

**КОРПОРАТИВНАЯ
СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Разделы

Раздел I. Основные понятия

Раздел II. Историческая эволюция
социальной ответственности

Раздел III. Использование
инновационных социальных
технологий

Раздел I.

Основные понятия

Социализация труда

(от лат. *socialis* - общественный)

мы понимаем не как обобществление средств производства и их переход в собственность общества, а как объективный процесс роста взаимозависимости между субъектами экономической деятельности, характеризующейся определенными устойчивыми чертами:

- **социализация труда в теоретическом плане опирается на концепцию «социальной рыночной экономики», в которой человеческие ресурсы определяются как решающий фактор производства;**

- субъектами отношений по поводу труда являются не только наемные работники и работодатели, но также органы власти различных уровней и самоуправления, социальные партнеры, институты гражданского общества;

- отношения по поводу труда не ограничиваются его организационно-техническими сторонами, а включают в себя также правовую основу трудовых отношений, отношения, обусловленные социальной и гражданской ответственностью социальных партнеров;

- трудовые отношения рассматриваются в контексте воспроизводства человеческих ресурсов, которые формируют социально-трудовую сферу, ставшую органической частью социальной рыночной экономики;
- новое содержание трудовых отношений сформировало устойчивые социальные системы: социального страхования, охраны труда, социального партнерства, пенсионной системы;
- регулирование трудовых отношений уже не может ограничиваться рамками отдельного хозяйствующего субъекта, оно стало многоуровневым: на корпоративном, муниципальном, региональном, отраслевом, национальном и международном уровнях.

Основные факторы производства

■ **Эволюция системы управления предприятием**
(переход от традиционной модели к современной)

| № | Характерные черты парадигмы | Традиционная модель | Современная модель |
|----|---|--|---|
| 1. | Решающий фактор производства | Финансовый капитал | Человеческие ресурсы |
| 2. | Цель предприятия | Получение прибыли | Достижение конкурентных преимуществ |
| 3. | Соотношение функций предпринимательства | Экономическая функция- основная. Социальная- носит остаточный характер | Социальная функция во многом обуславливает функцию экономическую |
| 4. | Определяющий вид менеджмента | Финансовый менеджмент | Социальный менеджмент |
| 5. | Главная цель менеджмента | Достижение экономической эффективности | Мобилизация человеческих ресурсов |
| 6. | Роль наемного работника | «Винтик» в технологическом механизме | «Инсайдер», т.е соучастник общей корпоративной деятельности |
| 7. | Тип отношений менеджмента с персоналом | «Менеджер- думает», «наемный работник - исполняет» | Интеграция творческих усилий всех участников корпоративной деятельности |

Продолжение таблицы

| №№ | Характерные черты парадигмы | Традиционная модель | Современная модель |
|-----------|--------------------------------------|--|---|
| 9. | Стиль управления | Авторитарный | Сопричастный |
| 10. | Методы менеджмента | Администрирование, построенное на экономическом принуждении | Методы, построенные на корпоративной ответственности |
| 11. | Информация | Строго ограниченная и дозированная в зависимости от адресата | Максимально открытая, ставшая важным инструментом менеджмента |
| 12. | Признание права на управление | Формальный статус руководителя | Качество неформального лидера и профессионализм |
| 13. | Ближайшее окружение руководителя | «Свита», лично преданная руководителю | «Команда» профессионалов и единомышленников |
| 14. | Основная направленность менеджмента | Во внутреннюю среду предприятия | Больше внимания на внешнюю среду предприятия |
| 15. | Способ решения социальных конфликтов | Преимущественно силовыми методами, не исключаями локаутов и забастовок | Стремление достичь социального консенсуса, используя социальный аудит |

Предпринимательство – это

**инициативная, самостоятельная,
добровольная деятельность граждан
(группы партнеров) и их
объединений, осуществляемая от их
имени, на свой риск, под их
имущественную ответственность,
направленная на систематическое
получение прибыли.**

Качества успешного предпринимателя

*(данные компании «Эрнст энд Янг»,
опрос 685 предпринимателей по всему миру)*

- **Дальновидность – 76**
- **Страстность – 73**
- **Усердность -64**
- **Честность – 53**
- **Новаторство – 49**
- **Рискованность – 46**
- **Устойчивость – 42**
- **Инициативность- 41**
- **Умение работать в команде – 37**
- **Гибкость -33**
- **Лояльность – 14**

Человеческие ресурсы - ЭТО

- совокупность физиологических, психологических, интеллектуальных, конкурентоспособных и других социальных качеств человека, обеспечивающих его жизнеспособность и позволяющих ему адаптироваться к обществу и прежде всего к условиям трудовой деятельности

Человеческие ресурсы

*можно рассматривать
на нескольких уровнях.*

**Человеческие ресурсы на уровне
предприятия - это персонал
организации, характеризующийся
достаточным уровнем компетенции,
профессионализма, желанием,
мотивационными устремлениями,
которые проявляются
непосредственно в процессе трудовой
деятельности.**

Социальный капитал

- можно определить как использование совокупности врожденного и приобретенного потенциала человеческих ресурсов в сфере профессиональных знаний, практических навыков, корпоративной культуры, морально-этических норм.

Конкурентоспособный работник

- высокий уровень предварительной подготовки (общеобразовательный уровень, широкий кругозор, творческое мышление, уровень специальных профессиональных знаний);
- необходимая степень знаний и навыков, полученных уже на практической работе и в системе профессиональной переподготовки;
- не продажа своей «рабочей силы», а сдача в аренду своей интеллектуальной собственности (знания и опыта) на время, зафиксированное в трудовом контракте;
- проявление социальной ответственности и готовности реализовать свой творческий потенциал в процессе достижения предприятием конкурентных преимуществ. Работник становится «стейкхолдером» на данном предприятии;
- высокий уровень взаимного доверия в отношениях с работодателем

Социальные инвестиции

Социальные инвестиции – это
«вложения в человека»,
имеющие целью:

- ▶ развитие персонала;
- ▶ охрану труда и медицинское обслуживание;
- ▶ обеспечение жильем

Развитие персонала:

- разработка программ обучения и развития персонала;
- сотрудничество с зарубежными компаниями и центрами;
- MBA , семинары, конференции, курсы и т.п.;
- предоставление грантов для профессионального обучения;
- использование системы дистанционного обучения;
- создание корпоративных учебных центров;
- формирование этических кодексов корпорации;
- реализация программ взаимодействия со школами (стипендии гранты, ознакомительные поездки и т.п.);

Охрана труда и медицинское обслуживание

- система страхования;
- диспансеризация работников;
- компенсация стоимости путевой на санаторно-курортное лечение;
- содержание негосударственных учреждений здравоохранения

Обеспечение жильем

- формирование собственного жилищного фонда;
- предоставление служебного жилья;
- программы ипотечного кредитования;
- программы благоустройства и озеленения города;
- компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение;
- содержание негосударственных учреждений здравоохранения.

Социальное партнерство-

ЭТО

– система взаимоотношений между работниками, работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Социальное государство –

это правовое демократическое государство, которое провозглашает высшей ценностью человека и создает условия для обеспечения достойной жизни и свободного развития человека.

По мнению зарубежных экспертов[i], социальное государство стремится установить в стране такой государственный и общественный порядок, который:

- обеспечивает всем равные возможности развития в соответствии с индивидуальными способностями и заботится о материальном благополучии всех граждан;**
- ограничивает власть распоряжения людей над людьми до функционально необходимого уровня и, таким образом, обеспечивает максимум индивидуальной и общественной свободы;**

[i] См.: Государственно-монополистическая социальная политика (теория и практика) конца 70-х годов. М.: ИНИОН. 1980. С. 130.

- постоянно корректирует распределение растущих доходов и привилегий, обеспечивая тем самым социальную справедливость по отношению к каждому члену общества;
- осуществляет социальную защиту той части трудоспособного населения, которая не по своей воле потеряла возможность реализации своего трудового потенциала;
- гарантирует материальное обеспечение нетрудоспособных членов общества: пожилых людей, инвалидов, детей из малообеспеченных семей и других представителей слабо защищенных слоев населения.

Характерные черты социального государства

(по мнению экспертов [i])

- высокие расходы общества на заработную плату (40-60% ВВП);
- развитая система социальной защиты, расходы на которую составляют не менее 20-25% ВВП;
- высокая доля социальных расходов в государственном бюджете на здравоохранение (7-9% ВВП) и образование (4-6% ВВП);
- системная государственная деятельность по обеспечению занятости, создание условий для внедрения эффективных систем профессиональной подготовки, переподготовки и трудоустройства широких слоев населения.

[i] См., напр.: Роик В.Д. Социальная модель государства: опыт стран Европы и выбор современной России // Государственная власть и местное самоуправление. 2006. №10. С.30.

Предприятие - это

- самостоятельная ячейка хозяйственной деятельности, имеющая свои права и обязанности, в которой происходит соединение основных факторов производства (материальные, природные, человеческие ресурсы) в целях, поставленных собственником предприятия.
- Предприятие –это также социальное сообщество людей с разным социальным статусом, но объединенных общей корпоративной деятельностью

Конкурентоспособное предприятие

В условиях современной экономики- это

- продукт этого предприятия должен пользоваться относительно устойчивым спросом у потребителя, т.к. должен быть социально востребованным.

- пользоваться доверием со стороны своих деловых партнеров

- акционеры должны получать ожидаемые ими дивиденды

- менеджеры должны иметь соответствующее вознаграждение,

- рядовые наемные работники -иметь устойчивое рабочее место и достойную заработную плату.

Различия в управлении прибылью и конкурентной способностью

| <i>Критерии</i> | <i>Прибыль</i> | <i>Конкурентная способность</i> |
|------------------------------------|---|---|
| Концептуальная основа | Школа научного управления | Концепция социального менеджмента |
| Объект управления | Финансовые ресурсы и персонал | Человеческие ресурсы |
| Основная цель | Получение экономической выгоды | Достижение устойчивого и долгосрочного развития предприятия |
| Средства достижения цели | Снижение продажной цены в результате сокращения издержек производства | Развитие социального климата путем увеличения социальных инвестиций |
| Факторы конкурентной борьбы | Ценовой фактор, увеличение объема производства и своего удельного веса на рынке, государственная поддержка. | Высокое качество продукции, его инновационный характер, привлекательный имидж предприятия в глазах общества |
| Функции управления | Традиционные: планирование, анализ, контроль и учет; мотивация и стимулирование, наказания и поощрение, принятие решений. | Традиционные плюс новые: стратегическое планирование развития социального капитала, формирования человеческих ресурсов, развития инноваций. |
| Методы наблюдения | Непосредственный контроль, контроллинг, мониторинг | Аудиторское обследование, аудит конкурентной способности. |

П.Ф. Друкер – один из основоположников современного менеджмента, отмечал:

« ... концепция максимизации прибыли на самом деле бессмысленна. Опасность этой концепции заключается в том, что она мифологизирует саму прибыльность коммерческого предприятия . Прибыль – это не причина, не логическое обоснование экономического поведения и экономических решений, а скорее проверка на целесообразность и эффективность...По сути, концепция мотива прибыли не просто бесполезна – она вредна. Именно она стала главной причиной ложного понимания природы прибыли в нашем обществе. В сущности, цель коммерческой фирмы определяется обществом, поскольку любое коммерческое предприятие остается частью общества. Получение прибыли – не самоцель, а потребность, которую следует объективно определить по отношению к каждой отдельной фирме, ее стратегии, ее нуждам и ее рискам»

(Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента. – М., Изд. дом «Вильямс». 2004, стр. 37).

Критерии, определяющие эффективность деятельности предприятия

| Традиционные показатели | ↔ | Современные показатели |
|---|----------|---|
| Доход на капитал (прибыль) | ↔ | Конкурентоспособность |
| Эффективность инвестиций | ↔ | Эффективность персонала |
| Затраты на капитал | ↔ | Затраты на персонал |
| Структура финансового баланса | ↔ | Квалификационная структура капитала |
| Изменения в финансовом балансе | ↔ | Изменения в составе персонала |
| Амортизация основных фондов | ↔ | Использование потенциальных возможностей персонала |
| План капитальных инвестиций | ↔ | План развития персонала |
| Структура капитала | ↔ | Структура мотивации персонала (соотношение базовой и переменной компенсации) |
| Прирост капитала | ↔ | Затраты на подготовку и переподготовку персонала |
| Долгосрочное и краткосрочное финансирование | ↔ | Проектирование затрат на контакты с менеджерами, охрану окружающей среды, местную социальную инфраструктуру |
| Минимизация финансовых рисков | ↔ | Минимизация социальных рисков |

Раздел II.

ИСТОРИЧЕСКАЯ ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Универсальные общие черты экономических, управленческих систем, вещественно-материальных условий жизни

Формирование специфических (обособленных региональных или национальных моделей) Регулирование человеческих ресурсов, и менталитета.

Глобализацией современного мира

Особенностями исторического развития, национальными традициями страны

Обусловлено

Причины, породившие КСО:

- усложнение конкурентной среды, в которой **человеческие ресурсы** начинают играть роль решающего фактора производства;
- все большая **обусловленность функции экономической** (получение прибыли) **от функции социальной** (имидж предприятия как социально ответственного хозяйствующего субъекта);
- включение в понятие **«социальной ответственности»** не только правовых норм, но и **этических**;
- **связь, переплетение социальной ответственности с социальной отчетностью, стандартизацией, социальным аудитом**;
- в целом процесс интеграции «экономического» и «социального», формирование на этой основе **социоэкономических отношений и социоэкономики**.

Этапы развития КСО:

- 1 ЭТАП** - отдельные проявления благотворительной деятельности.
- 2 ЭТАП** - появление первых *социальных отчетов, рейтингов* компаний.
- 3 ЭТАП** - становление *социальной отчетности* и появление *социальных стандартов*.
- 4 ЭТАП** - *социальный аудит*, как наиболее зрелая форма выражения социальной ответственности.

Основные этапы становления социальной ответственности в зарубежных странах

| Эт. | Период | Концепция | Форма |
|------|---------------------------------------|--|---|
| I. | Конец XIXв. – до Второй мировой войны | Предыстория формирования отдельных элементов, преимущественно религиозно-этического характера | Благотворительная деятельность и меценатство |
| II. | 50-е – 60-е г. XX века | Правовая ответственность отдельного предприятия, выступающего в качестве юридического лица | Верификация соответствия нормам государственного налогового и трудового законодательства |
| III. | 70-е – 80-е г. XX века | Ответственность, основанная на заинтересованности в максимизации прибыли | Рассмотрение социальной политики предприятия через призму его рентабельности |
| IV. | 90-е г. XX века - начало XXI века | Проявление гражданской ответственности, стремящейся согласовать корпоративные интересы с интересами общества | Гарантии по выпуску продукта, не угрожающего здоровью потребителей, обеспечивающей экологическую безопасность, участие в формировании социальной инфраструктуры |

Основы российской цивилизации

- ▶ решающее влияние православной культуры (приоритет духовности над материальным, неуважение к частной собственности. Общее благо выше личных интересов, и т.д.)
- ▶ византийский тип государственности как историческая традиция (верховный правитель - «помазанник божий», персонифицированный характер государственной власти, унитарный характер государства, державный патриотизм)
- ▶ религиозная толерантность
- ▶ коллективизм, общинность, соборность («коммунитаризм» Н. Бердяева)
- ▶ приверженность к социальной справедливости (нелюбовь к «богатеньким»)
- ▶ сочетание долготерпения и жестокость, широты души и недостаточной экономической рациональности
- ▶ правовой нигилизм
- ▶ отношение к свободе, демократии (волелюбие, анархизм)

ПРАВОСЛАВИЕ

- «консервативное направление» в христианстве (непримиримость к культу «золотого тельца», единство церкви и государства, приверженность к социальной справедливости и т.д.);
- соборность, коммунитаризм, коллективизм;
- духовность и нравственность;
- влияние православия на события 1917 года;
- гонение церкви в период Советской власти;
- взгляд русских религиозных философов (К. Леонтьев, Вл. Соловьев, С. Булгаков, С. Франк, Н. Бердяев и др.).

ЖИЗНЕННЫЙ УРОВЕНЬ

ЭТО - СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ, ВЫРАЖАЮЩАЯ СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЛЮДЕЙ В СМЫСЛЕ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИМИ БЛАГАМИ, КОТОРЫЕ ХАРАКТЕРИЗУЮТСЯ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО КОЛИЧЕСТВЕННЫМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ, АБСТРАГИРОВАННЫМИ ОТ ИХ КАЧЕСТВ, ЗНАЧЕНИЯ

(размер оплаты труда, доход, объем потребления благ и услуг, уровень потребления продовольственных и промышленных товаров, продолжительность рабочего и свободного времени, жилищные условия, уровень образования, здравоохранения, культуры и т. д.).

Социальная ответственность- ЭТО

осознанное отношение субъекта социальной деятельности к требованиям социальной необходимости, гражданского долга, социальных задач, норм и ценностей, понимание последствий осуществляемой деятельности для определенных социальных групп и личностей, для социального прогресса общества.

Российская власть

- ◆ в течение многих веков отличалась своим ярко выраженным авторитаризмом;
- ◆ в современной структуре «властной вертикали» институты гражданского общества (ассоциации работодателей, профсоюзы) не всегда могут играть ту роль, для которой они предназначены;
- ◆ конституционное положение о социальном государстве обязывает исполнительную власть проводить социально ответственную политику, однако в жизни эта политика чаще принимает форму государственного социального патернализма, чем социального партнерства;

Характеристика инвестиций в корпоративных социальных программах российских предприятий разных отраслевых групп экономики

| Группа отраслей | Социальные инвестиции на 1-го работника (в рублях) | Доля социальных инвестиций в валовых продажах (в %) | Доля социальных инвестиций в балансовой прибыли (в %) |
|-------------------------|--|---|---|
| Экономика в целом | 28330 | 1,96 | 11,25 |
| Сырьевой сектор | 25750 | 1,7 | 8.2 |
| Перерабатывающий сектор | 30480 | 3,8 | 24,4 |
| Сфера услуг | 56380 | 1,2 | 30,6 |

Положительные и слабые стороны социальной политики РФ в 2010 году

| №№ | Положительные | №№ | Слабые |
|----|---|----|--|
| 1. | Выход из кризиса: - рост производства больше 3%, - производительность труда – 3,1% | 1. | Ощущаются последствия экономического спада с 2009г. на 7,9%; отток капитала из России: 38,3 млрд. дол. |
| 2. | Социально-ориентированная политика государства | 2. | Продолжение существенного влияния олигархических структур на исполнительную власть; рост масштабов коррупции |
| 3. | Сохранение социальной стабильности | 3. | Вспышка межнациональной ненависти (Манежная площадь Москвы) |
| 4. | Реальная заработная плата выросла на 4,2%, а реальные денежные доходы – на 3,8%, пенсии за последние два года – повысились более чем на 70% | 4. | Инфляция составила 8,5%; примерно 1\3 всех денежных доходов населения приходится на 10% самых богатых и лишь 2% - на долю самых бедных; разрыв уровней доходов самых богатых и самых бедных составляет 7 раз (по официальным данным) |
| 5. | По сравнению с 2000г. доля граждан, имеющих доход ниже прожиточного минимума сократился почти вдвое – с 29% до 15% | 5. | В первом полугодии 2010.г более 19 млн. человек находились за чертой бедности |
| 6. | Безработица сократилась на 2 млн. чел. | 6. | Миллионы нелегальных мигрантов практически лишены всех прав, квота на 1,7 млн. чел фактически на территории России находится около 10 млн. мигрантов. |

Российское бизнес-сообщество

- ◆ возникло в совершенно специфических условиях: не в силу экономических закономерностей концентрации и централизации капитала, а в результате политической катастрофы, связанной со стремительным распадом Советского Союза и разгосударствлением собственности, при котором ее основные участники мало думали о своей социальной ответственности;
- ◆ последствия этой катастрофы налицо: олигархический характер российского крупного бизнеса, его слабая этическая основа, узкое (ограниченное) понимание социальной ответственности;

Позиции РСШП (крупный капитал)

- ▶ Против вмешательства государства в экономику.
- ▶ Защита частной собственности.
- ▶ Снижение налогов.
- ▶ Открытость российской экономики для зарубежных инвесторов.
- ▶ Рост производительности труда за счет сокращения социальных расходов.
- ▶ Пересмотр трудового законодательства.
(увеличение продолжительности рабочего дня и возраста выхода на пенсию, расторжение трудового договора в силу форс-мажорных обстоятельств, сокращение срока увольнения до 1 месяца и т.д.)
- ▶ Ориентация на тактику сиюминутной выгоды.
- ▶ Отсутствие инстинкта самосохранения.

Позиции «Деловой России» (малый и средний бизнес)

- ▶ Снижение налогообложения
- ▶ Экономическая обоснованность тарифной политики государства.
- ▶ Государственная поддержка малого и среднего бизнеса.
- ▶ Гуманизация уголовного права.
- ▶ Этика ведения бизнеса.

Российские профсоюзы

- ◆ при коренном изменении общественного строя большим достижением является то, что профсоюзы сохранили свои организационные структуры и заставили признать себя в качестве одного из институтов гражданского общества;
- ◆ в то же время профсоюзам все еще трудно играть роль равноправного социального партнера с объединениями работодателей: они располагают несравнимо меньшими финансовыми возможностями, не имеют никаких административных ресурсов и инструментов политического лоббирования

Позиции профсоюзов

- ▶ Борьба за «достойную» заработную плату.
- ▶ Разработка по новой методике «корзины потребления».
- ▶ Увеличение социальных расходов (социальных инвестиций) на оплату труда, условия труда, экологическую безопасность и т.д.)
- ▶ Ограничение квоты трудовых мигрантов.
- ▶ Гендерное равенство.

В конечном итоге нет развернутой социальной программы в условиях модернизации российской экономики.

Основные этапы становления социальной ответственности в России

| № | Период | Концепция | Форма |
|------|-------------------------------------|---|---|
| I. | Последняя треть XIX в. - до 1917 г. | Период первоначального накопления капитала в России | Религиозно-этическая основа, благотворительная деятельность и меценатство, которые особенно выделялись в старообрядческих общинах. |
| II. | 1917–1990 гг. | Советский период | Государственный социальный патернализм на всех уровнях хозяйственной деятельности. Директорский корпус - государственные управляющие - обязаны были быть социальными патерналистами (отчитываться о жилищном строительстве, мед. обслуживании своих работников, домах культуры, яслях, детсадах). За социальной сферой осуществлялся партийный контроль на предприятии. Определенную роль играли профсоюзы - на них были возложены функции контроля за охраной труда и социальным обеспечением. |
| III. | 90-е годы XX века | Политика шоковой терапии, которая нанесла наибольший ущерб, прежде всего социальной сфере | Концептуальное и идеологическое господство радикальных либералов. Государство и бизнес отказались от социальной ответственности. Практически - игнорирование Ст. 7 Конституции РФ. |
| IV. | 2001–2010 гг. XXI века | Ответственность, основанная на заинтересованности в максимизации прибыли | Социальная государственная политика, ориентированная на формирование политической и социальной стабильности в стране. Ответственность, предусмотренная трудовым и налоговым законодательством |
| V. | 2011-2020 гг. XXI века | Формирование социальной ответственности в условиях модернизации и | Гарантии по выпуску продукта, не угрожающего здоровью потребителей, обеспечивающего экологическую безопасность, участие в формировании социальной инфраструктуры |

Коммунитарная социальная ответственность

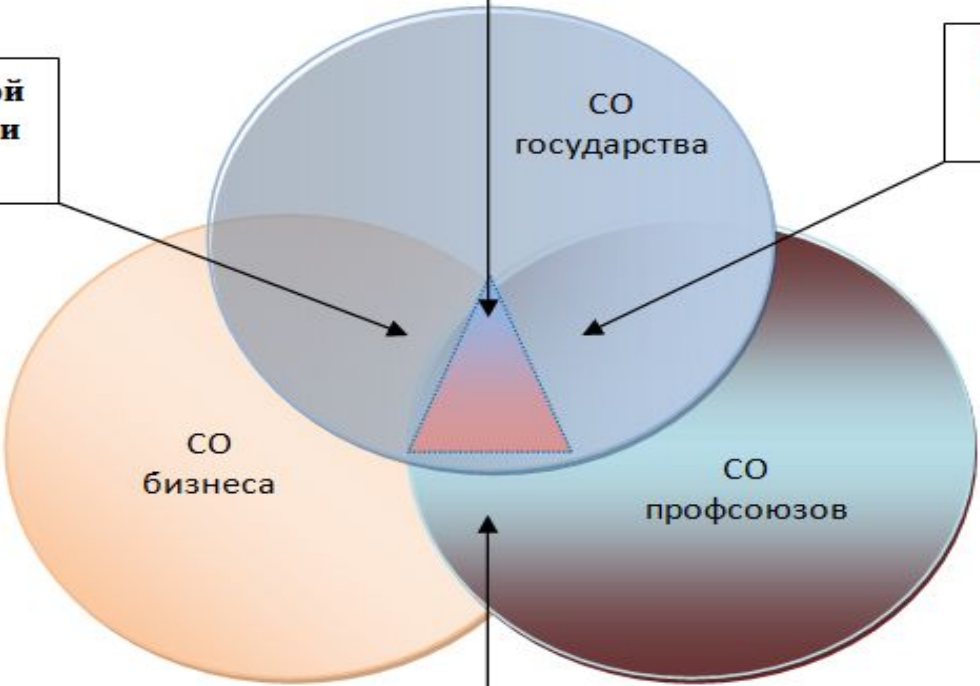
- можно определить

**как осознанную необходимость
социальных партнеров регулировать
социально-трудовые отношения в системе
социального партнерства на основе их
взаимного экономического интереса,
трудового законодательства, этических
норм общества, имеющую цель
достижение социального консенсуса.**

**Сфера коммунитарной
социальной ответственности**

**Сфера совместной
СО государства и
бизнеса**

**Сфера совместной
СО государства и
профсоюзов**



**Сфера совместной СО
бизнеса и профсоюзов**

Раздел III.

Использование инновационных социальных технологий

Что такое аудит?

- ➔ **наблюдение**
 - ➔ **проверка**
 - ➔ **контроль**
 - ➔ **обследование**

Требования к аудиторскому обследованию

- ➔ профессионализм аудиторов
- ➔ независимость
- ➔ высокие морально-этические качества аудиторов

Социальный аудит - это

эффективный инструмент социального партнерства, позволяющий осуществить диалог между заинтересованными сторонами и достигнуть консенсуса на основе достоверных результатов добровольного, независимого и прозрачного аудиторского обследования социально-трудовых отношений, имеющего целью регулирование процесса воспроизводства и развития человеческих ресурсов.

Типология социального аудита



Сравнительный анализ форм аудиторского обследования

| № № | Критерии сравнения | Государственный аудит | Корпоративный аудит | Общественный аудит |
|-----|------------------------------------|--|--|--|
| 1. | Заказчик аудита | Государство | Социальные партнеры – представители власти, бизнеса, профсоюзов | Социальные партнеры на уровне региона, территории и институты гражданского общества |
| 2. | Органы исполнения (проведения) | Счетная палата РФ, Службы фин. Мониторинга при Минфине РФ, Комитеты, комиссии, советы Правительства РФ и др. | Аудиторские фирмы, агентства; Специальные комиссии корпораций, предприятий | Специальные аудиторские фирмы, агентства. Комиссии при Правительстве РФ или Администрации региона. |
| 3. | Основные задачи аудита | Аудит соответствия: - исполнение бюджета, - борьба с экономическим кризисом, - миграция населения и пр. | Повышение конкурентной способности: минимизация рисков; исключение социальных взрывов и пр. | Использование социальных стандартов и выявление потенциальных ресурсов для устойчивого и долгосрочного развития. |
| 4. | Характер проведения | Обязательность (обязывающий) | Добровольный | Интеграция в систему социального партнерства |
| 5. | Результаты и вероятные последствия | Издание соответствующих законодательных актов. Передача дел в прокуратуру. | Включение результатов в колдоговор, издание соотв. приказов и распоряжений, изменение в расстановке кадров и пр. | Ориентация в распределении федеральных бюджетных средств, оценка деятельности администрации региона, формирование кадрового резерва Президента и пр. |

Сравнение внутрикорпоративного аудита с внешним

| №№ | Черты организации | Внутрикорпоративный аудит | Внешний аудит |
|----|---|---|---|
| 1 | Заказчик-пользователь | Руководитель материнского или дочернего предприятия | Руководство головной компании (корпорации) |
| 2 | Объект аудита | Масштабы всей корпорации или отдельного его подразделения | Масштабы всей корпорации |
| 3 | Предмет аудита | Все виды корпоративного управления или отдельных ее сегментов | Преимущественно финансовые отношения, вопрос охраны труда и экология |
| 4 | Ролевые задачи | Определение конкурентной способности корпорации и ее бизнес-единиц | Определение степени корпоративной социальной ответственности |
| 5 | Исполнители | Специалисты и менеджеры данной корпорации | Независимая аудиторская фирма и ее профессиональные аудиторы |
| 6 | Критерии аудиторского обследования | Правовые нормы государственного законодательства и нормативные стандарты | Государственные и международные финансовые и социальные стандарты |
| 7 | Преимущества | Более простая и гибкая форма аудиторского обследования, не требующая больших затрат | Относительно большая независимость и более высокий уровень профессионализма |
| 8 | Недостатки | Определенная зависимость от корпоративного руководства и | Достаточно высокий уровень оплаты аудиторских |

Аудит социально-трудовых отношений

- ➔ заработной платы**
- ➔ управления персоналом**
- ➔ организации труда**
- ➔ охраны труда**
- ➔ профсоюзной деятельности**

Необходимые условия для социального обследования

- ➔ определенная зрелость рыночных отношений
 - ➔ правовая база
 - ➔ разработанные стандарты
 - ➔ институциональные структуры

Трудности внедрения социального аудита

- недостаточный уровень социальной ответственности (бизнеса, профсоюзов, власти)**
- отсутствие правовой базы**
- недостаточно развитая системы социальных стандартов**

Западная и российская модели социального аудита (сравнительный анализ)

| Характерные черты | Западная модель | Российская модель |
|---|---|--|
| Цивилизационные основы | Протестантская этика | Православная этика |
| Цель СА | Минимизация социальных рисков | Развитие человеческих ресурсов |
| Основные заказчики СА | Работодатели | Работодатели, профсоюзы, органы власти |
| Уровни аудиторского обследования | Микро (хозяйствующие субъекты) | Макро и микро федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, локальный уровни |
| Объекты обследования | Условия труда, отношения с деловыми партнерами, экология, отношения с властью | Система социальных отношений в ее широком значении |
| Роль органов власти | Ограничены рамками законотворчества | Властные органы – социальные партнеры |
| Участие профсоюзов | Практически отстранены | Профсоюзы – социальные партнеры |
| Этическая основа СА | Социальная ответственность бизнеса | Социальная ответственность бизнеса, власти, профсоюзов |
| Соотношение правовой и этической основы | Доминирование правовых норм | Важная роль этических норм и традиций |
| Степень открытости результатов СА | Значительная часть результатов СА носит конфиденциальный характер | Организационная структура обуславливает его “прозрачность” |
| Организационная структура | Отсутствие координирующего центра | Организационная вертикаль в рамках системы социального партнерства |

Индикаторы аудита коммунитарной социальной ответственности

- 1) состояние, развитие и использование трудового потенциала;
- 2) социально-трудовые отношения и уровень социальной напряженности;
- 3) оплата труда и уровень жизни работников;
- 4) соблюдение условий и охраны труда;
- 5) общий социальный климат на предприятии и социальное самочувствие работников предприятия;
- 6) достижение конкурентной способности предприятия как стратегической цели хозяйственной деятельности;
- 7) уровень социальных инвестиций;
- 9) социальная ответственность социальных партнеров;
- 10) эволюция социальных конфликтов;
- 11) наличие профсоюза, его признание в качестве социального партнера

Основными социальными показателями на уровне отдельного предприятия следовало бы считать:

а) соотношение между «жесткими» и «гибкими» факторами конкуренции. Прежде всего важным индикатором является наличие у предприятия стратегической программы повышения конкурентной способности, а также ответ на вопрос: что является определяющим в определении управления данного предприятия — тактика получения сиюминутной выгоды на основе ценового фактора или стратегия устойчивого и долгосрочного развития на основе минимизации социальных рисков;

б) восприимчивость к инновациям, которая в свою очередь обусловлена профессиональным уровнем менеджерского корпуса, готовности персонала и его заинтересованностью технологической модернизации производства, улучшении потребительских качеств продукции и т.п.;

в) корпоративная социальная ответственность и солидарность, позволяющая минимизировать социальные риски и тем самым в значительной мере придать большую конкурентную способность;

г) удельный вес социальных инвестиций в общей инвестиционной программе корпорации. Здесь инвестиции в «человека» понимаются не как минимальные издержки на оплату труда, а дополнительные вложения, имеющие цель развития человеческих ресурсов (расходы на подготовку и переподготовку персонала, на социальную инфраструктуру предприятия, формирование доверия между социальными партнерами и т.п.).

Индикаторы конкурентной способности на региональном уровне:

- а) место, занимаемое регионом в общей классификации российских регионов (опорный, дотационный, «столичный», и т.д.)**
- б) уровень реализации региональных программ социально-экономического развития;**
- в) демографическая ситуация в регионе (средняя продолжительность жизни жителей региона, эволюция смертности и рождаемости, показатели миграционного процесса и т.д.);**
- г) структура региональной экономики;**
- д) доля инновационного продукта в региональном обороте;**
- е) характеристика человеческих ресурсов (общеобразовательный и профессиональный уровень работников);**
- ж) занимаемое место региона в рейтингах конкурентной способности среди других российских регионов.**

Базовыми индикаторами аудита конкурентной способности на отраслевом уровне могут быть:

- а) структура отрасли: соотношение между базовыми (сырьевой и аграрный комплексы) и высокотехнологическими;**
- б) уровень научно исследовательской и конструкторской базы, размер бюджета НИОКР, доля инновационной продукции в масштабах отрасли;**
- в) инвестиционная привлекательность отрасли;**
- г) соотношение между полученной добавленной стоимостью и уровнем заработной платы сотрудников.**

Индикаторы аудита конкурентной способности национальной экономики:

- а) структура национальной экономики:** (соотношение между инновационными и традиционными отраслями, между сильными и слабыми сторонами конкуренции);
- б) общеобразовательный и профессиональный уровень человеческих ресурсов и уровень оплаты труда** (охват населения высшим образованием, удельный вес расходов на НИОКР, величина прожиточного минимума, средняя продолжительность жизни и т.д.);
- в) инвестиционная привлекательность национальной экономики** (уровень административных барьеров, масштабы теневой экономики и коррупции, характеристики трудовой миграции и т.д.);
- г) социальная ответственность бизнеса, власти и общества** (программы социально-экономического развития страны);
- е) место, занимаемое страной в международном рейтинге конкурентной способности.**

Муниципальный общественный аудит

- требует разработки специального набора основных индикаторов, которые могли бы характеризовать состояние социально-трудовых отношений на муниципальном уровне.

Основные индикаторами муниципального общественного аудита:

- ◆ продолжительность жизни;
- ◆ качество жилищных условий;
- ◆ величина и распределение доходов;
- ◆ индекс социальной дифференциации (соотношение зарплаты 10% самых высокооплачиваемых работников и 10% самых низкооплачиваемых);
- ◆ миграционная привлекательность;
- ◆ безопасность личности;
- ◆ уровень социального партнерства;
- ◆ социальная ответственность бизнеса (уровень социальных инвестиций);
- ◆ эффективность муниципального управления;
- ◆ система образования;
- ◆ здравоохранение;
- ◆ обеспеченность учреждениями культуры и спорта;
- ◆ коммунальные услуги;
- ◆ транспорт, связь и коммуникации.

Аудит эффективности профсоюзной деятельности

1. Может проводиться на различных уровнях: корпоративном, отраслевом, региональном или федеральном. Но базовым и определяющим должен быть аудит, предметом обследования, которого является деятельность профкома конкретного предприятия (организации).

2. Под эффективной деятельностью подразумевается форма активного взаимодействия организационной структуры профсоюза со своими членами, а также другими работниками, социальными партнерами (работодателями органами власти), а также соответствующими профцентрами.

Таким образом, аудит профсоюзной деятельности имеет совершенно конкретное поле обследования.

Главная цель аудита профсоюзной деятельности

- определение уровня эффективности профсоюзного комитета в реализации его основной функции – защиты интересов наемных работников.

Защитная функция профсоюзов постоянно усложняется. Если несколько десятилетий назад эта функция сводилась преимущественно к защите материальных интересов наемных работников: заработной платы, продолжительности рабочего дня, охраны труда и т.п., то сегодня в отношениях между профсоюзом и работодателем все большее значение начинает играть, так называемые, качественные условия труда, которые в свою очередь обусловлены такими понятиями как «достойная заработная плата», «социальные инвестиции в человека», «профессиональное продвижение», «экологическая безопасность», «гендерное равенство» и др.

Важные аспекты:

- 1) решение о проведении аудита принимает не вышестоящие профсоюзные структуры, а сама профсоюзная организация, тем самым демонстрирует рост уровня своей социальной ответственности. Поэтому аудит профсоюзной деятельности ни в коем случае нельзя рассматривать как форму обязательного контроля со стороны профцентра.
- 2) выбор аудиторов и формирование аудиторской группы, т.е. тех, кто будет практически осуществлять аудиторское обследование.

Принципы аудита профсоюзной деятельности:

- аудиторская оценка профсоюзной деятельности должна опираться на уставные нормы и положения Федерации Независимых профсоюзов России;
- заключение аудита должно быть высокопрофессиональным, что позволило бы профкому более четко подготовиться к переговорному процессу по заключению коллективного договора;
- объективный характер аудиторского обследования позволяет профкому выявить слабые стороны своей деятельности и разработать программу повышения эффективности профсоюзной деятельности;
- конфиденциальный характер работы аудитора должен сочетаться с принципом транспарентности результатов аудита, которые должны быть доступными для всех работников предприятия (организации).

Конкретный механизм реализации аудита профсоюзной деятельности

I этап: Подготовка к проведению аудита

- ▶ обсуждение и принятие решения о проведении аудита профсоюзной деятельности;
- ▶ разъяснительная компания среди работников предприятия относительно цели, задач и практического значения аудиторского обследования;
- ▶ определение объектов профсоюзной деятельности, выбранных для аудиторского обследования;
- ▶ согласование с администрацией необходимых мер, связанных с проведением аудита.

II этап: Предварительная работа с аудиторской группой

- ▶ формирование группы и утверждение ее руководителя;
- ▶ определение объема и сроков проведения аудиторского обследования;
- ▶ подготовка необходимой внутренней информации по объектам аудирования;
- ▶ согласование списка основных индикаторов и диагностики профсоюзной деятельности;
- ▶ заключение договора с руководителем аудиторской группы.

III этап: Период непосредственного проведения аудита

- ▶ обеспечение аудиторской группы необходимыми условиями для ее работы: помещение, информационная техника и т. п.;**
- ▶ согласование с администрацией времени проведения опросов и интервью с работниками;**
- ▶ обеспечение условий для конфиденциального характера проведения аудиторского обследования;**
- ▶ создание условий, исключающих возможность давления на принятие аудиторской группой заключения по итогам аудиторского обследования.**

IV этап: Использование результатов аудиторского обследования

- ▶ заслушивание доклада группы аудиторов и его обсуждение;**
- ▶ проверка качества аудиторского заключения и уточнение спорных моментов;**
- ▶ одобрение аудиторского заключения;**
- ▶ разработка программы совершенствования профсоюзной деятельности.**

Комплекс индикаторов аудита профсоюзной деятельности

- позволяет судить о степени эффективности профсоюзной деятельности.

Он построен по принципу причинно – следственных связей:

- в первом разделе - внешняя и внутренняя среда предприятия, в которой происходит профсоюзная деятельность,
- во втором разделе – анализ общего социального климата,
- в третьем разделе – ресурсы профсоюзной организации,
- в четвертом разделе - осуществить диагностику профсоюзной деятельности, которая поможет сформулировать заключение (выводы) об уровне эффективности профсоюзной деятельности.

I. Внутренняя и внешняя среда для профсоюзной деятельности:

- ▶ место предприятия в отрасли и городском хозяйстве, его основные социально – экономические характеристики, перспективы устойчивого и долгосрочного развития;
- ▶ уровень рентабельности и конкурентной способности;
- ▶ существует ли угроза социальной нестабильности: реструктуризации, покупки предприятия, слияния, поглощения, смены руководства;
- ▶ отношение работодателей к системе социального партнерства;
- ▶ отношения работодателей с местной муниципальной властью;
- ▶ имидж предприятия в глазах общественности: результаты социальных мониторингов и рейтинги конкурсов, отклики в материалах СМИ.

II. Общий социальный климат на предприятии (1)

- ▶ социальная ответственность и политика администрации: уровень зарплаты в сравнение со средними отраслевыми и региональными показателями, удельный вес социальных инвестиций в общей инвестиционной программе, участие предприятия в формировании заводской и территориальной социальной инфраструктуры и т. д.;
- ▶ доступны ли стратегические предприятия для открытого обсуждения с работниками и профсоюзом;
- ▶ лояльность персонала к администрации и предприятия: идентифицируют ли себя работники с предприятием, готовы ли они преодолевать сложности ради развития предприятия;

II. Общий социальный климат на предприятии (1)

- ▶ наличие межгрупповых противоречий между отдельными подразделениями, предприятиями, возрастными, этническими, профессиональными группами работников;
- ▶ разрыв в уровне зарплат топ менеджеров и рядовых работников;
- ▶ использование администрацией теневых методов в своей хозяйственной деятельности: «система конвертов», привлечение к работе нелегальных гастарбайтеров, задержки заработной платы и т.п.;
- ▶ число трудовых конфликтов, их эволюция, формы протеста;
- ▶ доминирующий стиль руководства: авторитарный, сопричастный и т.п.;
- ▶ основные принцип возрастания психологических стрессов (слухи о массовых увольнениях, неуважение человеческого достоинства со стороны менеджерского корпуса, увеличение производственных норм) и т.п.

III. Ресурсы профсоюзной организации (1)

- ▶ численность членов профсоюзов и ее эволюция;
- ▶ финансово – имущественное состояние профсоюзной организации, наличие объектов собственности, получение членских взносов, арендные отношения с администрацией предприятия;
- ▶ общая характеристика профкома и профсоюзного актива предприятия: общеобразовательный, профессиональный уровень освобожденных работников (профессиональная подготовка, переподготовка в системе профсоюзного образования), практический опыт профсоюзной деятельности и т.д.;
- ▶ коммуникационная система профсоюзной организации: профсоюзная многотиражка, радио студия, плакаты, листовки и т.п.;

III. Ресурсы профсоюзной организации

- ▶ уровень зарплаты освобожденного профсоюзного работника в сравнении с зарплатой менеджера;
- ▶ существует ли угроза создания на предприятии альтернативного профсоюза;
- ▶ степень независимости профсоюза от администрации предприятия;
- ▶ выдвигая свои требования, учитывает ли профсоюз экономическое положение предприятия?
- ▶ каких позиций придерживается руководства профсоюза предприятия в своих отношениях с администрацией: классовой конфронтации, социального диалога и д.р.;
- ▶ в чем выражается помощь и поддержка профсоюза со стороны профсоюзного центра (отраслевого, регионального, федерального).

IV. Диагностика эффективной профсоюзной деятельности (1)

- ▶ результаты переговоров с администрацией предприятия по защите интересов наемных работников;
- ▶ роль профсоюзов в подготовке и реализации коллективного договора: предложения профсоюза, включенных в коллективный договор и позволившие улучшить условия труда и его оплаты;
- ▶ результаты деятельности профсоюзов по увеличению членов профсоюзной организации;
- ▶ количество работников, обратившихся за помощью в профсоюз;
- ▶ организационная работа профсоюза: проведение социальных мониторингов, собраний, организация пикетов, протестных акций, юридических консультаций, корпоративных мероприятий и т.п.;

IV. Диагностика эффективной профсоюзной деятельности (2)

- ▶ учеба членов профсоюзного предприятия и профсоюзного актива;
- ▶ выступление профсоюзных работников в СМИ по социальным проблемам предприятия;
- ▶ участие профсоюзов в акциях, организованных профцентрами (отраслевыми, региональными, федеральными);
- ▶ результаты социальных опросов работников предприятия: слабые и положительные стороны его работы, предложения работников по улучшению профсоюзной деятельности;
- ▶ оценка деятельности профсоюза с определением конкретной характеристики: «эффективный», «необходимый», «карманный», «беззубый», «бесполезный».

Основные этапы проведения социального аудита на предприятии

1 этап: подготовка к проведения социального аудита

2 этап: планирование социального аудита

3 этап: сбор, анализ и обработка информации

4 этап: заключительный этап социального аудита , анализ и обработка информации

5 этап: реализация рекомендаций социального аудита

