



КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ
КОМПАНИЕЙ**

Социально - трудовые

отношения - это сложная система отношений, возникающих между работниками, работниками и работодателями в процессе их совместной производственно-трудовой и хозяйственно-экономической деятельности, имеющих цель повышения необходимого уровня и качества трудовой жизни людей.



- **Качество трудовой** жизни является е показателем социально-ответственнь трудовых отношений, которое определяет характеристику условий труда и разрешающих учесть степень выполнения интересов работника и использования его возможностей. Сама концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. В соответствующих условиях трудовой потенциал получает максимальное развитие, а компания (организация) - высокий уровень производительности труда, что ведет к высокой прибыли.



Улучшение качества трудовой жизни предусматривает повышение уровня социально-экономического содержания труда, развития внутренних социально-психологических характеристик трудового потенциала, что позволяет полнее использовать интеллектуальные, творческие, организаторские, морально-нравственные способности человека.



Теоретические подходы методологии качества трудовой жизни начали формироваться в 1930-1970-е гг.

Изначально понятие «качество трудовой жизни» взаимосвязано с теориями мотиваций. В этот период основные теории мотивации разделились на две группы:

- содержательные;
- процессуальные.





1. Содержательные теории

Содержательные теории мотивации основываются на идентификации внутренних потребностей, которые определяют поведение и деятельность людей. Сторонниками этой теории являются А. Маслоу, Ф.Херцберг, Д.Мак-Клелланд и др. Наиболее известной является теория иерархии потребностей человека, разработанная в 1940-е гг. А. Маслоу, которая выстроена по мере возрастания потребностей и их важности для человека. В этой теории потребность следующего уровня начнет влиять на поведение человека после удовлетворения потребности (базового уровня) более низкого уровня.

2. Процессуальные теории

Процессуальные теории несколько по-другому трактуют мотивацию, основываясь на поведенческом критерии жизнедеятельности людей с учетом возможностей личного восприятия и познания. В соответствии с этими теориями человек действует не только руководствуясь своими потребностями, но и из ожидания возможных последствий или результата выбранного им поведения. При этом для человека является важным соответствие потраченных им усилий и полученного результата, а поэтому человек рационально подходит к выбору места работы или занятия.



На Международной конференции в 1972 г., посвященной проблемам социально - трудовых отношений, было введено в оборот понятие *«Качество трудовой жизни»*, признанное мировым сообществом. При этом отмечается, что базовым положением в концепции качества трудовой жизни является признание творческого характера личности человека. Главной задачей при разработке этой концепции авторы ставили создание таких условий труда, при которых работник мог бы полностью раскрыть свой личностный потенциал, реализовать все свои профессиональные навыки и творческие возможности, но при этом не нарушая культурные, национальные, нравственные и бытовые аспекты жизнедеятельности.



Методология качества трудовой жизни особо предполагает создание необходимых условий труда, его охраны и безопасности. Этому аспекту уделяет постоянное внимание Международная Организация Труда (МОТ), которая является мировым центром социально - трудового законодательства.



В соответствии с Конституцией РФ (ст. 37) каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда.

Это право конкретизировано в ст. 8 Федерального закона от 17 июля 1999 г. «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Основные принципы организации охраны труда определены этим законом в ст. 14, 13, 12, в которых изложены вопросы управления охраной труда в объединениях и на предприятиях. При этом ответственность за состояние условий и охраны труда на предприятии возлагается на работодателей.



В соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 219) работодатель, для реализации своих обязательств по созданию безопасных условий труда, соблюдения прав работников на охрану их здоровья и жизни, обязан выполнить такой комплекс мероприятий:

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, в соответствии с нормативными актами, утвержденных Министерства здравоохранения России;
- обязательное информирование работников при заключении трудового договора о состоянии условий и охраны труда на их рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- обеспечение безопасности зданий, сооружений, оборудования, сырья и материалов, эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты, а также соответствующих требований законодательства об охране труда условий на рабочем месте (ст.14 Федерального закона № 181-ФЗ);
- обучение и инструктаж, проверку знаний по охране труда (ст. 18 Федерального закона № 181-ФЗ);
- обеспечение работников средствами коллективной и индивидуальной защиты (ст.17 Федерального закона № 181-ФЗ);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 Трудового Кодекса РФ);
- возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанном с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обязательное страхование работников по временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 210 Трудового Кодекса РФ);
- организация надлежащего санитарно-бытового и лечебно - профилактического обслуживания работников.

Качество трудовой жизни работника зависит также от его эмоционально-психологического состояния.

Учитывая опыт западных стран в этой области социально-трудовых отношений, многие отечественные корпорации стали организовывать психологические службы, или иметь в штате менеджеров профессионального психолога. Экспертные оценки показывают, что влияние психологического климата на эффективность работы коллектива имеет важное значение. Качество трудовой жизни является многоаспектным понятием и его невозможно определить только одним каким-либо показателем, для анализа качества трудовой жизни используются статистические данные, результаты социологических опросов и другие данные.



В производственных условиях взаимодействуют два субъекта отношений: работодатель и работник.

Работодатель по отношению к работнику выстраивает такие приоритеты: эффективность труда, профессиональная адаптация, текучесть кадров, трудовая дисциплина, совпадение целей работника с целями предприятия, минимальное число конфликтов, отсутствие забастовок.

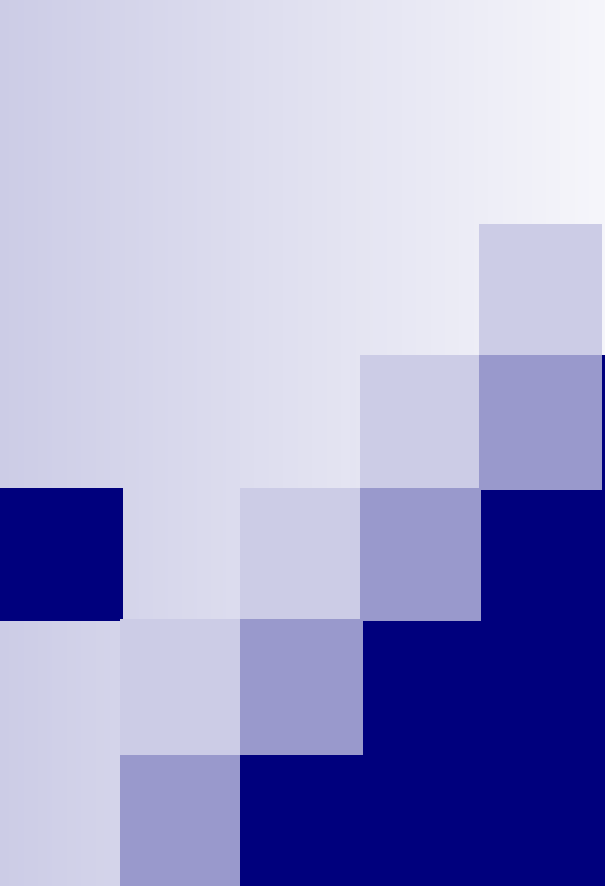


Работнику наиболее значимы такие условия, как содержательность и удовлетворенность трудом, условия труда, уровень заработной платы, возможность профессионального роста и самореализация, психологический климат в коллективе, отсутствие стрессовых ситуаций.

Основоположник теории научного менеджмента Ф.Тейлор в своей книге «Научная организация труда» определил два концептуальных момента: «достигающий работодатель» и «достигающий работник», т.е. работодатель и работник в своих предпочтениях должны двигаться навстречу друг другу, учитывать интересы друг друга. Он особо отмечал, справедливое отношение по отношению именно к каждому работнику. По мнению Ф.Тейлора, если рабочие предприятия оплачиваются по различным ставкам в соответствии со своими индивидуальными достоинствами, то в интересы высокооплачиваемых рабочих не может входить союз с низкооплачиваемыми. Безусловно, качество трудовой жизни работника складывается из таких нюансов производственной жизни как личные отношения с руководителем.

Основоположник научного менеджмента отмечал, что никакую благотворительность работник не ценит так, как мелкие проявления личного доброжелательства и симпатии, устанавливающие дружелюбное чувство между ним и начальством.





Социальная ответственность в системе регулирования социально-трудовых отношений.

Процесс интеграции многих элементов «социального» и «экономического» привел к появлению нового научного направления - социальная экономика. В процессе эволюции появились новые социально - экономические категории:

- человеческий капитал;**
- социальные инвестиции;**
- социальное государство;**
- социальное партнерство;**
- социальная ответственность.**

В 1998 г. была принята совместная Декларация ООН и Международной Организации Труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». При этом определено понятие: «Достойный труд». В контексте стандартов качества было принято «Руководство по социальной ответственности» (Guidance on Social Responsibility- стандарт ИСО 26000). Оно определяет социальную ответственность любого хозяйствующего субъекта:



1. принцип подотчетности
(предприятие должно принимать на себя обязательство выслушивать соответствующую критику за свое воздействие на общество и окружающую среду и отвечать за нее);

2. принцип прозрачности (решения и деятельность предприятия должны быть ясными в вопросах воздействия на общество и окружающую среду);

3. принцип этического поведения (он обязывает предприятия в своей деятельности основываться на таких этических нормах, как честность, равенство, добросовестность, проявление заботы о людях, животных, окружающей среде, а также реагировать на интересы заинтересованных сторон);

4. принцип уважения интересов заинтересованных сторон (предприятию, помимо интересов владельцев или клиентов, следует уважать, учитывать, соблюдать интересы всех других заинтересованных сторон, у которых имеются свои права, требования и конкретные интересы);

5. принцип соблюдения верховенства закона (в качестве обязательного условия своей деятельности предприятие должно считать соблюдение законов и всех нормативных актов);

6. принцип соблюдения международных норм поведения (предприятие обязано учитывать и соблюдать принятые международные нормы поведения);

7. принцип соблюдения прав человека (предприятие должно признавать важность прав человека и их всеобщность, где в качестве критерия принимаются права человека, изложенные во Всеобщей Декларации прав человека-10.12. 1948 г.).



На основании *Глобального договора в области социальных отношений* 1999 г. Давос (Швейцария) было сформулировано десять принципов Глобального договора ООН, которые декларируют, что предприниматели должны:

- 1. Оказывать поддержку соблюдению прав человека, провозглашенных международным сообществом.
- 2. Обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека.
- 3. Поддерживать свободу ассоциаций и признавать право персонала на заключение коллективных договоров.
- 4. Выступать за уничтожение всех форм принудительного труда.
- 5. Выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и за нятости.
- 6. Выступать за полное искоренение детского труда.
- 7. Способствовать предупреждению негативных воздействий на окружающую среду.
- 8. Проявлять инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.
- 9. Содействовать развитию и распространению экологически чистых технологий.
- 10. Противодействовать коррупции во всех ее формах, включая вымогательство и взяточничество.



В настоящее время принят международный стандарт SA 8000: «Социальная отчетность» (Social Accountability), который подготовлен на основе деклараций МОТ и определяет только требования к соблюдению бизнес-структурами права работников на труд (в том числе на охрану труда), и к менеджменту в этой области.

Российская торгово-промышленная палата (ТПП) приняла документ «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в РФ». Он направлен на рассмотрение социальных проблем, которые наиболее актуальны для современной России:

- - полная уплата налогов;
- - справедливая оплата труда работников;
- - помощь беспризорным детям;
- - финансирование социальной сферы.

В современной России существует Всероссийская организация качества (ВОК), которая разрабатывает стратегические подходы к повышению качества жизни. В 2007 г. был разработан и введен в действие стандарт ВОК – КСО – 2007 «Социальная ответственность организации. Требования». Этот стандарт не имеет аналогов за рубежом и в России, т.к. охватывает основные составляющие социальной ответственности, но кроме добросовестной практики ведения бизнеса и финансовой прозрачности.

В настоящее время принят международный стандарт в области социальной ответственности бизнеса- ISO 26000. Требования этого стандарта, по аналогии со стандартом ВОК КСО-2007 «Социальная ответственность организации. Требования», внесены в семь основных модулей, охватывающих все стороны деятельности организации в области социальной ответственности:

- **А. Социальные права персонала.**
- **Б. Социальные гарантии персонала.**
- **В. Качество продукции, услуг и работ.**
- **Г. Охрана окружающей среды.**
- **Д. Экономное расходование ресурсов.**
- **Е. Поддержка местного сообщества.**
- **Ж. Менеджмент социальной деятельности.**



Корпоративная социальная ответственность в контексте уверенного развития компании

С начала 2000-х гг. в России создана и функционирует Ассоциация менеджеров России (АМР), которая определяет понятие корпоративной социальной ответственности: «КСО - это добровольный вклад частного сектора в общественное развитие через механизм социальных инвестиций».



Внутренняя социальная ответственность
корпорации – это деловая практика в отношении
собственного персонала, всего, что касается
развития человеческих ресурсов на предприятии,
человеческого капитала в таких направлениях:

- безопасность труда (пожарная безопасность);
- стабильная выплата заработной платы;
- дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников;
- обучение персонала с помощью различных программ;
- подготовка и повышение квалификации;
- необходимая помощь в стрессовых ситуациях.



Внешняя социальная ответственность корпорации
- это деятельность, предпочтительно развиваемая
следующими путями:

- спонсорство и корпоративная благотворительность;
- экология, включающая в себя все то, что превосходит установленные в государстве экологические стандарты;
- взаимодействие с местным сообществом;
- готовность компании участвовать в кризисных ситуациях;
- выпуск качественной продукции.

В 2006 г. Ассоциация менеджеров России (АМР) приняла меморандум «О принципах корпоративной социальной ответственности», где дано определение о том, что в развитии принципов КСО в нашей стране нельзя отходить от международных стандартов в этой сфере. Основными принципами АМР являются:

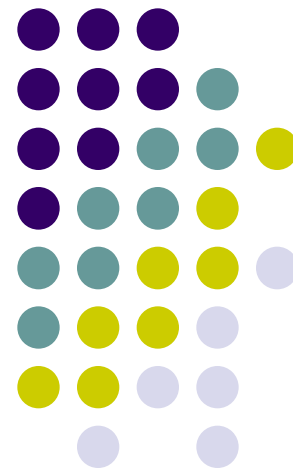


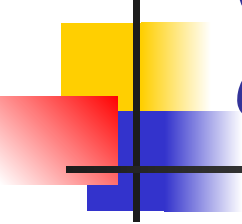
- производство качественной продукции и услуг для потребителя;
- создание привлекательных рабочих мест;
- «неукоснительное» выполнение требований законодательства;
- учет общественных ожиданий и общепринятых этических норм в практике ведения дел;
- построение добросовестных и взаимовыгодных отношений со всеми заинтересованными сторонами.

Краткая характеристика западных моделей корпоративной социальной ответственности

Исследования, которые проведены в начале XXI в. показали, что модели корпоративной социальной ответственности в США и Европе можно разделить на две группы:

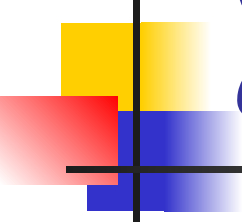
1. Открытые;
2. Скрытые.





Открытая форма корпоративной социальной ответственности -

обозначает линию поведения корпорации, которая приводит корпорацию к принятию на себя ответственности за решение тех вопросов, в которых заинтересовано общество. Открытая форма корпоративной социальной ответственности обычно затрагивает добровольные и самостоятельно определяемые линии поведения, программы и стратегии корпорации по вопросам, которые воспринимаются самой корпорацией или ее стейк-лидерами как часть их (корпорации или стейкхолдеров) ответственности перед обществом.



Скрытая форма корпоративной социальной ответственности –

это официальные и неофициальные институты страны, через которые ответственность корпораций за общественные интересы согласована с корпорациями или предписана им. Такая скрытая форма корпоративной социальной ответственности обычно включает в себя те ценности, нормы и правила, которые зачастую ведут к обязательным требованиям в отношении корпораций в вопросах, которые общественные, политические и экономические интересы (страны) рассматривают как обязательные и обоснованные обязанности юридических лиц.

Американская модель корпоративной социальной ответственности. Традиции филантропии и добровольной помощи бизнеса другим слоям общества получило распространение в США в XIX в.

В силу природы американского бизнеса, основанного на максимальной свободе субъектов, многие сферы общества остались до сегодняшнего дня саморегулируемыми. Американское общество отработало многочисленные механизмы участия бизнеса в социальной поддержке общества, например, немыслимое количество корпоративных фондов, нацеленных на решение разнообразных социальных проблем за счет бизнеса. Известно, что американское профессиональное образование спонсируется частным сектором, как ни в одной другой стране мира (разумеется, исключаются из сравнения те страны, где образование, здравоохранение, другие социально значимые области существования общества финансируются государством). Это объясняется тем, что бизнес заинтересован в добровольных вливаниях в образование, пенсионные и страховые схемы для персонала и иные социально значимые программы. Вообще для США характерно минимальное вторжение государства в частный сектор. Классическим примером является Фонд Билла и Мелинды Гейтс с капиталом почти 27 млрд. долларов, полностью финансируемый из личного состояния супругов Гейтс для целей улучшения систем образования и здравоохранения в различных странах мира.

Модель корпоративной социальной ответственности в континентальной Европе.

Европейские корпорации более заметны в вопросах ограничения своей ответственности перед обществом. Европейская модель корпоративной социальной ответственности не является открытой линией поведения компании. В Европе, корпоративная деятельность, регулируется нормами, стандартами и законами соответствующих государств. Следуя модели корпоративной социальной ответственности, рассматривающей экономическую, юридическую, этическую ответственность компаний и их благотворительную деятельность, можно выделить некоторые отличия континентальной модели корпоративной социальной ответственности от американской:

- *экономическая ответственность* в основном фокусируется на аспекте прибыльности бизнеса и на ответственности компании перед ее акционерами; европейцы, как и американцы, в данную группу отношений также относят ответственность бизнеса перед работниками предприятий и местными сообществами;
- *юридическая ответственность* - это база 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 как вмешательство в вопросы личной свободы.
- *этическая ответственность*. Большинство социальных проблем относятся европейскими компаниями к сфере этической ответственности очень склонны доверять частному сектору. Очевидно, что именно этим объясняется более высокий уровень внимания к бизнесу со стороны общественности в Европе, чем в каких-либо других странах.

Британская модель корпоративной социальной ответственности

Корпоративная социальная ответственность в Великобритании сочетает в себе элементы американской и континентальной моделей. Общим с континентальной Европой является активная поддержка бизнеса со стороны государства. Британия имеет хорошую репутацию страны, где развита государственная система социального обеспечения и здравоохранения. Одновременно присутствуют и американские элементы корпоративной социальной ответственности, которые особенно четко проявились на рубеже 1979 - 1980-х гг. в период реформ М. Тэтчер.

В целом, для британской модели характерны такие признаки:

- широкое развитие сектора независимого консалтинга в области КСО;
 - пристальное внимание финансового сектора к проектам в области корпоративной социальной ответственности (тенденция роста количества социальной ответственных инвестиционных фондов);
 - повышенный интерес средств массовой информации (Например, «Таймс» публикует индексы социальной ответственности в своем еженедельном разделе «Профиль Компании»);
 - система бизнес-образования Великобритании однозначно превосходит такую систему континентальной Европы по количеству и разнообразию учебных курсов в области корпоративной социальной ответственности;
 - активное участие правительства в развитии корпоративной социальной ответственности (в Великобритании даже существует министерство по координации корпоративной социальной ответственности);
 - принципиальным моментом является ярко выраженная инициативность самого бизнеса в создании проектов в области корпоративной социальной ответственности, что, по сути, полностью согласуется с принципом добровольности.
-

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

