

У нас в гостях социологи БГУЭП (Иркутск)

© 2015 г.

Т.Г. ОЗЕРНИКОВА, Н.В. КУЗНЕЦОВА

РАЗВИТИЕ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

ОЗЕРНИКОВА Татьяна Георгиевна – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, проректор Байкальского университета экономики и права (E-mail: ozernikova@isea.ru); КУЗНЕЦОВА Наталья Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом того же университета (E-mail:toch_map@rambler.ru).

Аннотация. Российские компании все чаще провозглашают приверженность принципам внутрикорпоративной социальной ответственности, признают их стратегический потенциал и рапортуют о социальных инвестициях в персонал. В статье исследуется предположение о том, что результаты социальной деятельности работодателей соответствующим образом отражаются на уровне благосостояния работников и качестве их трудовой жизни. Сформулированы принципы внутрикорпоративной социальной ответственности бизнеса, дана оценка степени их реализации по результатам социологических опросов, проведенных в 2011–2013 гг. в Иркутской области. Выявлена зависимость уровня внутрикорпоративной социальной ответственности от экономического положения и размера компании, а также дифференциация социальных услуг в зависимости от профессионально-должностного статуса работников. Сделан вывод о том, что основным стимулом для реализации социально ответственной стратегии в отношении персонала является жесткость конкуренции на целевых рынках и рынке труда.

Ключевые слова: внутрикорпоративная социальная ответственность • работодатель • работник • расходы на рабочую силу

Социальная ответственность бизнеса – относительно новое явление для России, ее развитие стало заметным в условиях институционализации рыночных отношений и усиления конкуренции. В то же время формирование социально ответственного поведения компаний весьма противоречиво: часто декларация приверженности этой стратегии сочетается с негативными социальными результатами. Особенно ярко такое противоречие проявляется в ее реализации в отношении персонала организаций. Соответственно, представляет интерес изучение реальных тенденций социальной деятельности работодателей (динамики объема и структуры затрат российских компаний на персонал, в том числе социальных инвестиций), тенденций формирования

Работа выполнена при финансовой поддержке НИР по государственному заданию № 2014/52 на выполнение государственных работ в сфере научной деятельности в рамках базовой части проекта №1841 (Номер госрегистрации в ФГАНУ ЦИТиС 01201458900).

“философии” внутрикорпоративной социальной ответственности, ее основных принципов, а также особенностей их реализации в отношении различных групп персонала в организациях разных типов.

До сегодняшнего дня единого понимания внутрикорпоративной социальной ответственности и ее целей не сформировалось. Как правило, ее важность по отношению к персоналу связывается с потребностью укрепления имиджа компании как работодателя, снижения профессиональных заболеваний и несчастных случаев [Веревочкина, 2011], развития персонала как условия обеспечения ее конкурентных преимуществ [Благов и др., 2009], необходимостью обеспечения кадровой безопасности. Стимулом к социально ориентированному поведению работодателей является также стремление избежать различного рода санкций из-за “социальной безответственности” (обращение работников с жалобами в контрольно-надзорные инстанции) и угроз, исходящих от нелояльного персонала.

Можно отметить, что в отечественной теории и практике нет единой точки зрения относительно направлений (элементов) внутрикорпоративной социальной ответственности, что приводит к размытию границ этой ответственности, и в конечном итоге затрудняет оценку тенденций ее развития.

В статье предпринята попытка проанализировать основные тенденции развития внутрикорпоративной социальной ответственности российских компаний, выявить приоритетные ее направления и дать оценку степени полноты их реализации.

Информационная база исследования включает:

1) Данные Федеральной службы государственной статистики (Росстата) о затратах российских организаций на рабочую силу за период 1995–2013 гг. Эти сведения, на наш взгляд, позволяют объективно оценить результаты социальной деятельности российских работодателей и масштабы распространения социально ответственной практики.

2) Данные социальных отчетов о внутрикорпоративной социальной ответственности российских компаний, которые представлены в библиотеке корпоративных нефинансовых отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей (см.: [Библиотека...]). Использование этого источника позволило уточнить направления внутрикорпоративной социальной ответственности, выявить наиболее приоритетные из них, а также характер динамики социальных расходов на персонал. Существенный недостаток в том, что в библиотеке представлены социальные отчеты только крупных и средних организаций. Анализу были подвергнуты социальные отчеты российских компаний за 2011–2013 гг., представляющих различные сектора экономики, в том числе нефтегазовый (4 отчета), энергетический (4), химический (4) и нефтехимический (1), металлургический (3) и горнодобывающий (2), телекоммуникационный (4) сектор, финансы и страхование (5), жилищно-коммунальное хозяйство (1), образование (2), транспорт (4), что составило 85 % от общего количества.

3) Материалы социологических опросов наемного персонала и представителей работодателей Иркутской области, проведенных в 2011–2013 гг. при участии авторов. Использование этого источника позволило изучить мнение наемного персонала и работодателей региона относительно реализации на практике направлений внутрикорпоративной социальной ответственности.

В качестве объекта исследования выбраны работодатели и наемные работники организаций области. В качестве представителей работодателя выступили руководители и специалисты кадровых подразделений, выбор которых в значительной мере обусловлен тем, что “корпоративная социальная ответственность активно интегрируется в деятельность основных функциональных служб... Безусловным лидером выступают департаменты по управлению персоналом” [Доклад..., 2008: 23]. Из общего числа опрошенных 15% респондентов представляли высшее руководство организаций, 28% составили руководители кадровых служб, 57% – специалисты, отвечающие за реализацию кадровых и социальных программ.

Объем выборки: в 2011 г. опрошено 85 экспертов – представителей работодателей и 406 работников, в 2013 – 133 и 452 чел. соответственно. После ремонта [см. Крыштановский, 2007] ошибка выборки составила менее 5%¹.

Формирование выборочной совокупности осуществлено с помощью метода квот. В качестве квотирующего признака выбраны: для проведения опроса работодателей Иркутской области – вид экономической деятельности (признак, в наибольшей степени определяющий специфику внутриорганизационных систем управления персоналом и особенности кадровой политики). Другие признаки не были заданы, чтобы не усложнять квотное задание, однако проведение исследования в различных муниципальных образованиях позволило обеспечить полный охват территории области; для проведения социологического опроса наемного персонала выбраны три квотирующих признака – пол, возраст и вид экономической деятельности организации, где работает респондент.

Оценку тенденций развития внутрикорпоративной социальной ответственности начнем с характеристик ее общероссийского фона.

Тенденции изменения расходов российских работодателей на рабочую силу. Динамика и структура издержек на рабочую силу показывает, что в последние годы приоритет в социальной политике российских организаций отдается росту заработной платы (см. табл. 1).

В течение 1995–2013 гг. значительное изменение структуры издержек на персонал привело к усилению доминирования зарплатной составляющей (доля заработной платы возросла с 60,5% до 75,4%). При этом затраты на обеспечение работников жильем уменьшились в 23 раза (с 4,6% до 0,2%), на социальную защиту – более чем в 1,3 раза (с 28,3% до 21,5%), культурно-бытовое обслуживание – в 11 раз (с 3,3% до 0,3%).

Если проанализировать структуру расходов, направляемых организациями на социальную защиту, то прослеживается тенденция развития пенсионных и медицинских страховых программ, усиления внимания к работникам, имеющим семейные обязанности (см. рис.).

В предоставлении социальных льгот и услуг персоналу обозначились следующие тенденции [Московская, 2009; Бизнес..., 2005; Киселева, 2014; Абакумова, 2009; Лукьянова, 2012]: оптимизация затрат на соцпакет, покупка социальных услуг “на стороне”, у частных провайдеров (страховые компании, частные пенсионные

¹ Характеристика выборочной совокупности по опросу наемного персонала: в 2011 г. было опрошено 15,3% (в 2013 г. – 16%) руководителей, 39% (44,5%) специалистов, 25,9% (25%) рабочих, 19,8% (14,5%) прочих служащих. Из них большая часть – 55,9% (в 2013 г. – 56,8%) опрошенных имели высшее образование, 10,6% (10,9%) – незаконченное высшее, 26,1% (24,7%) – среднее профессиональное, среднее – 7,4% (7,6%). Опрошенные работали в организациях, представляющих все сектора экономики области, в том числе 32,3% (в 2013 г. – 32,4%) были заняты в государственных и муниципальных предприятиях, 60% (57,9%) – в организациях коммерческого сектора экономики (ЗАО, ОАО, ООО и др.), 7,7% (9,7%) – в некоммерческих организациях. Из общего числа опрошенных 53,8% (в 2013 г. – 54,4%) респондентов работали в организациях численностью до 100 чел., 23,3% опрошенных (22,9%) – от 101 до 500 чел., 22,9% (22,7%) – свыше 501 чел.

Характеристика выборочной совокупности по опросу представителей работодателей: из общего числа опрошенных в 2011 г. 13,4% экспертов представляли организации обрабатывающих видов деятельности, 16,5% – сферу торговли, 3,5% – организации финансовой деятельности, 10,4% – сферу образования, 17,6% – организации, предоставляющие услуги населению, 11,8% – организации строительной сферы, 9,4% – транспорта и связи, 1,2% – гостиницы и рестораны, 3,5% – сферу здравоохранения, 12,7% – прочих видов деятельности. В 2013 г. выборка претерпела незначительные изменения. Распределение опрошенных по организационно-правовой форме организации выглядит следующим образом: 20% представляли государственные и муниципальные предприятия, 74,1% – прочие коммерческие организации (ЗАО, ОАО, ООО и пр.), 5,9% – некоммерческие организации. 46,3% экспертов – представители малых предприятий, 32,9% – средних, 20,8% – крупных. При этом 44,7% от общего числа опрошенных оценили экономическое положение своей организации как “хорошее”, 52,9% – “среднее”, лишь 2,4% как “плохое”.

Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу

Год	Средне- месячные затраты на одного работника, рублей	в том числе, %					
		заработ- ная плата	расходы по обеспечению работников жильем	расходы на социальную защиту	расходы на профес- сиональное обучение	расходы на культурно- бытовое об- служивание	прочие расходы
1995	1275,7	60,5	4,6	28,3	0,3	3,3	3,0
1996	1919,6	59,7	3,5	29,9	0,4	3,5	3,0
1998	2094,4	63,2	2,0	30,2	0,3	1,5	2,8
2000	4358,6	65,8	0,7	29,4	0,3	1,1	2,7
2002	7644,0	71,8	0,5	24,4	0,3	1,0	2,0
2005	13336,7	76,6	0,4	19,6	0,3	0,7	2,4
2007	20683,1	77,9	0,3	18,5	0,3	0,5	2,5
2009	28590,4	78,1	0,3	18,4	0,3	0,4	2,5
2013	45870,2	75,4	0,2	21,5	0,3	0,3	2,4

Источник: [Заработная плата].

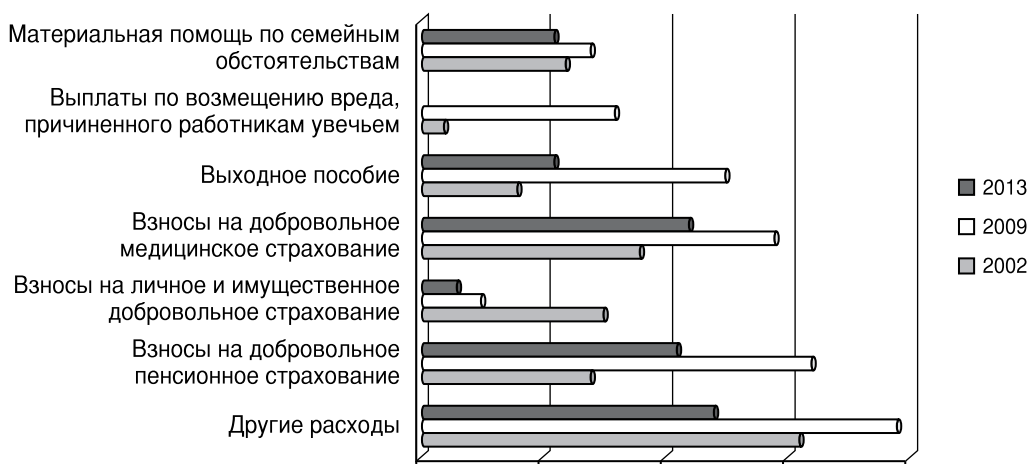


Рис. Динамика и структура расходов организаций на социальную защиту работников (без учета обязательных страховых взносов в государственные социальные фонды), %
Источники: [Труд..., 2003, 2011; Бюллетень...].

фонды, государственные и частные медицинские учреждения) взамен содержания объектов социальной сферы; замена прямого предоставления услуг системой страхования (программы негосударственного пенсионного обеспечения, добровольного медицинского страхования, страхования жизни и здоровья работников и т.д.); введение опций компенсационного пакета, направленных на формирование лояльности и поддержку высококвалифицированных специалистов и работников дефицитных профессий; дифференциация политики льгот и компенсаций в отношении различных категорий персонала; учет потребностей работников при формировании социального пакета; увязка системы предоставляемых льгот и компенсаций с результатами труда работников; широкая распространенность неформальных практик их предоставления, а также недостаточная информированность сотрудников о системе льгот и услуг, предоставляемых работодателем. Причем это касается как обязательных

социальных льгот и страховых выплат, так и тех, которые носят добровольный характер.

Социальные издержки работодателей выросли незначительно [Абакумова, 2009; Московская, 2009; Плискевич, 2010]. Это в полной мере касается и заработной платы, которая по-прежнему является основным источником денежных доходов населения. На фоне кажущегося благополучия (роста заработной платы как в номинальном, так и реальном выражении, усилении ее воспроизводственной функции) в России наблюдается достаточно высокий уровень дифференциации заработной платы и удельный вес численности работников, получающих ее в размере ниже прожиточного минимума (табл. 2).

Хотя доля «работающих бедных» по методологии МОТ сократилась более чем на треть (с 23,9% в 2001 г. до 7,8% в 2013 г.), однако заработная плата большей части работающего населения невелика. Доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка) остается высокой (в 2009 г. – 29%, в 2011 г. – 28,9%). Распределение работников по уровню заработка показывает, что в 2013 г. 7,8% работающего населения получали заработную плату ниже прожиточного минимума, 23,9% имели заработок от 1 до 2 прожиточных минимумов, 22,6 % – от 2 до 3, 16,3% – от 3 до 4, 10,2% – от 4 до 5 прожиточных минимумов. Заработную плату в размере, превышающем 5 прожиточных минимумов, получали 19,3% работников [Труд..., 2013]. Это свидетельствует о том, что большая часть населения России получает заработную плату, которая в лучшем случае достаточна только для воспроизводства рабочей силы. У 70% работающих размер заработной платы соответствует лишь социально приемлемому (восстановительному) потребительскому бюджету (см.: [Бобков, 2012]).

Следует учитывать, что приводимые Росстатом оценки дифференциации заработной платы не учитывают скрытую ее составляющую, а выборочная совокупность представлена организациями крупного и среднего бизнеса. Однако они представляют определенный интерес, поскольку характеризуют низкий уровень социальной ответственности работодателей корпоративного сектора экономики как с позиции расходов, направляемых ими на оплату труда, так и с позиции сокрытия реального размера доходов, и свидетельствуют о распространенности неформальных практик в социально-трудовой сфере.

Главными причинами консервации больших сегментов работников с низкими заработками являются медленный темп создания высокопроизводительных рабочих мест [Вестник..., 2013], экономический эгоизм работодателей [Эфендиев, 2012: 49], а также невысокая стоимость рабочей силы. Как отмечается в Докладе о положении в области оплаты труда, «...многие предприниматели предпочитают поддерживать конкурентоспособность своих производств только за счет дешевизны рабочей силы» [Доклад о положении..., 2008: 8].

Доля гарантированной части заработной платы была и остается низкой (не более 50–60%) [Заработная..., 2008]. Соответственно оплата труда тесно привязана к результатам финансово-экономической деятельности предприятий: при ухудшении показателей организации снижают размер переменной части [Лукьянова, 2011]. В свою очередь это дополнительный источник экономии издержек работодателей. Так, согласно данным РМЭЗ, «несмотря на улучшение социально-экономической ситуации рост зарплат в 2011 г. сдерживался в основном сохранением режима экономии на предприятиях... Экономическая нестабильность порождала у людей беспокойство и ощущение неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне, что в свою очередь становилось причиной повышения требований работников к работодателям. Однако зачастую эти требования не замечались, игнорировались и оставались не удовлетворенными» [Вестник..., 2013: 11]. Если при этом учесть, что в 2011–2012 гг. рабочая сила обходилась российским предприятиям дешевле, чем в середине 1990-х или начале 2000-х гг. [Капелюшников, 2014], оценки уровня выполнения социальных обязательств российского бизнеса перед обществом выглядят еще более удручающими.

Показатели, характеризующие уровень и динамику заработной платы в РФ

Показатель	1995	2000	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (рублей; до 1995 г. – тыс. руб.)	472,4	2223,4	3240,4	5498,5	8554,9	13593,4	17290,1	18637,5	20952,2	23369,2	26628,9
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, в % к предыдущему году	214,3	146,0	145,7	126,1	126,9	127,8	127,2	107,8	112,4	111,5	113,9
Реальная начисленная заработная плата, % к предыдущему году	72,0	120,9	119,9	110,9	112,6	117,2	111,5	96,5	105,2	102,8	108,4
Отношение среднемесячной заработной платы и выплат социального характера к величине прожиточного минимума трудоспособного населения (в %)	–	172	204	244	268	332	353	340	347	345	381
Минимальная зарплата (в среднем за год), руб. (до 2000 г. – тыс. руб.)	42,5	107,8	250	487,5	746,7	1500	2300	4330	4330	4471	4611 (МРОТ)
Реальный размер минимальной оплаты, в % к предыдущему году	81,4	106,9	190,9	107,2	110,4	137,6	134,4	168,6	93,6	95,2	–
Удельный вес оплаты труда в ВВП, %, в том числе	45,4	40,2	42,7	46,9	43,8	46,7	47,4	52,8	50,4	49,5	50,4
официальной	37,7	29,1	31,6	35,6	32	33,3	34,8	37,9	36,1	35,4	36
скрытой	7,7	11,1	11,1	11,3	11,8	13,4	12,6	14,9	14,3	14,1	14,4

Источники: [Россия и страны ..., 2013; Российский..., 2002–2013; Россия в цифрах..., 2012; Труд..., 2001–2013].

С позиции характеристики социальной деятельности работодателей важна оценка положительных направлений ее развития. В последние годы обозначилась тенденция к снижению случаев производственного травматизма, в том числе со смертельным исходом, на российских предприятиях [Развитие..., 2008: 60], а также к улучшению ситуации, касающейся стабильности выплаты заработной платы [Вестник..., 2013]. Несмотря на это, результаты социальной деятельности российского бизнеса в отношении наемного персонала можно оценить невысоко.

Направления внутрикорпоративной социальной ответственности. С целью выявления наиболее приоритетных направлений внутрикорпоративной социальной ответственности проведен контент-анализ 34 социальных отчетов российских компаний (табл. 3). В качестве смысловых единиц анализа выбраны разделы социальных отчетов, отражающие основные направления политики внутрикорпоративной социальной ответственности, а также обязательства компании в отношении ее персонала (закрепленные принципы социальной ответственности).

Современные представления о границах социальной ответственности работодателей простираются от осознания необходимости соблюдения норм трудового законодательства в отношениях с персоналом до принятия добровольных обязательств по реализации социальных инвестиций в его развитие, охрану здоровья и обеспечение безопасных условий труда. Работодателями закрепляются обязательства по повышению качества жизни работников посредством обеспечения достойной и конкурентоспособной заработной платы, социальной защищенности, формирования социального пакета.

Особое внимание российские компании уделяют выстраиванию системы внутрикорпоративных коммуникаций. Так, почти во всех отчетах (97%) содержатся обязательства работодателя по реализации социального диалога с персоналом. В качестве наиболее распространенных его форм выступают корпоративные СМИ, внутренние интернет-порталы, встречи с высшим руководством компании, исследование удовлетворенности и вовлеченности сотрудников.

Большинство отчетов (94%) содержат разделы по вопросам охраны труда и здоровья работников. Основными принципами социальной ответственности в этой области являются такие, как обеспечение безопасных и комфортных условий труда, приоритет жизни и здоровья работников, а также профилактика производственного травматизма и заболеваемости.

Интересно отметить, что большая часть компаний заявляют в своих отчетах о повышении социальных расходов на персонал. В 65% отчетов содержатся данные о положительной динамике расходов по сравнению с предыдущим периодом, в 6% отмечена отрицательная динамика. Выявлено, что компании, имеющие опыт реализации социальной политики в условиях командно-административной системы, а также являющиеся монополистами на целевых рынках (ОАО «Российские железные дороги», ОАО «Газпром нефть», ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «РАО Энергетические системы Востока» и др.), ориентируют политику на формирование качеств работников, которые в наибольшей степени способствуют достижению высокой результативности труда, эффективному использованию трудового потенциала.

Организации, работающие в конкурентной среде, реализуют социальную политику, которая направлена, прежде всего, на формирование лояльности, вовлеченности и развитие работников при значительной дифференциации мер социальной поддержки по группам наемного персонала, индивидуализации вознаграждений и социальных льгот (банки, организации телекоммуникационного сектора и др.). Можно предположить, что социально ответственный подход к управлению персоналом рассматривается ими как способ конкурировать с другими компаниями в вопросах привлечения квалифицированных кадров и их удержания, а также как своего рода «идеологию» действий в отношениях с персоналом для достижения целей бизнеса.

Таким образом, в качестве приоритетных направлений политики социальной ответственной ответственности компаний в отношении персонала выступают улуч-

Направления политики внутрикорпоративной социальной ответственности (результаты контент-анализа социальных отчетов российских компаний)

Разделы отчета по отдельным направлениям политики внутрикорпоративной социальной ответственности	Количество отчетов, содержащих направление	Закрепленные обязательства (принципы) в области внутрикорпоративной социальной ответственности, % упоминаний в отчетах
Общие принципы реализации трудовых отношений	34	Соблюдение трудового законодательства и прав человека (67,6); отсутствие дискриминации (52,9); уважительное отношение (14,7); отказ от использования принудительного, детского и обязательного труда (23,5); приоритет при приеме на работу местным жителям (8,8); стабильность занятости (17,6); гарантии соблюдения социальных обязательств при неблагоприятных социально-экономических условиях (5,9)
Оплата труда	27	Обеспечение достойной (47,1), конкурентоспособной (17,6) заработной платы; соответствие заработной платы среднерыночному уровню (47,1), справедливость и прозрачность вознаграждения (32,4); своевременность выплаты заработной платы (5,9)
Социальные программы (санаторно-курортное лечение, оздоровительный отдых, ДМС и т.д.)	29	Социальная защищенность персонала (38,2), формирование востребованного и конкурентоспособного социального пакета (14,7), поддержка в трудных жизненных ситуациях (17,6), равнодоступность (2,9)
Оценка персонала	27	Справедливость и беспристрастность оценки (14,7); индивидуализация оценки профессионализма, результатов труда (17,6), регулярность оценки (5,9)
Развитие корпоративной культуры	25	Понимание и разделение принципов корпоративной культуры и ценностей компании, лояльность им (8,8); разделение принципов трудовой этики (8,8); формирование здорового психологического климата (5,9); стимулирование и поддержание работоспособности работников (2,9)
Обучение, карьерный рост работников	30	Обеспечение привлекательных условий для карьерного роста, возможностей для развития и обучения (73,5); непрерывное развитие (14,7) содействие профессиональному и культурному развитию (2,9)
Охрана труда и здоровья персонала	32	Безопасность и комфорт условий труда (64,7); приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности (11,8), постоянное улучшение условий труда (8,8), предотвращение производственного травматизма и заболеваемости (20,6)
Реализация социального диалога с персоналом	33	Открытость обсуждения проблем (8,8), честный диалог (2,9), учет потребностей персонала при реализации социальной и кадровой политики (20,6)

шение качества трудовой жизни работников, включая уровень оплаты труда и предоставление социальных гарантий и льгот, повышение безопасности труда и охрана здоровья работников, обучение и развитие персонала, формирование корпоративной культуры. Полученные результаты в целом согласуются с другими данными [см. Развитие..., 2008, Бизнес..., 2008; Лешенко и др., 2014].

Оценка степени реализации принципов внутрикорпоративной социальной ответственности бизнеса. В ходе исследования ставились задачи изучения степени реализации основных принципов внутрикорпоративной социальной ответственности. В табл. 4 представлены оценки степени их реализации в организациях региона (от оценки 5 – “в очень большой степени” до 1 – “в очень небольшой степени”). Эксперты – представители работодателей и работники в целом дали достаточно высокую оценку степени реализации принципов внутрикорпоративной социальной ответственности в их компаниях. Хотя их мнения относительно состава наиболее полно реализованных на практике принципов в целом совпадают, оценки работников на 5–15 п.п. ниже, чем оценки экспертов.

Максимальная реализация принципов внутрикорпоративной социальной ответственности характерна для организаций финансовой сферы как наиболее экономически благополучных. Зафиксирована сложная ситуация в торговле, где в наибольшей степени распространены теневые формы социально-трудовых отношений. Ярко выражены проблемы в оплате труда и оказании социальных услуг работникам в организациях бюджетной сферы.

По степени полноты реализации принципы внутрикорпоративной социальной ответственности можно разделить на пять групп:

Первая группа – принципы, наиболее полно реализуемые в настоящее время: “сознательный отказ от теневых форм социально-трудовых отношений, соблюдение норм трудового законодательства”, “обеспечение благоприятных санитарно-гигиенических условий труда работников”, “обоснованное определение необходимой численности работников, обеспечение соблюдения режимов труда и отдыха”. Выше всего оценена степень реализации первого принципа. В целом оценки согласуются с полученными ранее данными РМЭЗ-ВШЭ и характерны для работников, занятых в формальном секторе экономики [Гимпельсон и др., 2013]. Данные принципы реализуются наиболее полно в бюджетной сфере (здравоохранение), производственной и финансовой сферах и наиболее слабо – на предприятиях торговли.

Вторая группа – принципы, реализацию которых в большой и очень большой степени отмечают около половины опрошенных. Это, во-первых, обеспечение конкурентного уровня заработной платы. Данный принцип, выступающий неизменным условием привлечения и сохранения высококвалифицированного персонала, наиболее полно реализован в организациях финансовой сферы, в гостиничном и ресторанном бизнесе. В то же время он практически не реализуется в бюджетной сфере (образование, здравоохранение) и в строительстве. Как показало исследование 2013 г., чуть более половины (55,1% от общего числа опрошенных) работников согласны с тем, что работа обеспечивает заработок, достаточный для нормальной жизни. Во-вторых, создание справедливых и прозрачных систем оценки персонала. И, в-третьих, создание справедливых и прозрачных систем вознаграждения персонала. Реализация данных принципов обеспечивает не только удовлетворение значимых потребностей персонала, но и повышение эффективности труда, то есть выгодны работодателю.

Третья группа – принципы, реализацию которых в большой и очень большой степени отмечают от 40 до 50% (то есть чуть менее половины) опрошенных экспертов и работников. В данной группе четыре принципа. Это формирование корпоративной культуры, ценности которой разделяются сотрудниками организации, предоставление персоналу возможностей для развития, обучения и карьерного роста, обеспечение информированности работников о положении дел в компании и ее стратегии, оказание сотрудникам социальных услуг добровольного характера и предоставление социальных льгот. Можно сделать вывод, что потенциал корпоративной культуры, развития персонала, информирования работников и оказания работникам социальных услуг как требований к формированию внутрикорпоративной социальной ответственности явно недоиспользуется.

Оценка степени реализации принципов внутрикорпоративной социальной ответственности, средний балл
(по 5-балльной шкале)

	Динамика показателей				Дифференциация оценок (данные опроса персонала, 2013 г.)									
	оценка работодателей		оценка работников		группы персонала			экономическое положение		размер компании				
	2011	2013	2011	2013	руководители	специалисты	рабочие	хорошее	среднее	плохое	малые	средние	крупные	
Принципы внутрикорпоративной социальной ответственности, ответы на вопрос: "Оцените, в какой степени компания, где вы работаете, реализует следующие принципы внутрикорпоративной социальной ответственности..."														
Сознательный отказ от теневых форм социально-трудовых отношений, соблюдение норм трудового законодательства	4,0	4,19	3,64	3,64	3,67	3,77	3,29	3,88	3,43	3,69	3,81	3,76	3,93	
Обеспечение благоприятных санитарно-гигиенических условий труда	4,14	4,05	3,73	3,56	3,73	3,83	3,08	3,79	3,46	2,92	3,55	3,43	3,66	
Обновленное определение необходимой численности работников, обеспечение соблюдения режимов труда и отдыха	3,89	3,76	3,52	3,42	3,67	3,50	3,23	3,43	3,45	3,08	3,45	3,43	3,38	
Создание справедливых и прозрачных систем оценки персонала	3,70	3,69	3,39	3,27	3,42	3,32	3,19	3,36	3,24	2,92	3,32	3,20	3,22	
Создание справедливых и прозрачных систем вознаграждения персонала	3,57	3,71	3,29	3,10	3,44	3,15	3,00	3,21	3,11	2,54	3,14	3,20	2,99	
Обеспечение конкурентного уровня заработной платы	3,52	3,50	3,09	3,04	3,14	3,15	2,99	3,16	3,03	2,38	2,97	3,01	3,07	
Формирование корпоративной культуры, ценности которой разделяются сотрудниками организации	3,33	3,05	3,07	3,16	3,51	3,19	2,99	3,26	3,16	2,69	3,19	2,93	3,17	
Обеспечение информированности работников о положении дел в компании и ее стратегии	3,22	3,45	3,26	3,26	3,51	3,36	3,02	3,44	3,17	2,92	3,23	3,26	3,28	
Оказание сотрудникам социальных услуг добровольного характера и предоставление социальных льгот	3,12	3,33	3,19	3,15	3,4	3,19	2,29	3,32	3,03	3,08	3,01	3,10	3,38	
Обеспечение участия персонала в управлении, в прибылях и в собственности	2,25	2,34	2,25	2,56	3,00	2,49	2,26	2,65	2,58	2,08	2,62	2,43	2,51	
Предоставление персоналу возможностей для развития, обучения и карьерного роста	3,22	3,57	3,17	3,13	3,46	3,27	2,82	3,34	3,00	3,08	3,04	3,07	3,28	
Обогащение содержания труда сотрудников	3,00	3,21	2,99	2,96	3,23	2,96	2,79	3,12	2,86	2,69	2,98	2,79	2,99	

Результаты опроса наемного персонала показывают, что примерно половина работников удовлетворена возможностями профессионально-квалификационного развития: 56,5% согласны с тем, что работа позволяет повышать квалификацию, 50,2% – дает хорошие возможности для карьерного продвижения. На вопрос “За последние 2–3 года приходилось ли вам повышать квалификацию?” утвердительно ответили 51,6% от общего числа опрошенных.

Четвертая группа – принципы, реализацию которых в большой и очень большой степени отмечают около трети опрошенных. Выделен один принцип – обогащение содержания труда сотрудников. Данный факт вполне объясним, так как технологии обогащения содержания труда (особенно служащих) трудоемки и в отечественных компаниях плохо развиты.

Пятая группа – принципы, реализацию которых в большой и очень большой степени отмечают менее 30% опрошенных. В данной группе это обеспечение участия персонала в управлении, в прибылях и в собственности. Действительно, проведенные ранее исследования показывают отстраненность большинства российских работников от обсуждения управленческих решений. Это касается как рядового персонала (82%), так и специалистов (69%) и руководителей нижнего и среднего звена (42%) [Эфендиев, 2012].

Таким образом, в целом компании в своей деятельности исходят из позиций социальной ответственности перед персоналом, ими признается важность соблюдения норм трудового законодательства и реализации принципов внутрикорпоративной социальной ответственности. Вместе с тем оценки степени полноты реализации принципов достаточно сильно дифференцированы по категориям персонала, размеру организации и ее экономическому положению.

Заключение. Повышение уровня внутрикорпоративной социальной ответственности бизнеса в России, увеличение социальных инвестиций на персонал, о которых говорится на страницах периодических изданий и в специализированных отчетах, незначительно отразились на уровне благосостояния работающего населения. За последние 15 лет прослеживается тенденция “монетизации” социальных льгот и услуг, предоставляемых работникам российских организаций, что приводит к увеличению потребительской нагрузки на заработную плату, которая у большинства работников остается на низком уровне.

В современных условиях внутрикорпоративная социальная ответственность является тесно привязанной к виду экономической деятельности организации, ее экономическому положению, а также профессионально-должностному статусу работников. В результате ее можно рассматривать как осознанную стратегию управления персоналом, направленную на привлечение лучших работников, формирование их лояльности и позитивной трудовой мотивации. Такая стратегия формируется, прежде всего, на конкурентных рынках, особенно в условиях дефицита трудовых ресурсов. Можно прогнозировать снижение уровня внутрикорпоративной социальной ответственности российских компаний в случае общего ухудшения социально-экономической ситуации в стране.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Абакумова Н.Н. Социальная политика и социальный пакет организаций // Вестник Омского университета. Серия “Экономика”. 2009. № 3. С. 98–102.
- Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? // А.Е. Чирикова, Н.Ю. Лапина, Л.С. Шилова, С.В. Шишкин (отв. ред.). М.: ГУ-ВШЭ, 2005.
- Библиотека корпоративных нефинансовых отчетов. URL:<http://www.rspp.ru/simplepage/157> (дата обращения: 15.03.2014).
- Благов Ю.Е., Иванова Е.А. Корпоративная социальная ответственность в России: уроки национального доклада о социальных инвестициях // Российский журнал менеджмента. Том 7. 2009. № 1. С. 3–24.
- Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни // Мир России. 2012. № 2. С. 3–26.

- Бюллетень о составе затрат организаций на рабочую силу за 2013 год: Стат. сб./Росстат. URL:http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/ (дата обращения: 10.02.2015).
- Веровочкина А.А.* Социальное инвестирование в системе корпоративной ответственности бизнеса: автореф. дисс...экон. наук. М., 2011.
- Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE). Вып. 3: сб. науч. ст. / Отв. ред. *П.М. Козырева*. М.: НИУ Высшая школа экономики, 2013.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* Нормально ли быть неформальным? // Экономический журнал ВШЭ. 2013. № 1. С. 3–40.
- Доклад о положении в области оплаты труда в государствах содружества, солидарной позиции действиях профсоюзов по защите интересов трудящихся. М.: Всеобщая конференция профсоюзов. 2008. 39с. URL:http://www.fpnso.ru/zip/DOKLAD%20VKP_oplata%20puda.doc (дата обращения: 05.03.2014).
- Доклад о социальных инвестициях в России – 2008 / Под общ. ред. *Ю.Е. Благова, С.Е. Литовченко, Е.А. Ивановой*. М.: Ассоциация Менеджеров, 2008.
- Заработная плата: Стат. сб. / Росстат. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/# (дата обращения: 10.02.2015).
- Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. *В.И. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова*. М.: ГУ-ВШЭ, 2008.
- Исследование “Социальная ответственность бизнеса – опыт России и Запада”. 2004. URL: <http://polit.ru/article/2004/06/21/social/> (дата обращения: 10.03.2014).
- Капелюшников Р.И.* Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. М.: ИД ВШЭ, 2014.
- Киселева Е.А.* Методологические основы формирования компенсационного пакета в организации // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2014. № 1(93). С. 80–83.
- Крыштановский А.О.* Анализ социологических данных с помощью пакета SPSS. М.: ИД ГУ ВШЭ, 2007.
- Лещенко О.А., Корчагина Е.В.* Современные методики оценки эффективности деятельности компаний в области КСО // Менеджмент в России и за рубежом”. 2014. № 1. С. 11–19.
- Лукьянова А.Л.* Дифференциация заработных плат в России (1991–2008 гг.): факты и объяснения // Журнал новой экономической ассоциации. 2011. № 12. С. 124–147.
- Лукьянова А.Л.* Пенсионное страхование, неформальная занятость и самозанятость. М.: ИД ВШЭ, 2012.
- Московская А.* Динамика компенсационных выплат компаний: по какому пути идет Россия? // Экономическая наука современной России. 2009. № 4. С. 107–120.
- Плискевич Н.М.* “Система низких заработных плат” – институциональная ловушка постсоциальной экономики // Журнал новой экономической ассоциации. 2010. № 5. С. 126–146.
- Развитие социально ответственной практики: аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов, 2006–2007 годы выпуска. Аналитический обзор / Под общ. ред. *А. Шохина*. М., 2008.
- Российский статистический ежегодник: Стат.сб. / Росстат. М.: 2001–2013.
- Россия в цифрах: Крат. стат. сб. / Росстат. М.: 2001–2012.
- Россия и страны – члены Европейского союза: Стат.сб./ Росстат. М., 2013.
- Труд и занятость в России: Стат.сб. / Росстат М., 2001–2013.
- Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С.* “Человеческое измерение” российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы // Социологические исследования. 2012. № 7. С. 43–54.