороны партнеров и потребителей
- Рост стоимости акций: появление или повышение в процентном соотношении фактора социальной ответственности при оценке капитализации предприятия, влияние фактора социальной ответственности на рост стоимости акций
- Позитивный фактор при выборе товара или услуги: повышение в процентном соотношении фактора доверия в сравнении с другими факторами, влияющими на выбор предприятия в качестве партнера на выбор товаров или услуг предприятия среди других товаров или услуг;
- «Патриотизм» потребителей, приверженность потребителей продукции предприятия

Факторы повышения прибыльности предприятия


- Рекомендация другим потребителям: появление или увеличение роли такого факта как позитивный образ предприятия, его активная социальная политика при рекомендации предприятия или его товаров одними потребителями другим
- Повышение производительности труда вследствие снижения социальной напряженности на производстве и в регионах или городах присутствия предприятия
- Снижение уязвимости предприятия: снижение числа конфликтных ситуаций с властью, прессой, некоммерческими (в частности, правозащитными и экологическими) организациями
- Конкурентные преимущества при участии в тендерах

Сферы деятельности компании, где наиболее ощутим бизнес-эффект от КСП

- Финансы
- Маркетинг и продажи
- Управление персоналом
- Управление рисками

В чем проявляется бизнес-эффект:

- Созданием стабильной бизнес-среды
- Снижение операционных рисков
- Укрепление доверия, создание положительного имиджа
- Увеличение капитализации, рост финансовых показателей и рост продаж
- Повышение эффективности маркетинга
- Повышение производительности труда
- Снижение рекрутинговых издержек
- Развитие инноваций, способствующих расширению рынка



Тема 3 :
Социальная
ответственность бизнеса

Корпоративная социальная ответственность

Внутренняя
корпоративная
социальная
политика

Внешняя
корпоративная
социальная
политика



Внутренняя корпоративная социальная политика

- ✓ Развитие персонала
- ✓ Формирование корпоративной культуры
- ✓ Рекреация и оздоровление работников и членов их семей
- ✓ Привлечение и поддержка молодежи
- ✓ Спортивные программы
- ✓ Оказание материальной помощи
- ✓ Помощь ветеранам
- ✓ Реализация разнообразных детских программ

Внешняя корпоративная социальная политика

- ✓ Участие в финансировании инициируемых властью проектов
- ✓ Содержание объектов ЖКХ
- ✓ Поддержка деятельности и формирование базы различных учреждений
- ✓ Помощь в организации культурно - досуговой деятельности
- ✓ Проведение образовательных проектов для населения
- ✓ Поддержка инновационных проектов
- ✓ Поддержка незащищённых групп населения

Влияние социальной политики

- Лояльность сотрудников, членов семей
- Имидж предприятия среди сотрудников
- Позитивная мотивация
- Повышение качества человеческого капитала
- Повышение качества психологического \социального климата \ атмосферы предприятия, социального самочувствия работников

Роль внешней социальной политики для управления

- Позитивное влияние на рынок потребителей
- Позитивное влияние на акционерный капитал
- Привлечение на работу высокопрофессиональных специалистов
- Создание положительной устойчивой репутации предприятия в обществе
- Содействие развитию интереса со стороны потенциальных инвесторов

Отношения с местным сообществом

Под местным сообществом в контексте корпоративной ответственности (КО) обычно подразумевают население и ту территорию, на которой компании ведут свою деятельность. В зависимости от масштабов этой деятельности и ее направленности сообщество может представлять собой разные группы людей, объединенных по какому-либо признаку - географическому, культурному, историческому и т.д.



- Действия корпоративного сектора, направленные на достижение баланса интересов с разными группами общества, называются «взаимодействием с местным сообществом», хотя этот термин не является универсальным.
- «**corporate community involvement**» («корпоративная вовлеченность в дела местного сообщества»), подразумевающее реализацию бизнесом такой деятельности, которая учитывает местные законы, потребности и традиции.

Ответственность перед персоналом

содержание корпоративной ответственности включает следующие основные аспекты:

- - отсутствие дискриминации в практике найма на работу и карьерного продвижения;
- - обеспечение защиты жизни и здоровья работников;
- - достойное вознаграждение за труд, включая систему оплаты труда и меры социальной поддержки;

Ответственность перед персоналом

открытая система взаимодействия с работниками как основными стейкхолдерами любой компании;

- - обеспечение для работников возможности повышения квалификации, постоянного обучения, что повышает их конкурентоспособность, снижает зависимость от одного работодателя, уменьшает нагрузку на государственный бюджет в случае потери работником своего места;
- - уважение семейных обязанностей работников, включая гибкую систему занятости и отпусков;
- - обоснованные меры, дающие возможность трудовой самореализации представителям уязвимых групп, таких как коренные представители местных сообществ, мигранты, инвалиды и др.;
- - участие в решении вопросов, связанных с молодежной или женской безработицей (в рамках политики найма или социальных программ, адресованных местному сообществу).

Ответственность перед персоналом

В качестве важной задачи, стоящей перед работодателем, многие эксперты отмечают :

- распространение идеологии корпоративной ответственности среди сотрудников и привлечение персонала в ее реализации на практике.
- Становясь элементом корпоративной культуры и системы внутренних коммуникаций, эта концепция создает предпосылки для более успешного решения вопросов, находящихся в ведении менеджеров по управлению персоналом.

Принципы К. С.О.	КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА
законность	Признание верховенства закона
реалистичность	Объективность, взвешенность и всесторонняя оценка
эффективность	Подчинение обеспечению наивысшей экономической эффективности
последовательность	Планомерность или «пошаговость»
гибкость	Своевременное реагирование на реальные изменения
открытость	Восприимчивость к передовым технологиям

Список компаний – участниц исследования по сравнению программ социальной ответственности

Отрасль	Российские компании	Американские компании
Телекоммуникации	Мегафон	Verizon
Нефтедобыча и переработка	Газпром-нефть	ExxonMobil
Ритэйл	X5 групп	Costco
Интернет	Yandex	Google
Металлургическая	Северсталь	United States Steel Corporation
Транспортная	Трансаэро	American Airlines
Банковская	Сбербанк	Bank of America
Пищевая промышленность	ОАО «Астон»	Safeway, Inc.

Сравнение программ КСО

Российские компании

- Поддержка окружающей среды – как поддержка региона и устойчивого развития региона.
- Поддержка государственных инициатив в области спорта, например, строительство спортивных объектов.
- Связь потребностей региона и деятельности предприятия.
- Программы поддержки ветеранов войны и наиболее социально незащищенных групп, например, онкобольных
- Поддержка религиозных учреждений

- **Ориентир на помощь слаборазвитым группам населения**
- **Ориентир на капиталоемкие проекты**
- **Ориентир на государство**

Американские программы

- Программы обучения по противодействию коррупции, защите данных потребителей, анти-бойкотная система.
- Пропагандирование волонтерского движения.
 - Программы по сбережению энергии.
 - Поддержка студенческих образ-ых программ в области экономики.
 - Поддержка инициатив деловых женщин
 - Поддержка больных детей.
 - Пропаганда программ КСО на территории других стран

- **Ориентир на изменение стиля жизни**
- **Ориентир на поддержку индивидуальных достижений**
- **Ориентир на бизнес**

Преимущества реализации КСО

1. Увеличивается прибыль, возрастают темпы роста.
2. Доступ к социально-ответственным инвестициям.
3. Сокращение операционных расходов.
4. Растут продажи, повышается лояльность клиентов.
5. Повышение производительности и качества труда.
6. Возможность привлечения и удерживания сотрудников.
7. Сокращение претензий.
8. Улучшение управления рисками.
9. Возрастание конкурентоспособности.

Что не относится к корпоративной ответственности?

- Обязанности, которые любое физическое или юридическое лицо должны выполнять в повседневной жизни согласно действующим законам и нормативным актам.
- Невыполнение законов является правонарушением, что никак не может быть уравновешено стремлением быть социально ответственным. Выполнение законодательных требований является элементом корпоративной этики, но это не имеет отношения к сути концепции КО.
- Субъективный (или вынужденный) выбор объектов или сфер деятельности, на которые компания или организация готова тратить деньги.

К концепции КО относится только система планирования, принятия решений и оценки последствий этих решений, которая имеет непосредственное отношение к бизнесу компании или целевой деятельности организации.

Лукойл. КСО

- Корпоративное страхование и социальное обеспечение
- Добровольное медицинское страхование
- Страхование от несчастных случаев на производстве
- Негосударственное пенсионное обеспечение



КСО

- ✓ Оздоровление нации
- ✓ Участие в благотворительных акциях
- ✓ Социально значимые цены
- ✓ Конкурентные цены на социально значимые продукты
- ✓ Материальная поддержка детским учебно-воспитательным заведениям
- ✓ Удобное посещение магазина людей с ограниченными возможностями
- ✓ Возможность работы людей с проблемами со здоровьем

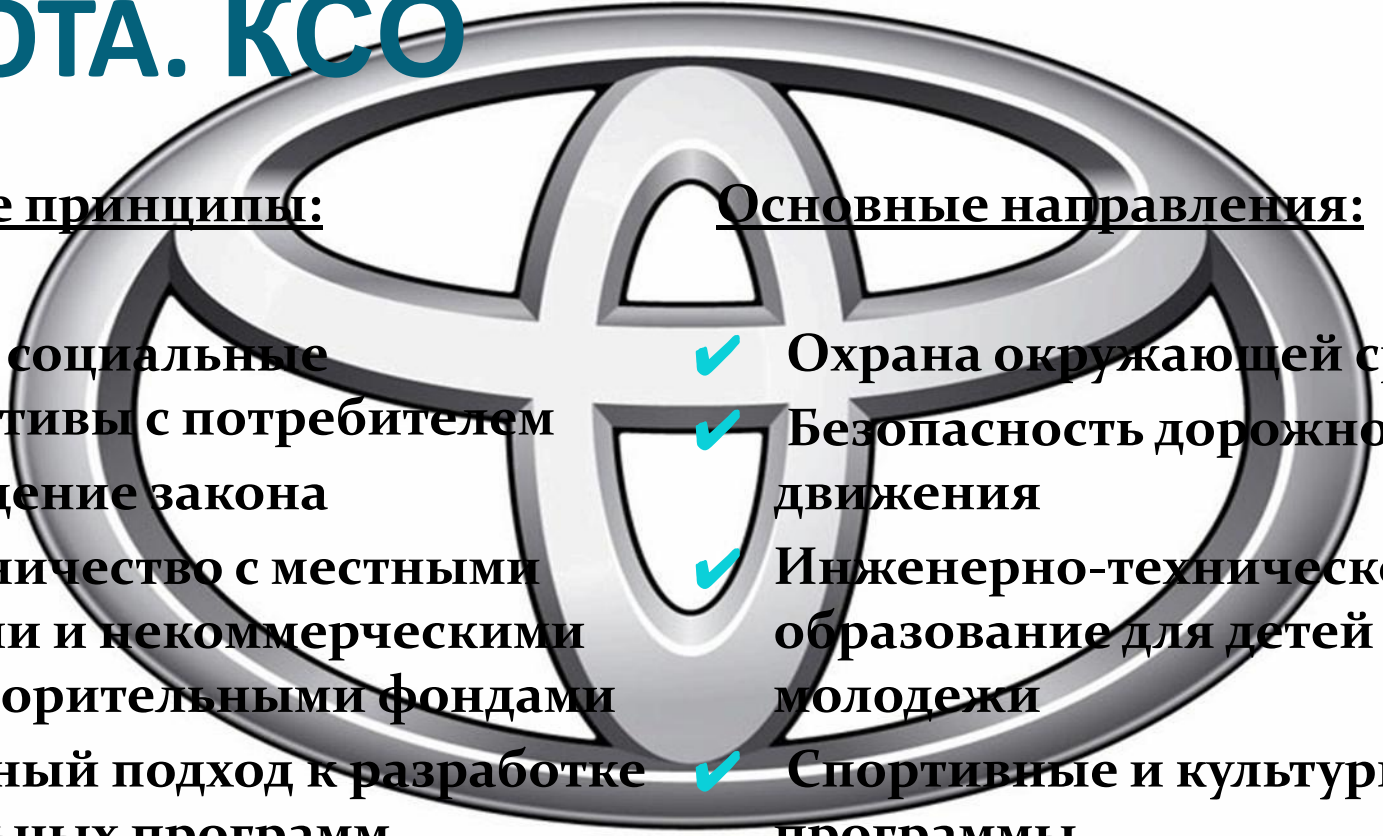


Nestle. КСО

- ✓ Создание общих ценностей
- ✓ Социальная ответственность в сфере: образования, культурной жизни, благотворительности и др.
- ✓ «Разговор о правильном питании»

Nestlé

TOYOTA. КСО



Основные принципы:

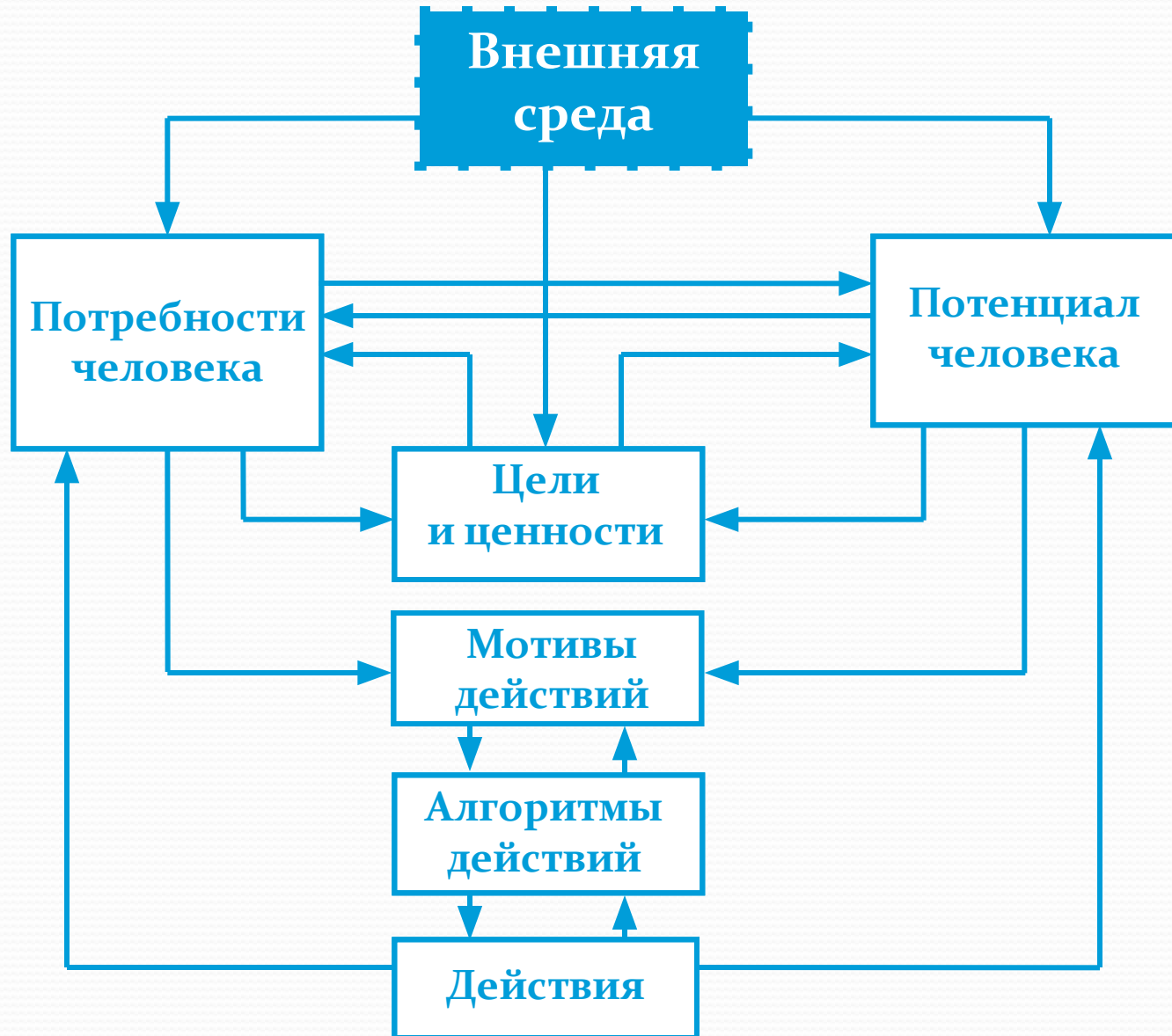
- ✓ Общие социальные инициативы с потребителем
- ✓ Соблюдение закона
- ✓ Сотрудничество с местными властями и некоммерческими благотворительными фондами
- ✓ Системный подход к разработке социальных программ
- ✓ Открытость, публичность
- ✓ Качественный социальный менеджмент

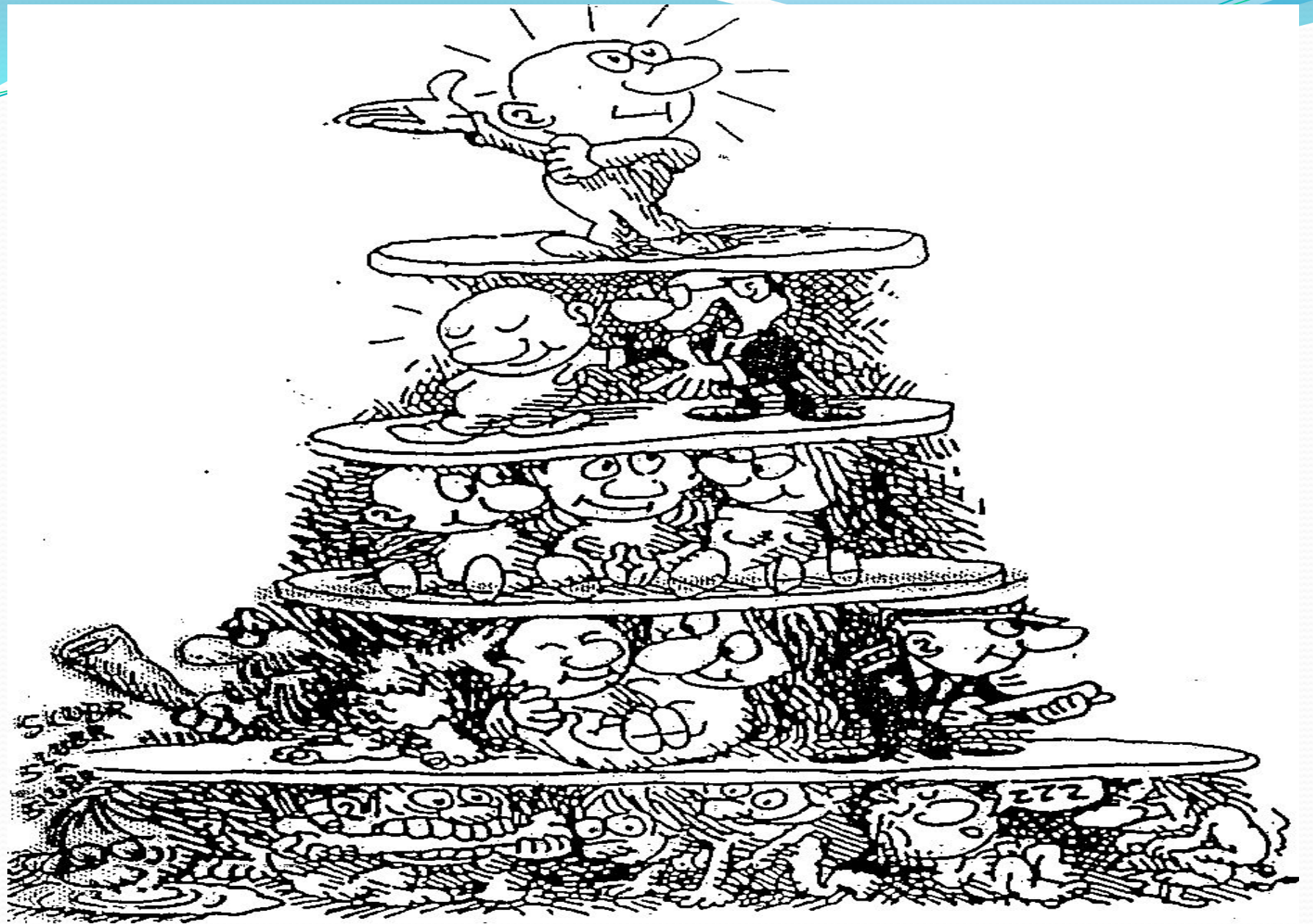
Основные направления:

- ✓ Охрана окружающей среды
- ✓ Безопасность дорожного движения
- ✓ Инженерно-техническое образование для детей и молодежи
- ✓ Спортивные и культурные программы

TOYOTA

Модель человека в социально-экономических системах





Оцените по 10-балльной шкале:

- степень важности для Вас следующих характеристик работы в организации (А);
- степень удовлетворенности работой в организации по следующим характеристикам (Б):

	<i>Характеристики</i>	А	Б
1	Уровень заработной платы		
2	Обеспеченность сотрудников услугами за счет организации (питание, мед. помощь, спорт, повышение квалификации)		
3	Справедливость оплаты труда		
4	Санитарно-гигиенические условия труда		
5	Возможности профессионального и карьерного роста		
6	Возможности для творческой деятельности		
7	Взаимоотношения с коллегами		
8	Взаимоотношения с руководителями		
9	Свободный график работы		
10	Возможность помогать людям, которые в этом нуждаются		

Компоненты трудового потенциала должны определять:

- 1) психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности;
- 2) возможности нормальных социальных контактов;
- 3) способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений;
- 4) рациональность поведения;
- 5) наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ;
- 6) предложение на рынке труда.

Исходя из этих требований трудовой потенциал должен определяться следующими основными компонентами :

- 1) здоровье;
- 2) нравственность и умение работать в коллективе;
- 3) творческий потенциал;
- 4) активность;
- 5) организованность;
- 6) образование (знания);
- 7) профессионализм (умения);
- 8) ресурсы рабочего времени.

Примеры характеристик трудового потенциала

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов	Отношения к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напряженность
Творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса
Активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость		
Организованность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, бережливость,	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов
Образование	обязательность, знания, порядочность Количество лет учебы в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете
Профессионализм	Умения. Уровень квалификации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотрудников. Количество часов работы за год одного сотрудника	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

**Ориентировочные оценки значимости компонентов
 трудового потенциала и ценностей человека для некоторых
 профессиональных групп России начала XXI в. по 10-балльной шкале
 (числитель — необходимый уровень; знаменатель — фактически)**

Компонент потен- циала и ценность профессиональных групп	Профессиональная группа					
	ученые	изобре- татели	рабочие	бизнес- мены	чинов- ники	поли- тики
Здоровье	2/8	5/6	9/5	9/7	8/8	10/8
Нравственность	10/8	10/7	10/8	10/	10/	10/
Творческий по- тенциал	10/9	10/10	5/5	8/7	7/5	8/6
Активность	9/9	10/9	7/7	10/9	7/7	10/
Организован- ность	7/7	8/8	9/8	10/9	10/9	10/9
Образование	10/10	10/10	7/7	8/8	8/8	7/7
Профессиона- лизм	10/10	10/9	10/9	9/8	8/7	7/7
Значимость бо- гатства и роско- ши как цели жизни	4/7	6/8	6/7	9/9	8/9	7/9
Значимость вла- сти как цели жизни	4/5	7/8	5/6	9/9	10/10	10/10

Качество жизни

Качество жизни – степень удовлетворения потребностей человека, определяемая по отношению к соответствующим нормам, обычаям и традициям, а также по субъективной оценке благополучия.

Два аспекта качества жизни:

1. Объективная оценка
2. Субъективная оценка

$$\text{Качество жизни} = \frac{\text{Реальность}}{\text{Норма}}$$

