

УДК 330.342.146:657.01(470+571)
ББК 65.052.2(2Рос)
Ц32

С.А. Цей

Аспирант кафедры бухгалтерского учета ФГОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации». Тел.: (915) 172 20 36, (918) 420 57 68, e-mail: ntsey1@yandex.ru.

Анализ российской практики социальной ответственности компаний и раскрытие информации в отчетности

(Рецензирована)

Аннотация. В статье рассмотрена необходимость раскрытия в отчетности российских корпораций информации по вопросам социальной ответственности, освещен ряд проблем, затрудняющих реализацию принципов корпоративной социальной ответственности в России, проведен анализ тридцати отдельно изданных нефинансовых отчетов российских публичных компаний; приведены рекомендации исследования корпоративной социальной ответственности в России.

Ключевые слова: корпорация, корпоративная социальная ответственность, государство, общество, бизнес, эффективность, устойчивое развитие, корпоративное управление, социальная активность, корпоративный социальный отчет.

S.A. Tsey

Post-graduate student of Accounting Department, the Financial University at the Government of the Russian Federation. Ph.: (915) 172 20 36, (918) 420 57 68, e-mail: ntsey1@yandex.ru.

The analysis of Russian practice of company social responsibility and revealing information in the report

Abstract. The paper deals with the necessity to reveal the information on social responsibility in the accountancy of the Russian corporations. It also puts up a number of issues which complicate the realization of the principles of corporate social responsibility in Russia. The analysis of thirty independently published non-financial reports of Russian public companies is made. In addition, recommendations on research of corporate social responsibility in Russia are given.

Keywords: corporation, corporate social responsibility, state, society, business, efficiency, sustainable development, corporate management, social activity, corporate social report.

За последние годы в России возрастает интерес к корпоративной социальной ответственности (КСО). Это связано как с политическими причинами, так и с заинтересованностью бизнеса найти новый общий язык с властью всех уровней и обществом, повысив, таким образом, свою устойчивость. Власть поддерживает эту деятельность, справедливо полагая, что прогрессивная часть российского бизнеса поможет решить хотя бы часть острейших социальных проблем. В то же время наблюдается разногласия понимания в области КСО.

В настоящее время у бизнес-сообщества, властных структур и СМИ существуют два подхода к КСО. Узкое понимание КСО представляет перечень социальных проектов и программ, осуществляемых российским бизнесом по развитию собственного персонала, а

также помощи наименее обеспеченным и проблемным группам населения на благотворительной основе. В этом случае КСО отражается в форме традиционных социальных разделов корпоративных отчетов либо в форме социальных отчетов компаний [1].

Комплексный подход, только развивающийся в РФ, предполагает КСО в форме отчетов по корпоративной социальной ответственности или по устойчивому развитию в соответствии с международными стандартами и рекомендациями. РФ активно поддержала стремление стран к устойчивому развитию в международном понимании этого термина. Важным условием успеха в этой области является принцип добровольности отчетности бизнеса по КСО в условиях моральной мотивации и косвенного регулирования со стороны законодательной и исполнительной власти. Государственный подход заключается во всемерной поддержке практики отчетности по КСО российского бизнеса, выработке соответствующих правительственных рекомендаций и регулярном диалоге власти и бизнеса об основных направлениях и содержании КСО [1]. При этом вопрос о социальной ответственности самих органов власти, в первую очередь исполнительных, также является актуальной и острой проблемой. При активной поддержке практики добровольного и эффективного объединения ресурсов государства и бизнеса для решения отдельных социальных и экологических проблем, отчетность и законодательная ответственность бизнеса и власти не должны смешиваться, а тем более перекладываться друг на друга [2].

Отчетность по КСО и устойчивому развитию должна внедряться на принципах добровольности, государственной сознательности и социальной ориентированности бизнеса. При этом государственные органы власти, в первую очередь профильные федеральные министерства, а также исполнительные органы на местах, должны активно поддерживать КСО, развивать новые формы социального партнерства и проводить регулярные встречи для выработки соответствующих рекомендаций для бизнеса, постепенно превращая эту деятельность в естественный признак респектабельности российского бизнеса. Как было отмечено ранее, одним из инструментов повышения качества корпоративного управления, включая планирование, мониторинг и оценку деятельности компании, является нефинансовый (социальный) отчет. Одновременно он может служить средством повышения прозрачности в деятельности компании, улучшения диалога с социальными партнерами.

В связи с этим особую ценность на современном этапе для многих групп пользователей имеет отчетность по социальной ответственности компаний перед обществом. Нефинансовая отчетность, отражающая добровольное решение в раскрытии информации о реализации концепции социальной ответственности, позволяет в наиболее полном виде представить широкой общественности результаты своей деятельности в социальной, экономической и экологической сферах, которые заложены в миссии и стратегических планах развития компании. Раскрытие в отчетности информации по вопросам социальной ответственности и корпоративного управления необходимо для привлечения инвесторов в компании. Данная необходимость обусловлена тем, что, анализируя информацию нефинансового характера, можно избежать многих негативных последствий и ответить на важные вопросы, в частности, как снизить риск неэффективных финансовых вложений, а следовательно, ставку привлечения заемных средств компании, чтобы обеспечить приток финансов для реализации запланированных видов деятельности.

Между тем, по данным исследования, проведенного агентством Economist Intelligence Unit (аналитическое подразделение британского журнала Economist) по инициативе Объединенной компании РУСАЛ и при поддержке аудиторской компании PricewaterhouseCoopers (PwC) в России и Программы развития ООН (United Nations Development Programme, UNDP), 53% опрошенных россиян считают, что сегодня бизнес не является социально ответственным. К социальной отчетности россияне тоже относятся неоднозначно. Большинство респондентов полагают, что банки и компании пишут

подобные отчеты, чтобы создать себе благоприятный имидж перед властными и бизнес-структурами – так считают 37% опрошенных. Еще 30% опрошенных сказали, что таким образом предприятия рекламируют себя, 18% придерживаются мнения, что цель отчетов – информировать общество о своих социальных программах, и 12% полагают, что отчетность помогает улучшить отношение персонала к своей компании. Меньшинство респондентов оценило публикацию таких отчетов как попытку утаить истинное положение дел – скрыть экономические трудности, с которыми столкнулась компания (это мнение 12% россиян), или отвлечь внимание от неблагоприятных последствий своей деятельности для здоровья людей и экологии – так считают 10% респондентов. Если опираться на данные социологических опросов, то получается, что большинство россиян все-таки понимают целесообразность составления и публикации подобных отчетов. Понимает это и бизнес – ему это выгодно чисто с экономической точки зрения.

Однако, к сожалению, на сегодняшний день, большинство российских компаний не раскрывают должным образом данную информацию. В финансовой отчетности, как правило, отсутствует информация по вопросам корпоративного управления. Но, как показали проведенные нами исследования социальных отчетов российских корпораций, в последнее время наблюдается тенденция постепенного улучшения раскрытия информации о практике корпоративного управления, и годовые отчеты ряда публичных компаний существенно приблизились к стандарту, рекомендуемому международной «передовой» практикой [3].

В настоящее время лидерами нефинансовой отчетности, по результатам наших исследований, являются корпорации наиболее успешно развивающихся отраслей, занимающие верхние строчки рейтингов и вносящие наибольший вклад в благосостояние страны. Обусловлено это тем, что затраты на процесс подготовки и реализации по созданию нефинансового отчета, а также его дальнейшей верификации требует значительных финансовых инвестиций. Вместе с тем повышение значимости использования нефинансовых отчетов в практике бизнеса приведет к увеличению их числа. Согласно данным Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей) (РСПП), по состоянию на 4 мая 2010 г. в Национальный Регистр нефинансовых отчетов были внесены отчеты 78 компаний, зарегистрировано 206 отчетов, которые выпущены в период, начиная с 2000 г. В их числе: экологические отчеты (ЭО) – 33, социальные отчеты (СО) – 116, отчеты в области устойчивого развития (ОУР) – 57. Рассматривая отраслевую принадлежность российских компаний, использующих в своей практике нефинансовую отчетность как важный элемент корпоративной системы управления нефинансовыми рисками и укрепления конкурентоспособности, можно отметить, что лидерами являются компании нефтегазового комплекса, электроэнергетики, а также металлургического и горнодобывающего сектора (см. табл. 1). С содержательной стороны опубликованная нефинансовая отчетность в основном посвящена политике управления персоналом (частота использования информации об этом – 85%), благотворительности и спонсорству (64%), природоохранной деятельности – 21%. А вот системы коммуникации с акционерами, политика управления качеством и соблюдение прав человека анализируют в своей отчетности менее чем треть компаний.

Рассмотрим более подробно распределение отчетов по отраслевой принадлежности компаний по состоянию на 4 мая 2010 г. (согласно данным РСПП), представленное в таблице 1.

Таблица 1

Распределение отчетов по отраслевой принадлежности компаний (на 4 мая 2010 г.)

Отраслевая принадлежность компаний	Число компаний	Количество отчетов			
		ОУР	СО	ЭО	Итого
Нефтегазовая	12	26	6	16	48
Электроэнергетика	20	13	25	5	43
Металлургическая и горнодобывающая	11	9	20	0	29
Химическая, нефтехимическая, парфюмерная	3	1	7	0	8
Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная	4	0	4	11	15
Производство пищевых продуктов	3	0	11	0	11
Телекоммуникационная	3	2	2	0	4
Финансы и страхование	11	2	26	0	28
Жилищно-коммунальное хозяйство	2	0	5	0	5
Образование, здравоохранение	2	0	4	0	4
Транспорт	3	2	4	1	7
Прочие виды услуг	2	1	1	0	2
Некоммерческие организации	2	1	1	0	2
ВСЕГО	78	57	116	33	206

Сегодня на российском рынке 12 нефтегазовых компаний выпускают отчеты в области КСО. Среди них гиганты отрасли, такие, как «Газпром», «ЛУКОЙЛ», «Татнефть», «Роснефть». Первый экологический отчет был выпущен компанией «Газпром» в 2001 году, а первый отчет в области устойчивого развития подготовил «ЛУКОЙЛ» за 2003-2004 годы. Надо сказать, что количество отчетов растет из года в год. Так, на сегодняшний день уже доступны эти документы семи компаний за 2008 год. Что касается качества, то здесь важно четко определить, что мы вкладываем в это понятие. На наш взгляд, качественный отчет – это тот, который содержит точные и достоверные данные, на основе которых заинтересованные стороны, партнеры могут делать аналитические выводы. В этом смысле нефтегазовые компании могли бы обратить более пристальное внимание на внутренние и внешние проверки информации, попадающей в отчеты, – это, несомненно, повысит их качество. В целом нефтегазовая отрасль является одним из лидеров нефинансовой отчетности наряду с электроэнергетическими компаниями, металлургической и горнодобывающей отраслями. Здесь стоит отметить, что за последний год нефтегазовый сектор явно вышел на первое место по количеству подготовленных нефинансовых отчетов. Это частично связано с уменьшением количества публикуемых отчетов энергетиками и металлургами, что объясняется недавней реструктуризацией электроэнергетической отрасли и тяжелым положением металлургов в связи с серьезным падением цен на их продукцию на фоне мирового финансового кризиса.

На основе проведенного нами анализа 30 отдельно изданных нефинансовых отчетов российских компаний, которые появились в основном за последние три года, выявлено, что большинство из них являются градообразующими предприятиями. Содержащаяся в данных отчетах информация свидетельствует о приверженности таких компаний концепции корпоративной ответственности, которая включает заботу не только

о своих работниках, но и участие в социально-экономическом развитии территорий своего присутствия. Многие корпорации относятся к такого рода затратам как к социальным инвестициям, направленным на улучшение качества жизни, совершенствование механизмов социально-экономического развития и повышение конкурентоспособности регионов, что создает благоприятные условия и для развития бизнеса самих этих организаций. Сегодня компании-лидеры действительно играют роль основного катализатора инновационных изменений, которые ведут к принципиально новому уровню социально-экономического развития страны. В этом, возможно, состоит основной результат ответственного подхода к ведению бизнеса.

Между тем, корпоративный социальный отчет позволяет публичным компаниям представить в консолидированном виде информацию о реализации своей корпоративной политики, продемонстрировать и закрепить за компанией право на ведение бизнеса. Для того чтобы корпоративная социальная отчетность вошла в деловой оборот, необходимо, чтобы сформировалась критическая масса компаний и организаций, определяющих спрос и предложение на такую отчетность [4].

Согласно результатам исследования, проведенного нами, 90% российских корпораций (ОАО «Газпром», ОАО «Лукойл», ОАО «Татнефть», ОАО «Газпром нефть» (ОАО «Сибнефть»), ОАО «СИБУР-Холдинг», ОАО «ГМК «Норильский никель», ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», ОАО «Архангельский целлюлозно-бумажный комбинат» и др.) уже имеют или в настоящее время разрабатывают политику в области КСО или устойчивого развития. Более того, по мнению многих отечественных компаний, КСО дает им ряд значительных преимуществ, включая повышение эффективности и производительности труда, и улучшает их инвестиционную привлекательность. Также было выявлено то, что на сегодняшний день более 500 компаний придерживаются в нашей стране кодекса корпоративного поведения. Все компании, торгующие на внешнем рынке, приняли кодексы корпоративного поведения, и на 80% эти кодексы совпадают.

По данным проводимого нами исследования установлено то, что понятия КСО и устойчивого развития из абстрактной теории превратились в повседневную практику для российских корпораций. 70% компаний в России – больше чем где-либо в мире (60%) – отметили, что КСО помогает в расширении бизнеса на развивающихся рынках. Более 60% российских респондентов говорят о том, что основным стимулом для устойчивого развития и деятельности в области КСО является улучшение репутации и укрепление бренда компании. КСО также повышает конкурентоспособность компании на международном рынке: 31% опрошенных называют необходимость конкурировать в глобальном масштабе среди факторов, способствующих внедрению политики устойчивого развития. 21% объясняют свои действия в сфере КСО требованием со стороны правительства.

Между тем, развитие КСО в России обусловлено конкретным экономическим контекстом – активной и успешной экспансией крупнейших российских компаний за рубеж: только на Лондонской фондовой бирже торгуются акции более 50 компаний из России и стран СНГ. Международные партнеры, инвесторы, потребители требуют большей прозрачности в ведении бизнеса, и российские корпорации активно развивают свою деятельность в сфере КСО, перенимая западные бизнес-практики и одновременно внедряя свои уникальные подходы и решения.

Проведенный нами анализ структуры нефинансовых отчетов российских корпораций показал наиболее приоритетные направления в раскрытии информации. К ним можно отнести: управление персоналом и внутренние социальные программы; взаимодействие с местным сообществом, социально-экономическое развитие территорий, а также благотворительность и спонсорство; экологические и природоохранные мероприятия. В процессе исследования было выявлено, что компании постепенно переходят от благотворительной деятельности к продуманным социальным инвестициям,

направленным на решение наиболее острых социальных проблем в сфере образования, здравоохранения, занятости, жилья, среды обитания.

На основе полученных данных нами было установлено, что наибольшую открытость компании проявляют в раскрытии информации о реализуемых социальных программах внутренней направленности. В настоящее время политика по управлению персоналом основывается на новом подходе к «человеческому ресурсу», который рассматривается как основной капитал компании. Обусловлено это прежде всего тем, что персонал является одной из важнейших заинтересованных сторон и ключевым фактором успешного и устойчивого развития компании в долгосрочной перспективе. В результате исследования нами тридцати нефинансовых отчетов российских компаний были отмечены наиболее часто реализуемые направления социальной активности:

- Системы оплаты труда и мотивация работников, включая корпоративные пенсионные фонды, компенсационные, поощрительные и другие выплаты социального характера, виды материальной помощи, в том числе пенсионерам предприятия. Рассмотрим проводимую российской компанией политику оплаты и мотивации труда на примере ОАО «ЛУКОЙЛ». Учитывая основополагающий характер политики оплаты и мотивации труда в отношениях с работниками, исследуемая компания строит ее на следующих принципах: единство политики оплаты и мотивации труда для всех организаций Группы «ЛУКОЙЛ»; установление минимально гарантированного уровня оплаты труда в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» для всех профессионально – квалификационных групп работников на уровне, превышающем законодательно установленный минимальный размер оплаты труда, из расчета необходимости удовлетворения основных жизненных потребностей и предоставления определенного располагаемого дохода; «прозрачность», объективность и конкурентоспособность системы оплаты и мотивации труда работников, периодическое повышение заработной платы в связи с ростом производительности труда и т.д.

- Повышение профессионального уровня и квалификации работников, оригинальные корпоративные образовательные программы. Можно утверждать, что компании выстраивают полноценную образовательную систему, в результате которой корпоративные затраты на обучение персонала снимают значительную финансовую нагрузку как с граждан, так и с государства, что является значительным вкладом компаний в решение общенациональных задач.

- Охрана здоровья работников, включая корпоративный спорт, улучшение условий труда на рабочем месте. Как известно, улучшение состояния здоровья населения является одной из приоритетных национальных задач государства. Многие компании также берут на себя заботу о состоянии здоровья работника. Особенно остро затрагивает эта проблема те производства, которые связаны с вредными и тяжелыми условиями труда. В этом случае компании неукоснительно придерживаются существующего законодательства, соблюдая все меры, которые они должны принимать по закону. Важно отметить, что многие компании самостоятельно разрабатывают программы по охране и улучшению условий труда работников. Например, учитывая стратегическую цель компании ОАО «ЛУКОЙЛ» поддерживать промышленную безопасность, охрану труда и окружающей среды во всех подразделениях и контролируемых организациях на уровне передовых нефтяных компаний мира, компания предпринимает следующие меры: соблюдает принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности; обеспечивает выполнение обязательств, изложенных в корпоративной политике в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в XXI веке; создает и поддерживает локальную нормативно-правовую базу, организационную структуру и механизмы финансирования системы управления промышленной безопасности, экологии и охраны труда на основе постоянно совершенствуемых норм и стандартов; постоянно выявляет и исследует источники опасности и вреда для здоровья и жизни людей, связанные с производством организаций

Группы «ЛУКОЙЛ», и предпринимает меры по их устранению либо смягчению их действия и т.д.

- Программа добровольного медицинского страхования. Она позволяет расширить рамки базовой программы обязательного медицинского страхования, а также предоставить работникам более широкий спектр услуг, который не обеспечивается финансированием из средств бюджета.

- Программы содействия молодым работникам. В условиях растущей конкуренции в число приоритетных направлений развития персонала компании относят инвестиции в подготовку молодых специалистов, а также развитие кадрового резерва компании. Обусловлено это тем, что активное привлечение молодых специалистов позволит в будущем обеспечить обновление кадрового потенциала, а это, в свою очередь, является необходимым условием устойчивого развития компании.

- Жилищные программы.

- Взаимодействие с профсоюзами. Взаимодействие с профессиональными союзами, основанное на социальном партнерстве, помогает компаниям поддерживать стабильную социальную обстановку в трудовых коллективах, находить наиболее оптимальные решения возникающих спорных вопросов, четко регламентировать права и обязанности сторон.

В связи с этим можно сделать вывод о том, что в условиях развитых рыночных отношений ценность человеческих ресурсов компании начинает осознаваться работодателем, ведь именно люди – источники инноваций, без которых невозможны выживание и победа в конкурентной борьбе. Корпоративная социальная ответственность – это достижение коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде.

Практика показывает, что сегодня организация начинает испытывать потребность в позитивном имидже в условиях жесткой конкуренции. Цель развития социальной ответственности бизнеса для организации – это формирование позитивного внешнего и внутреннего имиджа организации. Таким образом, в рамках социальной ответственности бизнеса может быть выделена внутрикорпоративная социальная ответственность, направленная на формирование внутреннего позитивного имиджа компании в целях привлечения и удержания квалифицированного персонала, формирование лояльности персонала к организации, позитивной трудовой мотивации и трудовой комфортности.

Социальная ответственность бизнеса (СОБ) – это особый тип стратегии компании, при котором она принимает на себя определенные обязательства в отношении как внешней среды (внешняя СОБ), так и внутренней (внутрикорпоративная СОБ). Внутрикорпоративная социальная ответственность бизнеса определяет кадровую политику компании, своего рода «идеологию» действий в отношении персонала для достижения целей СОБ (привлечение и удержание, мотивирование и обеспечение лояльности персонала). В рамках кадровой политики реализуются меры социальной политики, позволяющие решить задачи удержания персонала и обеспечения его лояльности на основе удовлетворения социальных потребностей работников [5].

На наш взгляд, к средствам внутрикорпоративной социальной ответственности можно отнести: сознательный отказ от теневых форм социально-трудовых отношений, соблюдение норм трудового законодательства; создание справедливых и прозрачных систем оценки и вознаграждения персонала; формирование корпоративной культуры, ценности которой разделяются сотрудниками организации; обеспечение конкурентного уровня заработной платы работников, наличие постоянной части заработной платы; оказание сотрудникам социальных услуг добровольного характера и предоставление социальных льгот; обеспечение участия персонала в управлении, в прибылях и в собственности; обогащение содержания труда сотрудников, предоставление персоналу возможностей для развития, обучения и карьерного роста.

Для того чтобы корпорации считаться социально ответственной внутри собственной компании, необходимо, в первую очередь, проявлять заботу о благосостоянии своих работников. Как показывает практика, компаниям следует не только предупреждать о грядущем сокращении, но и помогать работникам пройти курсы переобучения и устроиться на работу, расширять для них медицинские льготы и предоставлять бесплатные консультации для бывших сотрудников фирмы, нанимать больше женщин и представителей меньшинств, чтобы устранять дискриминацию в области занятости, более эффективно контролировать этику поведения своих работников в повседневной деятельности, больше работать над подготовкой кадров и отысканием новых возможностей участия в прибылях своих сотрудников. Например, как видно из проведенного нами исследования нефинансовых отчетов, данной политике следуют такие отечественные компании, как ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «Газпром» и др.

Вместе с тем, проведенный анализ показал, что многие компании (ОАО «Газпром», ОАО «Лукойл», ОАО «Татнефть», ОАО «Газпром нефть» (ОАО «Сибнефть»), ОАО «СИБУР-Холдинг», ОАО «ГМК «Норильский никель», ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», ОАО «Архангельский целлюлозно-бумажный комбинат» и др.) имеют опыт реализации внешних социальных программ через:

- Создание рабочих мест через развитие малого бизнеса, а также построения системы контрактных поставок и развития смежного производства.

- Развитие системы образования. В качестве примера приведем ОАО «Лукойл». В рассматриваемой компании выстроена система поддержки учебных заведений. Между тем, не только ОАО «ЛУКОЙЛ», но и все анализируемые нами компании участвуют в улучшении материально-технической базы школ, закупке современного оборудования и необходимых учебных пособий, активно помогают приводить в порядок школьные здания. Также компании поддерживают тесные связи с ВУЗами, в частности, с профильными.

- Стимулирование научных разработок и направлений. В условиях повышения значимости наукоемких технологий особое значение приобретает внимание компаний к развитию вузовской науки. Вместе с развитием вузовской науки компании также являются заказчиками научных разработок, имеющих производственное значение.

- Строительство и ремонт муниципальных учреждений, проведение городских праздников и благоустройство города.

- Содержание, либо участие в содержании социальной инфраструктуры.

- Благотворительные программы и проекты, направленные на решение конкретных социальных проблем. Как видно из анализируемого нами социального отчета ОАО «ЛУКОЙЛ», признавая непреходящую ценность благотворительной деятельности в любом обществе и особую нуждаемость в ней некоторых организаций и людей в сложный переходный период, данная компания использует имеющиеся возможности для оказания благотворительной помощи: индивидуальным лицам – беженцам, ветеранам труда, инвалидам, детям-сиротам, семьям погибших солдат и офицеров, семьям работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ», погибших на производстве, и многим другим; государственным бюджетным организациям социальной направленности, оказавшимся в трудном положении, – больницам, детским домам, домам престарелых, образовательным учреждениям и учреждениям науки и культуры; религиозным и благотворительным организациям. Одним из приоритетных направлений своей благотворительной деятельности ОАО «ЛУКОЙЛ» считает заботу о детях – сиротах. Средства на благотворительность поступают как из средств организаций Группы «ЛУКОЙЛ», так и из личных средств работников.

- Оздоровление населения.

В связи с этим, по результатам проводимого нами анализа тридцати социальных отчетов российских корпораций, можно сделать следующие выводы и дать рекомендации исследования корпоративной социальной ответственности в России:

– Внешние стимулы являются главной движущей силой развития корпоративной социальной ответственности в России. Внимание к этой сфере деятельности со стороны международных заинтересованных сторон и другие новые требования, с которыми сталкиваются российские компании на международных рынках, являются и будут продолжать оставаться одной из главных движущих сил активного внедрения КСО в деятельность российского бизнеса.

– Российские практики КСО во многих областях соответствуют международным стандартам. Многие российские корпорации рассматривают деятельность в сфере КСО как неотъемлемую часть общей корпоративной стратегии: существует понимание со стороны руководства важности устойчивого развития. Более 60% крупных российских компаний уже имеют формализованную политику или стратегию в сфере КСО и руководствуются ими в своей деятельности.

– На данный момент основные достижения в области КСО отмечены в создании современных и безопасных условий труда. Российские публичные компании, как показывает практика, особенно активно занимаются социальными вопросами на производстве, такими, как улучшение охраны здоровья и промышленной безопасности.

– В качестве приоритета следующего этапа развития российские компании выбрали решение экологических вопросов, улучшение корпоративного управления и повышение эффективности энергопотребления. Российским корпорациям следует также сконцентрировать свои усилия на тех социальных проектах, которые ближе всего к их основной бизнес-деятельности.

– Защита окружающей среды – основной приоритет КСО на ближайшее будущее. В перспективе компании намерены заняться решением вопросов защиты окружающей среды, поскольку российский бизнес вынужден иметь дело с проблемами устаревшей инфраструктуры. Вместе с тем экологические, социальные и финансовые задачи должны рассматриваться комплексно, так как устойчивое развитие не ограничивается простым набором различных сфер социальной активности.

– В целом статистика отчетности российских компаний по КСО во многом соответствует общемировому тренду. Приблизительно две трети опрошенных корпораций как в России, так и на развивающихся рынках и в мире в том или ином виде отчитываются о деятельности в области КСО и устойчивого развития бизнеса. Количество социальных отчетов российских компаний увеличилось с 50 (в 2006 г.) до 116 (в 2010 г.).

– Высокие затраты на КСО являются главным препятствием ее дальнейшего развития как в России, так и в глобальном масштабе. Как показали наши исследования, на сегодняшний день российские компании выразили обеспокоенность прежде всего высокими затратами на КСО, которые могут стать препятствием для дальнейшего расширения масштабов этой деятельности. Точное измерение отдачи от КСО остается проблемой, над которой большинство компаний продолжают работать, но, как показывает отечественная практика, положительный эффект – сокращение расходов на энергию, повышение производительности труда и укрепление бренда – уже очевиден.

– Необходимо уделять больше внимания вопросам корпоративной этики и разработке четких этических кодексов. По результатам проводимого анкетирования, в России формализованную политику в данной области разработали 48% опрошенных компаний по сравнению с 70% компаний на других развивающихся рынках.

– Необходим системный подход. Устойчивое развитие не может осуществляться от случая к случаю и оно должно быть комплексным, включать в себя все элементы, присущие КСО, и стать одним из ключевых компонентов стратегии и бизнес-процессов компании. Управление системным подходом к устойчивому развитию – сложная задача, но она является важным элементом успеха компании.

По мере развития практики отчетности и расширения круга российских компаний, внедряющих подготовку отчетов в свои системы корпоративного управления, все более актуальной становится задача обеспечения сопоставимости результатов действий

различных организаций, совершенствования системы показателей отчетности, формирования общепринятой методологии подготовки отчетов, что необходимо для достижения высокой убедительности корпоративных нефинансовых отчетов для внешних аналитиков. Это важно как для отдельных компаний, демонстрирующих свою устойчивость и конкурентоспособность, так и для делового сообщества в целом, действительный и многообразный вклад которого в общественное развитие необходимо адекватно отражать и делать достоянием общества.

Результаты проводимого нами исследования подтверждают, что развитие добровольной корпоративной социальной (нефинансовой) отчетности в России находится сегодня в активной фазе, хотя и несколько запаздывает по сравнению с ведущими странами мира, в которых этот процесс начался раньше. По мере накопления опыта отчетности растет число компаний, избирающих комплексный подход к раскрытию информации о своей деятельности по триединому итогу, включая экономическую, социальную и экологическую составляющие. Повышение информационной открытости отвечает ожиданиям общества и будет способствовать укреплению доверия к бизнесу [6].

В свою очередь, позитивной тенденцией последних лет можно считать превращение корпоративных нефинансовых отчетов в самостоятельный инструмент анализа и оценки деятельности компаний в сфере экономического роста, социального развития и экологической ответственности. Как показывает отечественная практика, компании впервые (по крайней мере, судя по информации, представленной в отчетах) начали разрабатывать комплексные системы управления не только процессом отчетности, но и самой деятельностью в области устойчивого развития (социальной ответственности) с учетом имеющихся в компании бизнес-процессов и систем управления. Часто этот процесс происходит на фоне изменения структуры собственности, реорганизации крупных компаний, что представляет дополнительные сложности для менеджеров, но одновременно создает ценные факторы, обеспечивающие преемственность взятого курса.

Корпоративная социальная ответственность являлась и продолжает оставаться важным фактором деловой репутации, общественного имиджа, устойчивости и капитализации компаний. В связи с этим укажем основные принципы работы, которые может использовать компания в условиях кризиса, чтобы продолжать позиционировать себя как социально ответственного работодателя: отказ от нарушений норм трудового законодательства при проведении сокращения персонала, активное сотрудничество со службой занятости населения; гласность и открытость антикризисной политики компании; обоснованная политика сокращения издержек (выявление возможностей сокращения всех видов издержек, а не только издержек на персонал); обоснованная оптимизация численности на основе расчета необходимой численности и определения степени загруженности персонала; проведение оперативного кадрового аудита и оценки персонала с целью выявления неэффективных сотрудников; изыскание возможностей трудоустройства высвобождаемых работников внутри компании по дефицитным профессиям с необходимым превентивным обучением; содействие трудоустройству высвобождаемых работников вне компании; соблюдение принципов социальной справедливости при сокращении издержек на персонал, недопущение необоснованного разрыва в оплате труда рядовых сотрудников и топ-менеджмента; использование гибких форм экономии издержек на персонал для предотвращения массовых увольнений (сокращение расходов на обучение, снижение переменной части заработной платы, введение неполной рабочей недели и др.).

Примечания:

1. Чирикова А.Е. Взаимодействие власти и бизнеса в реализации социальной политики: региональная проекция. М.: Независимый институт социальной политики, 2007.

2. Беляева И.Ю., Эскиндаров М.А. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография. М.: КНОРУС, 2008. С. 504.
3. Перегудов С.П., Семенов И.С. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии. М.: Прогресс-Традиция, 2008. С. 448.
4. Беликов И.В. Совет директоров как мировой стандарт корпоративного управления компанией. М.: Эксмо, 2008. С. 624.
5. Гончаров С.Ф., Кричевский Н.А. Корпоративная социальная ответственность. М.: Дашков и К, 2008. С. 216.
6. Тепман Л.Н. Корпоративное управление. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С. 239.

References:

1. Chirikova A.E. Interaction of the power and business in social policy realization: a regional projection. M.: Independent Institute of Social Policy, 2007.
2. Belyaeva I.Yu., Eskindarov M.A. Corporate social responsibility: administrative aspect: monograph. M.: KNORUS, 2008. P. 504.
3. Peregudov S.P., Semenenko I.S. Corporate citizenship: concepts, world practice and the Russian realities. M.: Progress-Tradition, 2008. P. 448.
4. Belikov I.V. Directors Council as the world standard of corporate governance of the company. M.: Eksmo, 2008. P. 624.
5. Goncharov S.F., Krichevsky N.A. Corporate social responsibility. M.: Dashkov and K, 2008. P. 216.
6. Tepman L.N. Corporate governance. M.: YUNITI-DANA, 2009. P.239.