

УДК 659.1

3.3. Ахмадуллина

ФГБОУ ВО Уфимский университет науки и технологий, г. Уфа, email: rector@uust.ru

**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ (КСО):
СУЩНОСТЬ, РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА
ПРИНЦИПАХ КСО**

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, принципы, стратегия развития, элементы корпоративной социальной ответственности, конкурентоспособность, формы корпоративной социальной ответственности.

Статья посвящена изучению корпоративной социальной ответственности, ее роли в достижении поставленных целей предприятия. В статье рассмотрены также основополагающие принципы корпоративной социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность выступает элементом эффективной бизнес-стратегии развития экономических субъектов, а также повышает конкурентоспособность. В свою очередь, современные условия функционирования организации предъявляют новые требования к ним, в связи с чем, необходимо совершенствовать используемые инструменты управления организацией.

Z.Z. Akhmadiullina

Ufa University of Science and Technology, Ufa, email: rector@uust.ru

**CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: ESSENCE, DEVELOPMENT
OF A MANAGEMENT SYSTEM BASED ON CSR PRINCIPLES**

Keywords: corporate social responsibility, principles, development strategy, elements of corporate social responsibility, competitiveness, forms of corporate social responsibility.

The article is devoted to the Congress of the corporate social network, its role in the designated goals of the enterprise. The article also discusses the principles of corporate social responsibility. High-level corporate social responsibility is a business strategy for the development of economic entities, as well as increasing productivity. In turn, modern conditions for conformity assessment impose new requirements on them, and therefore, it is necessary to use management tools.

В современных условиях деятельность всех без ограничений экономических субъектов, будь то малые предприятия, крупный бизнес, производственное или же непроизводственное предприятие оценивается не только по получаемой прибыли и приросту активов, но и по оценке приносящей пользы для общества, то есть по социальной направленности. Именно такое отношение к бизнесу обусловлено развитием ценностных ориентиров предприятий. Они направлены на сохранение здоровья сотрудников, сохранение окружающей среды для будущего поколения, в совокупности все это влияет на благополучие имиджа организации. С пониманием и осознанием ценности, уникальности окружающей нас среды, истощения, исчерпаемости и невозможности восполнения ресурсов, сохранения здоровья нынешнего и будущих поколений,

общество, как одна из главных заинтересованных сторон предъявляет больше и больше требований к бизнесам в сфере экологичности, в ее развитии, эффективности, экономичности и других показателей при производстве/оказании товаров, работ, услуг.

Обобщенный процесс менеджмента важен для того, чтобы различные компоненты системы менеджмента корпоративной социальной ответственности (ценности, принципы, инструменты) были взаимосвязаны между собой в организационном процессе и поддерживались необходимыми ресурсами и процедурами.

Для понимания области охвата своей социальной ответственности, выявления применимых проблем и установления некоторых своих приоритетов организации следует принимать на рассмотрение следующие основные темы:

организационное управление; права человека; трудовые практики; окружающая среда; добросовестные деловые практики; проблемы, связанные с потребителями; участие в жизни сообществ и их развитие.

Государство также не остается равнодушным к данному вопросу и, в свою очередь, на уровне законодательных актов устанавливает требования в области качества товаров, работ, услуг, при помощи этих мер защищая права потребителей и благополучие человека и общества в целом, а также в поддержке бизнесов в развитии системы организаций для поддержания сохранности окружающей среды.

Эпоха нашего времени и ее условия функционирования субъектов хозяйствования диктуют новые требования к инструментам управления ими. От совокупности используемых инструментов управления организацией зависит её успешность и прибыльность. Поэтому необходимо продумывать реализацию каждого применяемого инструмента управления на всех этапах развития организаций.

Сущность КСО заключается в добровольном участии финансово-хозяйственной деятельности отдельного субъекта в развитии общества, социальной, экологической и экономической сферы, как правило, не связанные с основной деятельностью субъекта хозяйствования.

Корпоративную социальную ответственность (КСО) можно посчитать как концепцию, в соответствии с которой предприятие, несмотря на основную цель получения прибыли, берет в учет интересы общества, следовательно, берет на себя добровольную ответственность за свое влияние на заинтересованные стороны общественности. Важно, это обязательство выходит за рамки обязательств, установленных законами, и предполагает, что компании на добровольной основе решают принять дополнительные меры для улучшения качества жизни сотрудников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом. То есть бизнес сегодня влияет не только на его прямых участников, но и в целом на общество, природу, то есть на то, в чем конкретно предприятие не задействовано.

Глобализация мира приводит предприятия к необходимости внедрения нововведений в технологии производства, в сферу организации труда и управления, которые разработаны на основе достижений научно-технического процесса и передового опыта в различных сферах. Основа и база всех этих явления кроится в интеллектуальном капитале – в мотивации сотрудников и качестве рабочей силы.

Система КСО корреспондирует с корпоративным управлением на уровне категорий, устанавливающих пределы подотчетности компаний в их отношениях в социальной, экологической и других социально ответственных областях, прежде всего на уровне корпоративных кодексов поведения.

Наблюдается и обратная связь между КСО и системой корпоративного управления, так как такие институты корпоративного управления, как открытие информации, эффективное управление рисками и т.д., являются непосредственно показателями развитости КСО в конкретной компании.

Считаем, что подотчетность в экологических, социальных и этических вопросах деятельности компаний невозможно возложить на КСО – департаменты отдельных компаний ввиду их особой значимости для всего общества в целом, что требует оценки стратегических преимуществ и управления рисками, основанных на анализе экономических показателей.

КСО на данный момент является прежде всего системой инструментов, направленных на формирование условий долгосрочного развития компании.

Скорее всего, именно долгосрочность является причиной некачественного развития системы КСО российском сообществе корпоративного управления, подготовка и распространение нефинансовых отчетов чаще всего не интересуют инвесторов, им нужны «быстрые деньги» и максимально выгодное использование своих инвестиций.

Части КСО, соотносящиеся с частями корпоративного управления, – это прозрачность, раскрытие информации и подотчетность.

Ввиду чего к вопросам нефинансовых отчетов компаний логичнее отно-

силь область внедрения КСО исключительно с точки зрения корпоративного управления, а точнее:

- есть ли внутренняя система контроля по КСО;
- предусмотрена ли система компенсационных выплат КСО-показателей;
- есть ли прозрачность в вопросах КСО-правления, их деятельности?

Если происходит отсутствие научных разработок в области управления и социальных технологий затрудняет процесс взаимодействия организации с различными органами власти и обществом.

Организация корпоративной социальной ответственности дает возможность снять социальную напряженность, что достигается без нарушения экономической эффективности деятельности предприятия. Можно, таким образом, сформировать следующее определение корпоративной социальной ответственности – это добровольное обязательство бизнеса по осуществлению вклада в развитие общества (включает сферу социальную, экономическую и экологическую), которую предприятие принимает сверх установленных норм государством [1].

Необходимо отметить, что до настоящего времени не разработана примерная методика реализации КСО в организации, связанное, прежде всего с тем, что каждая организация является уникальной. Поэтому при разработке системы управления с помощью КСО необходимо учитывать сферу деятельности, стадию развития, поставленные задачи, выделяемые ресурсы и т.п.

КСО используется в разных отраслях финансово-хозяйственной деятельности, при этом различается степень участия: размером компании, влиянием заинтересованных сторон, основными приоритетами функционирования компании, а также её социальной значимостью.

Предметом КСО являются обязательства субъекта хозяйствования по отношению к заинтересованным сторонам: сотрудникам компании, акционерам, партнерам, потребителям, государству и обществу в целом.

Действительно, относительно решения самых важных проблем должно основываться на принципах и практиках социальной ответственности. Относительно каждой основной темы организа-

ции следует определить и контролировать все проблемы, которые оказывают важное или существенное влияние на ее решения и деятельность. При оценке применимости проблемы следует учитывать краткосрочные и долгосрочные цели. Тем не менее, не существует заранее определенного порядка, в котором организации следует рассматривать основные темы и решать проблемы; этот порядок будет зависеть от самой организации и ее стратегии.

Корпоративная социальная ответственность основывается на таких принципах как:

- открытость, которая говорит о том, что активность социального характера осуществляется самовольно и открыто, то есть все, кто интересуется информацией, должны ее получить;
- системность – означает, что корпоративная социальная ответственность строится на основе решения вопросов по всей системе;
- достоверность – означает, что цель корпоративной ответственности не строится на фальсификации данных, чтобы повысить свою репутацию или прибыль;
- регулярность – означает, что мероприятия по реализации корпоративной социальной ответственности осуществляется регулярно, а не отрывками;

Выделяют следующие направления реализации корпоративной социальной ответственности:

- развитие персонала – включает повышение квалификации персонала, позволяет расти по карьерной лестнице и др.;
- безопасные условия труда и охрана здоровья работников – организация безопасного рабочего места, предоставление программ дополнительного медицинского страхования, занятия спортом и т.д.;
- природоохрана и ресурсосбережение – проведение мероприятий по охране природных ресурсов;
- социально ответственная реструктуризация, включает в себя формирование программ для работников, которые попадают по сокращению, помощь сотруднику в поиске работы и др.;
- добросовестная деловая практика – практика надежного партнерства, предоставление качественных деловых отношений и др. [2].



Рис. 1. Важнейшие элементы корпоративной социальной ответственности

Важнейшим инструментом управления Корпоративной социальной ответственности организаций является социальный паспорт.

Социальный паспорт компании – документ, который характеризует положение социального развития организации на текущий момент (отчетный год).

В жизни же используются 2 вида социальных паспортов. Первый – считается отчетным документом по выполнению плана социального развития организации и чаще им пользуются в отраслевой или региональной системе управления. В данном виде социальный паспорт содержит в себе данные по всем планируемым и отчетным показателям плана развития социума: факт за предыдущий год, план и факт за отчетный год.

Данный социальный паспорт несет в себе разноплановый характер и, как показывают ситуации в жизни, его возможно адаптировать к абсолютно любой организации. Схожие структуры социальных показателей дают возможность заинтересованным органам государственного и местного самоуправления

соотносить положение КСО с соответствующим состоянием других предприятий, территории и выработать по отношению к ним обоснованную экономическую политику.

Если участие принимают директора в работе совета директоров, то это не является просто формальностью. Во-первых, независимые директора – опытные, профессиональные и уважаемые люди, которые имеют все необходимые, часто уникальные знания и навыки или даже вроде ноу-хау. Принимая участие в рассмотрении ключевых стратегических, финансовых и операционных вопросов деятельности компании, они значительно повышают качество принимаемых решений. Во-вторых, имея прямой доступ к управленческой информации, они выступают как независимые гаранты соблюдения компанией правил и стандартов корпоративного управления перед независимыми инвесторами и регулирующими органами.

Эффективно организованная система корпоративной социальной ответственности позволяет вносить позитивный,

вклад в социальное благополучие и экологическую безопасность, также способствует повышению результативности финансово-хозяйственной деятельности.

Таким образом, за счет внедрения корпоративной социальной ответственности можно получить рост таких показателей как:

- повышение деловой репутации;
- помощь в выстраивании деловых отношений с заинтересованными контрагентами;
- внедрение инноваций в деятельность экономического субъекта;
- повышение работоспособности сотрудников и их лояльности, что связано с созданием достойных условий для труда и отдыха;
- возможность увеличения размеров инвестиций в деятельность организаций для осуществления и развития деятельности.

На рисунке 1 представлены основные элементы корпоративной ответственности.

То есть развитие финансово-хозяйственной деятельности предприятия его корпоративная социальная ответственность находятся в зависимости друг от друга. Устойчивое развитие компаний – это не только своевременно сданная финансовая отчетность, но и новая философия управления, когда управленческие решения принимаются не только с целью экономического роста предприятия, но и с учетом социального и природоохранного результата, что непосредственно связано с имиджем организации, использующая КСО как метод управления системой.

Внедрение и организация корпоративной социальной ответственности приводит к совокупному снижению расходов экономических субъектов за счет повышения конкурентоспособности, формирования благоприятной среды для осуществления финансово-хозяйственной деятельности [3].

Инструменты управления организацией – это совокупность систем, приложений, средств управления, методологии и т.п., которые применяются для того, чтобы обеспечить эффективность деятельности, конкурентоспособность, качество производимой продукции (работ, услуг) и прибыльность.

К наиболее эффективным инструментам управления в современных условиях можно отнести:

1. Стратегическое планирование, основной задачей которого является определение цели и основы развития организации на перспективу. Стратегия представляет собой глобальную цель развития организации и совокупность планов по её достижению. Именно в этих планах должны выделяться конкретные параметры функционирования организации для реализации глобальной цели, а также возможные риски, которые могут возникнуть, и необходимые организационные меры.

Стратегическому планированию характеризуется:

- комплексным подходом, то есть учитываются глобальная цель и задачи по всем направлениям развития организации;
- измеримостью, под которой подразумевается осуществление планирования на базе конкретных и/или прогнозируемых показателей;
- единообразием, то есть цели, задачи и планы планирования должны быть понятны и просты в толковании [4].

К основным методам стратегического планирования относятся SWOT-анализ, PEST-анализ, бенчмаркинг, «дорожная карта» и другие.

Благодаря стратегическому планированию принимаются более взвешенные управленческие решения, осуществляется оптимизация работы сотрудников, уменьшается количество рисков ситуации и т.д.

2) управление человеческими ресурсами организации, представляющие наиболее ценный актив каждого субъекта хозяйствования. Задача управления человеческими ресурсами заключается в обеспечении выполнения определенных задач в науке, производстве, выполнении работ, оказании услуг и т.п.

Основными методами управления человеческими ресурсами являются

- административные методы, которые характеризуются строгой определенностью обязанностей работников и трудовой дисциплиной, применением распорядительных документов;
- экономические методы, основанные на создании материальной мотивации работников;

- социально-психологические методы, сущность которых сводится к применению достижений социологии и психологии для формирования положительной атмосферы в коллективе, стимулирования продуктивности работников и их лояльности к организации [5].

В современных условиях субъекты хозяйствования должны активно применять систему быстрого найма, обучения и ввода на должность. Такая система позволяет в короткие сроки находить, обучать, вводить в должность благодаря использованию шаблонов заявок на подбор сотрудников, очного тестирования соискателя, программы обучения с тестовыми заданиями на испытательном сроке.

Также для организации системы управления нужно описать должностные обязанности сотрудников, чтобы они были простыми и понятными.

3) планирование и управление финансовыми потоками, позволяющее обеспечить стабильность функционирования субъекта хозяйствования.

Инструментами планирования и управления финансовыми потоками организации являются:

- бюджетирование (бюджет доходов и расходов, бюджет движения денежных средств и т.п.);
- сбор информации о планируемых платежах;
- проверка и утверждение платежей;
- оперативное планирование платежей [6].

При планировании финансовых потоков необходимо указывать центры финансовой ответственности и конкретные действия по планированию и выполнению бюджета.

Основной задачей реализации методов планирования и управления финансовыми потоками является построение правильной методологии финансового учета на каждом из функциональных направлений, корректное отражение сведений и полная аналитика, что обеспечивает руководителей наиболее прозрачной информацией о финансовом результате.

4) координация и контроль, позволяют достичь поставленные цели и задачи на этапе планирования.

Осуществление логистики позволяет обеспечить договоренность действий всех частей управления, сохранить, под-

держат и совершенствовать устойчивый режим работы субъекта хозяйствования. Основной целью координации является организация взаимодействия всех подразделений и сотрудников организации.

Осуществление контроля дает возможность определить между запланированными и фактическими показателями деятельности организации. А также проанализировать причины возникших отклонений. Выделяют следующие виды контроля:

- предварительный контроль, производимый на этапе планирования;
- оперативный/текущий контроль, производимый на этапе реализации планирования и осуществления деятельности субъектом хозяйствования;
- заключительный контроль, осуществляемый для оценки выполнения поставленных целей [7].

5) автоматизация процессов управления организацией обеспечивает решение аналитических и прогнозных задач. Благодаря автоматизации процессов можно повысить качество управления и качество производимой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг).

Итак, в процессе осуществления социально-ответственной политики важнейшая роль отдается корпоративному управлению. Именно корпоративная культура обеспечивает достижение социальных, экологических и экономических целей экономических субъектов. Присутствие корпоративной социальной ответственности увеличивает лояльность со стороны сотрудников, контрагентов предприятия. Корпоративная социальная ответственность интегрирует задачи, стоящие перед предприятием, в стратегию развития. При этом достигается возможность учитывать экономические, социальные и экологические составляющие, и конечно, обеспечивается финансовая устойчивость [8].

Таким образом, можно говорить о том, что корпоративная социальная ответственность выступает центром эффективной бизнес-стратегии, который способствует устойчивому финансовому положению, развитию деятельности, которая позволяет улучшить конкурентоспособные возможности предприятия.

Корпоративная социальная ответственность выступает постулатом эффективной бизнес-стратегии, который

способствует устойчивому финансовому положению, развитию деятельности, которая позволяет скорректировать и улучшить конкурентоспособные возможности предприятия. Экономическим субъектам необходимо уделять внимание корпоративной социальной ответственности, так как в нынешних экономических и экологических условиях без этого финансово-хозяйственная деятельность успешной быть не сможет.

Таким образом, для эффективной организации деятельности субъекта хозяйствования необходимо своевременно и четко ставить цели и задачи, планировать их выполнение, регулярно координировать и контролировать действия всех подразделений и сотрудников. Благодаря эффективному использованию инструментов управления организацией можно достичь рационального использования ресурсов, и, соответственно, увеличение прибыли.

В мире нет стандарта укрепления и построения взаимоотношений между советом директоров и высшим менеджментом.

Важно понимать, что в такой области, как управление компанией, нет универсальных решений для всех случаев. Руководителям компаний можно рекомендовать тщательно изучать ведущий международный опыт в области создания систем корпоративного управления, однако не забывать об отличительных особенностях именно их компании, отрасли. В то же время качество корпоративного управления не является постоянной величиной. Построенную и спроектированную систему корпоративного управления важно на постоянной основе улучшать с учетом существующих тенденций и перспектив.

Поэтому на сегодняшнее время задачи КСО медленно, но верно входят в протоколы заседаний высших органов управления акционерных сообществ. Можно полагать, что в скором времени, корпоративное управление будет содержать начальный этап, этап реализации и оценку политики КСО, и эта информация будет учитываться ведущими финансовыми аналитиками.

Библиографический список

1. Вавилина А.В., Комарова Т.В., Веленси И.Р., Райхер Р.С. Корпоративная социальная ответственность как элемент бизнес-стратегии компании // *Лидерство и менеджмент*. 2019. Т. 6. № 4. С. 425-436.
2. Гареева А.Р. Корпоративная социальная ответственность как фактор устойчивого развития компании // *Инновационная экономика: материалы I Междунар. науч. конф.* (г. Казань, октябрь 2014 г.). Казань: Бук, 2022. С. 147-150.
3. Кузьмичева С.Ю. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности // *Молодой ученый*. 2019. № 10 (248). С. 115-118.
4. Беляева И.Ю. Корпоративная социальная ответственность: учебник / коллектив авторов / под ред. И. Ю. Беляевой, М. А. Эскиндарова. М.: Кнорус, 2016. 320 с.
5. Ивашина М.М. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие. Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2018. 92 с.
6. Коротков О.Н., Александрова О.Н., Антонов С.А. и др. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / под ред. Э. М. Короткова. М.: Издательство Юрайт, 2015. 445 с.