



КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ
РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА ОБЩЕСТВА**

Человеческий капитал как социально-экономическое богатство нации

Человеческий капитал отличается от физического капитала тремя важными особенностями:

- - человеческий капитал не может быть собственностью предпринимателя;
- - инвестиции в человеческий капитал требуют намного более длительного периода времени, чем это допускает предприниматель, а поэтому необходимы усилия общества и государства для интенсификации этого капитала;
- - инвестиции в знания и профессионализм, которые нужны для зарождения искусственной интеллектуальной индустрии, должны быть сделаны в социальном контексте (вложения в общий человеческий капитал), что совершенно чуждо предпринимателю ориентированному на прибыль за короткое время (работодатель - предприниматель способен к краткосрочным инвестициям в специфический человеческий капитал); поэтому и необходима государственная социальная политика для формирования в обществе общего человеческого капитала.



Экономическая наука определяет важнейшие формы вложения в человека:

- Образование;
- Профессиональная подготовка;
- Медицинское обслуживание;
- Рождение детей и уход за ними.



Образование и производственная подготовка повышают уровень знаний работника, т.е. увеличивают объем человеческого капитала. Охрана труда и здоровья, сокращают заболеваемость и смертность, способствуют увеличению срока трудовой деятельности человека, интенсифицируют ее. С позиций теории человеческого капитала, совокупные затраты человека на образование и повышение культурного уровня, кроме духовного развития, ведут к образованию некоторого запаса знаний, умений и навыков, как некоторого капитала, способного возвращаться с избытком. Рентабельность таких затрат можно понять на уровне отдельного индивида, общественных структур и институтов, причем на уровне индивида - по аналогии с физическим капиталом.



В современных условиях многие компании переходят к системе управления «через удовлетворение»:

- подбирают сотрудников, мотивированных на качественное выполнение работы, которых не нужно заставлять;
- используют в целях мотивации более тонкие и эмоционально окрашенные позитивные (приносящие радость) методы повышения эффективности деятельности; это особенно важно для ключевых сотрудников - носителей конкретных знаний, имеющих богатый опыт, т.е. для обладателей и носителей человеческого капитала.

В США разработана модель, описывающая взаимоотношения между прибыльностью и множеством относящихся к ней факторов в виде цепочки взаимозависимостей:

- - прибыль и рост фирмы связаны с приверженностью потребителей;
- - приверженность потребителей связана с потребительской удовлетворенностью;
- - потребительская удовлетворенность связана ценностью услуги;
- - ценность услуги связана с производительностью сотрудников;
- - производительность сотрудников связана с их приверженностью;
- - приверженность сотрудника связана с его удовлетворенностью;
- - удовлетворенность сотрудников связана с внутренним качеством трудовой жизни.

Удовлетворенность сотрудников корпорации самым тесным образом связана с их лояльностью, т.е. приверженностью организации.

Развитие лояльности работников *соответствует экономическим принципам корпоративной социальной ответственности*, поскольку способствует развитию базовой функции компании на рынке как производителя качественных товаров и услуг. Можно определить ключевые направления формирования системы лояльности корпорации:

- ☐ - создание системы качественного подбора персонала;
 - ☐ - формирование и поддержание удовлетворенности персонала;
 - ☐ - осуществление программ развития персонала.
-

Человеческий капитал корпорации - это запас знаний, умений и практических навыков персонала (в форме интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе обучения и практической деятельности), который:

- - приобретает способности к созданию и распространению различного типа инноваций (*продуктовых, процессных, организационных, маркетинговых*), приносит организации доход в виде прибыли;
- - поддается измерению и является базовым для формирования рыночного, структурного и потребительского капитала, вместе с которыми образует интеллектуальный капитал организации.

В современном понимании человеческий капитал имеет сложный состав:

- **Системный (логический) капитал** - логическое, системное мышление человека. Логический капитал содержит интеллектуальные способности человека - приемы сосредоточения и запоминания, алгоритмы мышления, модели действительности.
- **Эмоциональный капитал** - эстетические способности, умение осознавать свой внутренний эмоциональный мир и управлять им.
- **Креативный капитал** - сочетание логического и эмоционального капитала, что позволяет обеспечивать гибкость мышления и поведения, способность увидеть несовершенство окружающего мира, воображать и создавать новые подходы к решению проблем в условиях неопределенности.
- **Социальный капитал**, который включает осознание человеком своего социального статуса и предназначения; способности к общению и взаимодействию, другими людьми; умение управлять конфликтами; умение обучаться и корректировать себя и свое социальное поведение; в социальный капитал включаются наработанные человеком связи и отношения с другими людьми.
- **Предпринимательский капитал** - способности человека к виртуальному соединению факторов производства, целеполагание, умение фактически добиваться за планированного результата.
- **Организационный капитал** - способность к изобретениям, рационализаторским предложениям, получению патентов, оформлению технической документации на изделия и технологические процессы их изготовления; создание учебных пособий, лекций, презентаций.
- **Потребительский (клиентский) капитал** - способность создавать устойчивые связи с потребителями; формировать обратные связи (отзывы, рекламации, предложения) по результатам потребления (эксплуатации) продукта.

Корпоративная социальная восприимчивость, которая отвечает на вопрос – как именно действует компания.

Три грани восприимчивости тесно переплетены и в теории, и на практике:

- Оценка среды ведения бизнеса (внутренняя и внешняя среда);
- Управление заинтересованными сторонами;
- Управление проблемами.

Несовершенство российской налогово-бюджетной системы

Неразвитость гражданского общества

Стремление к
достойной
жизни

РАБОТНИК

РАБОТОДАТЕЛЬ

КСО

Создание
комфортных
условий для
бизнеса

ВЛАСТЬ

Противодействие социальным
потрясениям

Упрочение авторитета



Социальная политика и социально ответственное поведение бизнеса



Социальная политика - это не только реализация правительствами разных стран концепции государства всеобщего благосостояния, но это также вовлечение бизнеса и гражданского общества и решение наиболее важных социальных проблем. Идеология корпоративной социальной ответственности возникла как ответ транснациональных компаний на давление институтов гражданского общества. Процесс исторической «битвы труда и капитала» с начала XIX в., рост социалистических настроений в мире и порожденные ими профсоюзные движения, вынудили многих предпринимателей создавать систему социальных гарантий и охраны труда, а уже в 1970-е гг., когда началось мировое движение в защиту экологии, получил развитие процесс увеличения корпоративных инвестиций в защиту окружающей среды. В настоящее время эта концепция получила широкое распространение как новая технология коммерческой и производственной деятельности компаний, нацеленных, в конечном счете, по-прежнему на максимизацию прибыли.

«Социальная политика»



Появление на рубеже 1950-1960-х гг. теории человеческого капитала обозначило новый вектор в социально-экономическом развитии мирового общества. Этот вектор привел к тому, что и появился новый термин в экономической науке под названием: «**Социальная политика**». Есть разные определения социальной политики, но в экономической науке обычно понимают под ней комплекс мер общества по обеспечению социальной защиты человека, поддержанию определенного статуса различных социальных групп и созданию условий для всестороннего развития человека в обществе. Безусловно, бизнес, как составная часть общества, не может быть в стороне от социальной политики.

Принципы социальной политики:



Принцип социальной справедливости.

Социальная справедливость является общепризнанной ценностью современного демократического сознания, закрепленного в основополагающих документах мирового сообщества наряду с миром и свободой. Дж.Роулз сформулировал два принципа, которые позволяют, по его мнению, примирить противоречия социальной справедливости: 1) **принцип свободы**, согласно которому любой человек должен иметь равный со всеми другими доступ ко всем свободам; 2) **принцип различия**, который допускает социально-экономическое неравенство, если оно идет на пользу наиболее обездоленным.

Кроме того, справедливость необходимо рассматривать как традиционное историческое ощущение в обществе при распределении экономических благ. В ст.7 Конституции РФ определено, что «Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». Признание социального типа государства влечет за собой признание равенства социальных прав всех его граждан, независимо от их индивидуальных или социальных особенностей. Таким образом, государство гарантирует всем гражданам обеспечение некоего социального минимума, который выражается в минимальной оплате труда, минимальной (в том числе социальной) пенсии, адресной социальной помощи тем, чей душевой доход ниже прожиточного минимума.



Принцип индивидуальной социальной ответственности

- этот принцип требует от индивида, семьи, малой группы приложения максимальных усилий для самопомощи и самообеспечения.

Принцип социальной солидарности - современное общество призвано встречать социальные затруднения как единая система, внутри которой происходит перераспределение социальной состоятельности от трудоспособных к нетрудоспособным, от одного поколения к другому.

Принцип социального партнерства - этот принцип включает в себя такие принципы:

- равноправие сторон на переговорах и при принятии решений;
- равная для всех сторон обязательность исполнения договоренностей;
- обязательная и равная ответственность сторон за выполнение принятых обязательств;
- принцип трипартизма, то есть в переговорах трех сторон: государственной власти, работников и работодателей.

Принцип социальной компенсации - он призван обеспечить правовую и социальную защищенность граждан, необходимую для восполнения ограничений, обусловленных их социальным статусом.



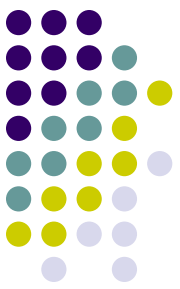
Принцип социальных гарантий - этот принцип предусматривает предоставление гражданам гарантированного государством минимума социальных услуг по обучению, воспитанию, духовному и физическому развитию, профессиональной подготовке и рациональному трудоустройству, объем, виды и качество которых должны обеспечить необходимое развитие личности и подготовку к самостоятельной жизни.

Принцип субсидиарности (поддержки) - принцип предусматривает оказание предпочтения общественным инициативам, по сравнению с соответствующей деятельностью государственных органов и учреждений при финансировании мероприятий в области социальной политики. Этот принцип предполагает законодательное регулирование взаимодействия государственных и негосударственных структур в социальной сфере и поддержку последних.

Бизнес, осуществляя социальную ответственность, должен принимать во внимание этот принцип социальной политики. Кроме того, все принципы социальной политики необходимо учитывать предпринимательскому сообществу. Наиболее приоритетными принципами при этом являются:

- принцип солидарности;
- принцип субсидиарности.

Корпоративная социальная ответственная деятельность компаний должна учитывать и основные функции социальной политики в обществе:



- **Социальная безопасность**, рассматривающая, прежде всего, все имеющиеся возможности для удовлетворения человеком своих потребностей, сочетать индивидуальные и общественные интересы; это достигается в том случае, если в обществе достигается баланс между спросом и предложением, что позволяет решать проблемы по обеспеченности жильем, проводить образовательную деятельность, выполнять программы социального развития;
- **Политическая устойчивость власти**, которая достигается при учете компромисса мнений различных социальных групп в обществе, определения принципиальных подходов к структуре власти (президентская или парламентская), выборности властных органов;
- **Устойчивость экономических институтов**. Сложность современной отечественной общественной жизни заключается в реструктуризации всех экономических институтов. Происходит переход от социалистических экономических институтов к рыночным. Устойчивость создаваемых рыночных институтов зависит также от умелой политики по проведению социальной ответственности бизнеса, т.к. таких институтов не было в бывшем СССР и их формирование проходит на фоне значительных эмоциональных напряжений в обществе современной России.
- **Экологическая устойчивость жизнедеятельности**. В 1970-е гг. в мире развернулись различные общественные движения за улучшение экологической среды в странах. В этой связи, корпоративная социальная ответственность начала вносить свой весомый вклад в улучшение экологической устойчивости.

Основная причина перманентной конфликтной ситуации между владельцами физических средств производства и владельцами труда (наемными работниками)

заключается в отстранении последних от участия в создании стоимости производимых товаров и услуг.

Потребительная стоимость и меновая стоимость товаров - это разные экономические явления.

Потребительная характеристика блага - это его свойства, нужные человеку для его нормальной жизни.

Меновая стоимость - это ценность товара уже для продажи потребителю. И эта стоимость приносит доход производителю товара. Различные исследования показывают, что работник психологически также считает себя соавтором создания стоимости и желает быть участником ее распределения в обществе.

Развитие социальной политики и корпоративной социальной ответственности в рыночных экономических отношениях заключается как раз в опоре на экзистенциальное мировоззрение.

В общей методологии экзистенциализма можно выделить три основных его подхода, которые онтологически связаны между собой:

- - во-первых, - это индивиды; экзистенциалисты считают, что так называемые общие теории человеческой природы упускают из виду самое основное - уникальность каждого человека и его жизненной ситуации;
- - во-вторых, экзистенциализм интересуется смыслом или целью человеческой жизни и при этом «субъективный» или внутренний опыт здесь более важен, чем «объективная» истина;
- - в третьих, человеческая свобода, способность каждого индивида выбирать ценности, взгляды, эксклюзивные пути решения жизненных проблем.



Качественные характеристики человеческого капитала - знания, мотивации, навыки, здоровье - являются своеобразным «социальным трансформатором», способным генерировать энергию труда в ценности для конкретного человека. Тем самым человеческий капитал выполняет функции социальной политики по приобщению человека (работника) к распределительной системе получаемых результатов труда. Эта функция и позволяет существенно ослаблять традиционное противоречие между трудом и капиталом.

Социальная политика государства или работодателя (владельца физических средств производства), по сути, заключается в придании гражданину (работнику)

уверенности в том, что он не отстранен от полученных результатов труда и его социальный статус поддерживается различными институтами:

- - стабильной либеральной политико-экономической системой;
- - развитыми формами правовой и гражданской защиты;
- - эффективной системой налогов, социальных отчислений;
- - надежно действующей кредитно-банковской системой;
- - рыночной системой образования и профессионального обучения, позволяющей получить свой статус и значимость каждому человеку в обществе;
- - качественной в обществе спросом и предложением на необходимые товары и услуги, т.е. уверенностью в получении требуемых для него ценностей для жизни.



Социальная политика - это процесс создания в обществе ощущения стабильности и предсказуемости политико-экономических действий государства и бизнес-структур при распределении результатов экономической деятельности общества или конкретной корпорации (фирмы) в обозримой перспективе. Такая перспектива для отдельного человека - это время его жизни в предстоящие примерно 15 - 20 лет. Ему необходим стабильный социальный статус, т.е. социальное положение для накопления человеческого капитала, его развития и совершенствования. Человек - это существо с постоянным увеличением своих потребностей. И в этом смысле труд человека является творческим, потому что включает в себя бесконечную постановку новых, все более амбициозных задач. В этой связи творчество человеческого капитала направлено и на самого человека, т.к. он постоянно изобретает для себя новые и новые потребности.



Человеческий капитал -

это процесс использования различных социальных технологий для генезиса и развития способностей в какой либо профессиональной деятельности. Дело в том, что качественный человеческий капитал способствует накоплению высокого уровня профессионализма в обществе, а это обстоятельство, в свою очередь, создает условия для увеличения продолжительности активной экономической жизни всех членов общества. Все это совершенствует предпосылки для повышения пенсионного возраста в стране и общему увеличению продолжительности жизни человека. Эта проблема является весьма актуальной для современной России, где сохраняется тенденция по сокращению общей численности населения страны. Увеличение совокупного экономически активного возраста в стране априори приведет к повышению эффективности всех экономических отношений, которые складываются в обществе. А это и есть одна из основных целей социальной политики.

Эффективное взаимодействие социальной политики и человеческого капитала создает условия для экономического роста в стране, накоплению богатства общества и его процветанию, а социальная ответственность бизнеса - это дополнительный инструментарий экономического роста.

- *Посткриминальный бизнес на поле социальной политики.* Необходимо отметить, что в России существует такое явление как *социальная ответственность посткриминального бизнеса.* Социальная политика посткриминального бизнеса в первую очередь определяется социальным происхождением ее лидеров, традиционными этическими, иногда сентиментальными представлениями о необходимости поддержки слабых.

Социальная ответственность предприятий малого бизнеса

В отечественном обществе интенсивно развивается малый и средний бизнес.



Миссией корпорации должно быть не только получение прибыли, но и создание социальных ценностей, точнее - получение прибыли на основе социальных ценностей.

Отмечается, что смена господствующей парадигмы ведения бизнеса обусловлена следующими обстоятельствами:

- 1) повышение значимости нематермальных факторов экономического роста, связанных с развитием человеческого потенциала; конкурентоспособность многих компаний определяется факторами, находящимися на стороне качества, а не цены. Наиболее существенными из них является способность к инновациям и восприятию новейших технологических достижений, в основе которых лежит человеческий интеллектуальный, социальный капитал, т.е. качество рабочей силы и мотивация работников. Именно это обстоятельство формирует экономические подходы по социализации бизнеса;
- 2) открытый характер мировой экономики, определяющий необходимость усиления роли бизнеса в решении социальных задач. При этом глобализация информации повышает осведомленность инвесторов и финансовых институтов о деятельности компании и особенностях ведения бизнеса, включая взаимоотношения с сотрудниками, местными сообществами, властными структурами. Как результат: предпочтение отдается более устойчивому бизнесу с точки зрения как финансовых, так социальных и экологических показателей.
- 3) принадлежность большей части национальной экономики (более 80 %) частному сектору и акционерному капиталу. При этом логично выглядит ситуация, когда бизнес разделяет с государством всю полноту ответственности за социально-экономическое состояние общества и удовлетворение жизненно важных потребностей населения. Тем более, если бизнес не возьмет на себя часть ответственности за решение нарастающих проблем в социально-трудовой сфере, он сам станет первой их жертвой.

Теневая заработная плата - это весьма опасное социальное явление.

Оно лишает работников полноценного социального страхования, различных компенсационных выплат, связанных с увольнением, режимом работы, условиям труда, охраной и безопасностью труда, оплатой больничных листов отпуска. Такие неучтенные выплаты заработной платы в малых предприятиях ставят работника в полную зависимость от работодателя, т.к. их размер не регламентируется никакими официальными документами.

Нужно отметить, что такое пренебрежительное отношение к работникам на малых предприятиях зачастую дорого обходится самому бизнесу. Такое невнимание к работнику, его неформальная эксплуатация, снижает уровень удовлетворенности работников своим трудом, оплатой, условиями, социальным положением, что непосредственно влияет на производительность труда и, соответственно, на прибыль бизнеса.

Социально ответственное поведение -

это не только забота о собственных сотрудниках, но и определенные обязательства в отношении потребителей, что, естественно, подразумевает, прежде всего, производство качественной продукции по разумной цене. Но как показывают исследования, многие малые предприятия, желающие иметь контакты и зарубежными партнерами, являются неконкурентоспособными для этого. И эта неконкурентоспособность проявляется уже в собственной стране. Более того, участились случаи сознательного введения в заблуждение потребителя, имеет место бесконтрольное и массовое использование продуктов, содержащих генно-модифицированные организмы. Однако, некачественная продукция является весьма опасной для жизни и здоровья людей.



Достаточно низким является уровень социальной ответственности малого бизнеса в сфере экологической безопасности.

При этом нужно отметить, что в развитых странах экологические инициативы являются приоритетными в деятельности малого и среднего бизнеса. Вложения в экологию - это источник конкурентных преимуществ. Например, в странах Евросоюза производство экологически чистой продукции повышает степень лояльности потребителей. Для таких предприятий предусмотрена специальная система налоговых льгот.

Невысокий уровень социальных обязательств отечественного малого бизнеса объясняется, безусловно, низким уровнем морально-нравственных обязательств руководителей малых предприятий. Но эти предприятия действуют в обществе, а поэтому причина кроется глубже. Исследователи отмечают, что такое поведение обусловлено по меньшей мере двумя основными причинами:

- - первая - низкий уровень прибыльности малого бизнеса, а это весьма важно, т.к. для социально ответственного поведения предприятие, в первую очередь, должно быть прибыльным; по имеющимся данным, средний уровень рентабельности малого бизнеса в России составляет 2,2 %;
- - вторая - социальная безответственность многих малых предприятий - это и результат социальной безответственности государства. Дело в том, что только в России существует такой феномен как «работающие бедные». Даже в странах третьего мира работающий человек не является бедным.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

