

**Т.Г. Озерникова
А.А. Марасанова**

РЕАЛИЗАЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Представлены результаты исследования степени реализации принципов социальной ответственности работодателями Иркутской области на основе результатов опросов наемного персонала и экспертов – представителей работодателей в 2011, 2013 и 2018 гг. Выявлены тенденции трансформации социальной ответственности работодателей.

Ключевые слова: социальная ответственность бизнеса; внутрикорпоративная социальная ответственность; социально ответственный работодатель; принципы социальной ответственности.

**T.G. Ozernikova
A.A. Marasanova**

REALIZATION BY EMPLOYERS OF SOCIAL RESPONSIBILITY PRINCIPLES

The results of the study of the degree of implementation of the principles of social responsibility by employers of the Irkutsk region based on the results of surveys of hired staff and experts – representatives of employers in 2011, 2013 and 2018. The tendencies of transformation of social responsibility are revealed.

Keywords: social responsibility of business; internal corporate social responsibility; socially responsible employer; principles of social responsibility.

В формировании социальной защищенности и качества трудовой жизни наемного персонала важную роль играет ответственная социальная политика компании. Для России характерна исторически сложившаяся патерналистская парадигма взаимоотношений государства и общества, организации и работников [1]. В современной России, как и других постсоветских странах, наблюдается тенденция постепенной утраты предприятиями исторически навязанной им патерналистской роли гарантированных поставщиков социальной защиты [3]. В условиях рыночных отношений социальная ответственность – это осознанно выбираемая собственником бизнеса стратегия его развития, при этом основным аргументом является, прежде всего, экономическая целесообразность.

Развитие внутрикорпоративной социальной ответственности в России началось с 2000-х гг., что связано с усилением конкуренции за человеческие ресурсы. Социальная ответственность работодателя стала рассматриваться как важное условие формирования HR-бренда, позволяющего привлечь в компанию наиболее конкурентоспособных работников, а также как средство развития лояльности, вовлеченности и высокой результативности персонала. Результаты ряда исследований демонстрируют взаимосвязь показателей эффективности деятельности бизнеса и степени его социальной ответственности [4]. В то же время, развитие социальной ответственности российских компаний проявляется неравномерно и противоречиво [2]. Экономические кризисы 2008–2009 гг. и

2014–2017 гг. стали значимым негативным фактором, препятствующим развитию внутрикорпоративной социальной ответственности. Более того, проявления экономической нестабильности, начавшиеся в 2008 г., продолжают по настоящее время. Исследования подтверждают, что условия для реализации ответственной социальной политики становятся более сложными и несут для организаций значительные риски [5]. Данные положения актуализируют задачу исследования тенденций внутрикорпоративной социальной ответственности.

На основе контент-анализа социальных отчетов российских компаний и теоретического анализа сформулированы принципы внутрикорпоративной социальной ответственности [6]. Исследование степени реализации этих принципов, по мнению представителей работодателей и наемного персонала, проведено в организациях Иркутской области в 2011, 2013 и 2018 гг. В качестве объекта исследования были выбраны работодатели и наемные работники организаций области. В качестве представителей работодателя выступили руководители и специалисты кадровых подразделений, поскольку реализация корпоративной социальной ответственности в значительной мере ориентирована на персонал организаций. В 2011 г. было опрошено 85 чел. из числа экспертов – представителей работодателей и 406 работников, в 2013 г. – 133 и 452 чел. соответственно. В 2018 г. были опрошены 50 представителей работодателей и 362 работника (с учетом соблюдения требований к отбору респондентов по квотирующим признакам (пол и возраст для работников и вид экономической деятельности для работодателей) выборки обеспечивают нормальную надежность результатов, достаточную для описательных исследований).

Для оценки реализации основных принципов внутрикорпоративной социальной ответственности респондентам был задан вопрос: «Оцените, в какой степени компания, где Вы работаете, реализует следующие принципы внутрикорпоративной социальной ответственности...». Ответы были даны по 12 предложенным принципам по пятибалльной шкале (5 баллов – реализуются «в очень большой степени», 1 балл – реализуются «в очень небольшой степени»). Усредненная оценка (средний балл по совокупности респондентов) оцениваемых параметров представлена в таблице.

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

Принципы внутрикорпоративной социальной ответственности	Динамика показателей					
	оценка работодателей, баллы			оценка работников, баллы		
	2011	2013	2018	2011	2013	2018
1. Сознательный отказ от теневых форм социально-трудовых отношений, соблюдение норм трудового законодательства	4,0	4,19	4,29	3,64	3,64	2,16
2. Обеспечение благоприятных санитарно-гигиенических условий труда	4,14	4,05	4,24	3,73	3,56	2,22
3. Обоснованное определение необходимой численности работников, обеспечение соблюдения режимов труда и отдыха	3,89	3,76	4,02	3,52	3,42	2,51

Принципы внутрикорпоративной социальной ответственности	Динамика показателей					
	оценка работодателей, баллы			оценка работников, баллы		
	2011	2013	2018	2011	2013	2018
4. Создание справедливых и прозрачных систем оценки персонала	3,70	3,69	3,45	3,39	3,27	2,53
5. Создание справедливых и прозрачных систем вознаграждения персонала	3,57	3,71	3,70	3,29	3,10	2,62
6. Обеспечение конкурентного уровня заработной платы	3,52	3,50	3,70	3,09	3,04	2,85
7. Формирование корпоративной культуры, ценности которой разделяются сотрудниками организации	3,33	3,05	3,54	3,07	3,16	2,79
8. Обеспечение информированности работников о положении дел в компании и ее стратегии	3,22	3,45	3,51	3,26	3,26	2,69
9. Оказание сотрудникам социальных услуг добровольного характера и предоставление социальных льгот	3,12	3,33	3,39	3,19	3,15	3,01
10. Обеспечение участия персонала в управлении, в прибылях и в собственности	2,25	2,34	2,04	2,25	2,56	3,36
11. Предоставление персоналу возможностей для развития, обучения и карьерного роста	3,22	3,57	3,34	3,17	3,13	2,84
12. Обогащение содержания труда сотрудников	3,00	3,21	2,11	2,99	2,96	3,08

Динамика результатов показала существенное изменение оценок, данных работниками в 2018 г.: по основной массе оцениваемых параметров произошло снижение среднего балла. И если за 2011 и 2013 гг. показатели были абсолютно сопоставимы (либо незначительно отличались по отдельным оцениваемым параметрам), то в последнем исследовании прослеживаются значительные – вплоть до 1,5 баллов – отклонение в меньшую сторону. И большая часть оценок зафиксирована на уровне, близком к срединному.

На этом фоне для оценок, данных работодателями, отмечаются противоположные тенденции (по последним результатам по большей части параметров средний балл увеличился), при этом полученные значения по большей части параметров близки к значениям выше среднего уровня. Поэтому, очевидным становится все больший разрыв в оценивании особенностей реализации социальной политики со стороны трудящихся и со стороны руководящего состава. Проведем детальный анализ ключевых фактов.

Наибольшее снижение уровня социальной ответственности работники отмечают относительно следующих трех направлений: сознательный отказ от теневых форм социально-трудовых отношений, соблюдение норм трудового законодательства; обеспечение благоприятных санитарно-гигиенических условий труда; обоснованное определение необходимой численности работников, обеспечение соблюдения режимов труда и отдыха. Средний балл по этим параметрам понизился на 1,48, 1,34 и 0,9 балла соответственно. И именно по этим направлениям респонденты дали самую низкую оценку из всей совокупности оцениваемых параметров – на уровне и ниже срединного значения (см. табл.).

В то же время другая сторона (представители работодателей) относительно указанных принципов выражает диаметрально противоположное мнение. Во-первых, по ним получены наивысшие оценки относительно остальных параметров – выше четырех баллов (см. табл.). Во-вторых, по параметрам оценки работодателей в 2018 г. стали выше, чем по предыдущим периодам (по условиям труда на 0,1, 0,19 и 0,26 балла соответственно).

В контексте проведенного анализа, можно предположить, что предпринимаемые руководящим составом организаций меры, направленные на защиту трудовых прав работников, не приносят желаемого для работников результата, в связи с чем и формируется существенное расхождение в характере выявленных оценок. Заметим, что разница в оценках, данных работодателями и работниками, наиболее велика как раз по этим принципам (от 1,51 до 2,13 балла).

К числу направлений, реализация которых также стала менее выраженной, работники отнесли создание справедливых и прозрачных систем оценки и вознаграждения персонала (в 2018 г. средний балл по этим параметрам снизился на 0,48 и 0,74 балла соответственно), информирование работников о положении дел в компании (снижение на 0,57 балла), формирование корпоративной культуры (снижение на 0,37 балла). Однако, в отношении этих факторов оценки работодателей менялись по-разному: в отношении вопросов оценки и оплаты труда показатели 2018 г. стали ниже (на 0,24 и 0,01 балла соответственно), а в отношении информирования работников и корпоративной культуры – выше (на 0,06 и 0,49 балла). Уровневое соотношение баллов опять не в пользу работников: полученные результаты находятся близко к срединному уровню; а у работодателей они близки либо чуть выше значения 3,5 балла.

Можно сказать, что работодатели, как и работники, признают, что вопросы оценки труда персонала в меньшей степени стали интересовать их в контексте обеспечения социальной справедливости.

Абсолютно противоположные тенденции выявлены относительно факторов: «Обогащение содержания труда сотрудников» и «Обеспечение участия персонала в управлении, в прибылях и в собственности». По первому направлению по мнению работников произошли хоть и незначительные, но улучшения, а работодатели снизили среднюю оценку в этом аспекте на 1,1 балла; при этом оценка работников выше оценки работодателей (3,08 и 2,11 соответственно, см. табл.). Относительно участия персонала в управлении, прибылях, собственности отмечено такое же соотношение, и оценки работников выше оценок работодателей на 1,32 балла (3,36 и 2,04 соответственно, см. табл.).

В целом сложившиеся оценки степени реализации принципов социальной ответственности в компаниях нашего региона соответствует реалиям социально-экономического развития, а именно, периоду нестабильности, который фактически продолжается с 2008 г. В этих условиях работодатели стремятся показать, что в полной мере реализуют все необходимые меры для обеспечения социальной справедливости, что отражается оценками на уровне «выше среднего». Однако, оценки работников характеризуют ситуацию иначе: по мнению персонала предприятий и организаций, эффективность такой работы низкая и не приводит к улучшению положения работников, к усилению их защищенно-

сти. Средний балл, выставленный работниками, по большинству параметров близок к срединному и даже более низким значениям.

Наиболее уязвимыми в сложившихся экономических условиях стали направления реализации социальной ответственности, связанные с обеспечением соблюдения трудового законодательства, режимов рабочего времени, благоприятных условий труда, а также с созданием справедливых и прозрачных систем оценки и оплаты труда персонала.

Список использованной литературы

1. Батаева Б.С. Направления формирования российской модели корпоративной ответственности / Б.С. Батаева // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. – 2010. – № 5. – С. 67–72.

2. Благов Ю.Е. Создание ценности для бизнеса и общества: анализ корпоративной социальной деятельности российских компаний / Ю.Е. Благов, В.И. Кабалина, А.А. Петрова-Савченко, И.С. Соболев // Российский журнал менеджмента. – 2015. – № 2. – С. 67–98.

3. Блам И.Ю. Развитие корпоративной социальной ответственности в посткоммунистических странах / И.Ю. Блам, К. Борсекова, К. Петрикова, М. Соколович // ЭКО. – 2017. – № 11. – С. 138–154.

4. Иванова И.А. Оценка эффективности реструктуризации бизнеса и его социальной ответственности: современный методологический подход / И.А. Иванова, М.В. Бикеева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. – № 1. – С. 89–96.

5. Мосейко В.В. Теория и практика предпринимательства / В.В. Мосейко, Т.В. Мосейко // Журнал экономической теории. – 2016. – № 1. – С. 64–69.

6. Озерникова Т.Г. Развитие внутрикорпоративной социальной ответственности в российских компаниях / Т.Г. Озерникова, Н.В. Кузнецова // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 23–34.

Информация об авторах

Озерникова Татьяна Георгиевна – доктор экономических наук, профессор, кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет, г. Иркутск; e-mail: ozernikova@mail.ru.

Марасанова Анна Александровна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет, г. Иркутск; e-mail: marasananna@mail.ru.

Authors

Ozernikova Tatiana Georgievna – DSc in Economics, Professor, Department of Public Administration and Human Resource Management, Baikal State University, Irkutsk; e-mail: ozernikova@mail.ru.

Marasanova Anna Alexandrovna – PhD in Economics, Associate Professor, Department of Public Administration and Human Resource Management, Baikal State University, Irkutsk; e-mail: marasananna@mail.ru.