

РОЛЬ СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ВОПРОСАХ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ

THE ROLE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY STRATEGY IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL OF THE COMPANY

*M. Chepuhalina
A. Manyushis*

Summary. The present article deals with topical issues on the international economic agenda — corporate social responsibility (hereinafter — also in CSR abbreviated form) of modern companies, expressed in the voluntary implementation in the daily business activities of social and environmental standards, and consistently build on them a sustainable development strategy for deep integration in the markets.

In the context of the humanization of economic growth and within the marked topics are also examined the impact of the company's CSR strategy in relation to the development of its human capital.

Issues related to CSR and human capital, today dedicated a considerable amount of different kinds of work. The provisions of this article, based on a wealth of experience in methodological research of these issues, and with the position of the author's interpretation of conclusions on how to work in the direction of CSR can be related to issues of human capital.

During the presentation of the material also provides examples of the experience of the largest global players, which move in their development towards more socially responsible business.

Keywords: CSR strategy, human capital, business activities, sustainable development.

Чепухалина Мария Александровна

*Аспирант, Московский международный университет
mchepuhalina@yandex.ru*

Манюшиц Альгирдас Юозович

*Заслуженный работник Высшей школы РФ, д.э.н.,
ректор, Московский международный университет*

Аннотация. настоящая статья посвящена актуальному вопросу международной экономической повестки дня — корпоративной социальной ответственности (далее — также в сокращенной форме КСО) современных компаний, выраженной в добровольном внедрении в ежедневную бизнес-деятельность социальных и экологических стандартов, и последовательному выстраиванию на их основе стратегии устойчивого развития для обеспечения глубокой интеграции на рынке присутствия.

В контексте гуманизации экономического роста и в рамках отмеченной темы также рассмотрено влияние стратегии КСО компании применительно к вопросам развития ее человеческого капитала.

Вопросам, связанным с КСО и с человеческим капиталом, на сегодняшний день посвящено значительное количество разного рода работ. В положениях настоящей статьи, опираясь на богатый методологический опыт исследователей данных вопросов, и с позиции авторской интерпретации представлены выводы о том, как работа в направлении КСО может быть связана с вопросами человеческого капитала.

В процессе изложения материала также представлены примеры об опыте крупнейших мировых игроков, которые двигаются в своем развитии к более социально ответственному бизнесу.

Ключевые слова: КСО-стратегия, человеческий капитал, бизнес-деятельность, устойчивое развитие.

Как нам всем хорошо известно, всякое предприятие находится и функционирует в определенной внешней среде (макροокружении). Внешняя среда является источником, питающим предприятие ресурсами, необходимыми для формирования и поддержания ее потенциала.

При этом в составе анализа макροокружения одно из ключевых мест занимают социальные факторы, включающие в себя отношение людей к работе и качеству жизни и окружающей среды, существующие в обществе обычаи и традиции, мобильность людей к перемене

жизни и др. Иными словами те факторы, которые связаны с общественными интересами.

И бизнес сегодня не может не считаться с этими составляющими его макροокружения, которые напрямую связаны с вопросами обеспечения его устойчивого развития в средне- и долгосрочной перспективе.

На сегодняшний день под концепцией КСО понимается система взглядов, при которой компании на добровольной основе интегрируют социальные и экологические проблемы в свою бизнес-деятельность

Таблица 1. Основные этапы в развитии концепции КСО

<p>В 1916 году Джон Морис Кларк (американский экономист, исследователь эффекта акселератора)</p>	<p>Впервые определил важность обеспечения прозрачности деловых отношений, подчеркивая, что бизнес, как и люди должны нести ответственность за результаты своих действий.</p>
<p><i>В 1942 году</i> «отец современного менеджмента» Питер Друкер</p>	<p>Высказал свое утверждение в книге «Будущее промышленного человека», что любая деятельность компании имеет социальный аспект, связанный с экономическими целями, выраженный в первую очередь в ответственности за результаты своей деятельности и сохранению свобод личности.</p>
<p>В 1953 году Говард Ротманн Боуэн (американский экономист, президент колледжа «Гринелл»)</p>	<p>Определил КСО как обязательства бизнесменов проводить такую политику, чтобы ее выполнение было направлено на деятельность желательную с точки зрения целей и ценностей всего общества» (теория корпоративного альтруизма).</p>
<p>В 1960 году Карен Дэвис (американский экономист)</p>	<p>КСО является грубой идеей, но должна обсуждаться в управленческом контексте. Он также предположил, что некоторые социально ответственные деловые решения могут быть оправданы долгосрочными экономическими выгодами фирмы, тем самым, окупая ее социально ответственное поведение.</p>
<p>В 1960 году Фредерик Л. Приор (американский экономист)</p>	<p>Рассматривал КСО как частный вклад в экономические и людские ресурсы общества и готовность бизнеса видеть, что эти ресурсы используются для широких социальных целей.</p>
<p>В 1971 году Пол Самуэльсон (американский экономист, нобелевский лауреат)</p>	<p>Поддерживал идею КСО.</p>
<p>В 1971 году Комитет экономического развития США</p>	<p>Один из заметных вкладов в развитие КСО в то время внес Комитет экономического развития (КЭР) Соединенных Штатов, который определил КСО как функцию бизнеса, конструктивно служащую потребностям общества. КЭР утверждал, что предприятия должны иметь более широкие обязанности перед обществом, отражающие изменение социального контракта между бизнесом и обществом (или нации) в целом.</p>
<p>В 1973 году Карен Дэвис (американский экономист)</p>	<p>Пришел к выводу, что КСО означает рассмотрение фирмой вопросов, выходящих за рамки узких экономических, технических и правовых требований фирмы, и реагирование на них.</p>
<p>В 1979 году Арчи Кэрролл (американский экономист)</p>	<p>Предложил, пожалуй, самую раннюю и всеобъемлющую структуру КСО. Он построил трехмерную концептуальную модель КСО, которая состояла из корпоративной ответственности, социальных вопросов бизнеса и корпоративных действий. При этом корпоративная ответственность включала четыре вида ответственности: экономическую, правовую, этическую и филантропическую (порядок этих четырех видов ответственности предполагает относительную важность каждого вида). В соответствии с четырьмя видами корпоративной ответственности вопросы КСО выбираются каждой фирмой. Другими словами, ответственность приводит фирму к ответам по конкретным социальным вопросам, частично зависящим от серьезности проблем, воспринимаемых обществом (и фирмой). Данная модель способна помочь руководителям иметь более четкое представление о социальных проблемах, с которыми они сталкиваются, и помогает им планировать и улучшать свою работу в направлении социальной сферы.</p>

и осуществляют взаимодействие со своими заинтересованными сторонами.

Скажем так, это наиболее обобщенное понятие.

Если мы обратимся к открытым источникам информации, то мы увидим, то разнообразие понятий, которыми пытаются разные авторы объяснить суть концепции КСО. Как правило, указанное понятие имеет экономические, социальные и экологические аспекты. Данная концепция все больше привлекает внимания деловых кругов, правительств и вызывает оживленную дискуссию о ее значении в мире науки.

История развития концепции КСО, как известно, имеет продолжительную историю. Теоретические аспекты социально ответственного взаимодействия бизнеса и общества формировались в течение всего прошлого века.

Противником всех предложений выступал Милтон Фридман, считая такую постановку вопроса, подрывающей основы свободного общества и отвлекающую бизнес от основной экономической цели — получения прибыли. Социальная ответственность бизнеса, по мнению Милтона Фридмана, заключается: «Сделать как можно больше денег для своих акционеров, насколько это возможно» (теория корпоративного эгоизма).

Важно отметить, что в 1985 году модель КСО А. Кэрролла была усовершенствована С. Вартиком и Ф. Кохреном, которые предложили еще усовершенствованную трехмерную модель принципов, политики и процессов или модель КСО 3Р. Указанная модель расширила более раннюю трехмерную модель КСО А. Кэрролла:

КСО — это не набор результатов, а развивающийся процесс (например, анализ, обсуждение и модификация), регулируемый формально внедренными принципами и политикой.

Таким образом, эта новая модель интегрирует принципы корпоративной ответственности, политику управления социальными проблемами и процессы действий в эволюционную динамичную систему.

В этой связи, можно сделать вывод, что с течением времени концепция КСО эволюционировала, что способствовало лучшему пониманию значения КСО и взаимоотношений между предприятиями и их ключевыми заинтересованными сторонами, а также лучшему пониманию того, какова должна быть роль бизнеса в развитии и его вкладе в общество.

Вместе с тем, зададимся вопросом: «Достаточно ли просто для бизнеса максимизировать прибыль в ожида-

нии того, что это наилучшим образом отвечает интересам развития человека?»

На данный вопрос поможет ответить опыт всемирно признанных «трендсеттеров» стратегии КСО, которые в своем развитии двигаются к более социально ответственному бизнесу.

По данным, опубликованным в журнале «Harvard Business Review» от 1 февраля 2019 года, за последние десять лет ни один руководитель не сделал больше для популяризации устойчивого социально ориентированного развития в бизнес-среде, чем Пол Полман, покинувший пост CEO компании «Unilever» в начале 2019 года. Он отличался уникальной глубиной понимания самых значительных глобальных, социальных и экологических проблем и всегда был готов использовать возможности бизнеса для их решения. За время нахождения Полмана в должности CEO компания выросла, а котировки ее акции опережали конкурентов.

Важно отметить, что климат — это не единственная область на сегодняшний день, где заметны усилия руководителей компаний со смелой управленческой позицией.

Социальные вопросы попали в заголовки газеты «The New York Times», которая объявила, что в 2018 году «CEO-активизм стал новой нормой».

Указанной позиции в большей степени способствовали такие лидеры, как компании «Salesforce» и «Nike».

Также новостная повестка социально ответственной деятельности в мире включает сведения о компании «Danone», усилия которой заметны благодаря ее руководителю Эммануэлю Фаберу.

В настоящее время компания «Danone» является крупнейшей в мире «В-корпорацией». Необходимо отметить, что получение сертификата «В-корпорации» требует соответствия ряду экологических, социальных и управленческих требований. Однако, важнее всего, что отмеченный сертификат обязывает компанию создавать ценность для всех ее стейкхолдеров (клиентов, сотрудников, местных жителей на территории присутствия компании), а не только акционеров.

По словам его представителей, на сегодняшний день перед компаниями встает фундаментальный вопрос о том, чьим интересам они служат на самом деле. В этой связи, справедливо отметить, что, получая сертификат В-корпорации, компания прямо заявляет, чьи интересы в своей деятельности она ценит выше всего.

Также в данном списке необходимо отметить компанию «ИКЕА». Эта шведская мегасеть, занимающаяся производством мебели и домов, работает по всему миру. В рамках своей деятельности поддерживает различные общины в кризисных ситуациях по направлениям строительства школ, облегчения доступа к питьевой воде и др. В 2018 году фонд «ИКЕА» выделил 2,3 млн. долларов на чистую электроэнергию для 1 млн. человек в Индии и Восточной Африке.

В этом списке также компании «Bosh» и «LinkedIn» (*реализуют мероприятия по обеспечению карьерного роста и доступности работы*), «Starbucks» (*поддерживает кампанию по ликвидации неграмотности в Канаде и США*), Adidas (*по всему миру поддерживает массовые мероприятия, посвященные теме разрушительного воздействия пластического загрязнения на морскую флору и фауну*), «Dell» (*реализует проект «Наследие доброго плана 2020 года» и в качестве своего основного обязательства рассматривает вопрос стимулирования прогресса человечества посредством экологической устойчивости*).

В свою очередь в России, традиционно, компаниями, реализующими стратегии КСО, являются компании топливно-энергетического комплекса.

Соответствующие результаты регистрируются Российским союзом промышленников и предпринимателей (далее — РСПП), который ежегодно подсчитывает индексы корпоративной устойчивости, ответственности и открытости ежегодно, начиная с 2014 года.

Проект базируется на понимании КСО, как ответственности организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду, включая экономические, экологические и социальные аспекты этого воздействия.

В соответствии с данным пониманием, вопросы КСО в России рассматриваются в широком контексте конкурентоспособной экономики и устойчивого социально-экономического развития общества, эффективного и бережного использования природных ресурсов, повышения качества человеческого потенциала и условий жизни.

В числе отечественных КСО-лидеров, по данным РСПП, уже достаточно давно находится компания «Роснефть», которая действительно ведет уникальную системную работу сразу по нескольким ключевым направлениям: развитие социальной инфраструктуры, поддержка здравоохранения и развитие медицины, образовательные программы, поддержка профессионального и любительского спорта, экологические программы, спонсорские проекты в области культуры, проекты по возрождению культурного наследия.

Учитывая все сказанное выше, которое объединяется под знаменателем гуманизации экономического роста в общегосударственном масштабе, в данной части статьи перейдем к обоснованиям, позволяющему раскрыть ее тему, а именно о роли стратегии КСО в развитии человеческого капитала.

Как отмечалось выше, компании по всему миру в своей деятельности все больше и больше придерживаются принципов концепции КСО. Вопросы прибыли любой ценой уходят на задний план. За всеми успешными компаниями в КСО-направлении стоят не менее успешные и эффективные команды профессионалов.

Ни для кого не секрет, что от социально значимой работы, как правило, результат очевиден и ощутим. Таким образом, справедливо утверждение, что указанная работа имеет смысл для человека, поскольку в данной работе вполне закономерно возникает чувство сопричастности и осознание привнесения вклада в контексте собственных усилий и, соответственно, сопутствующее чувство успеха.

Важно отметить, что исследования внутренней рабочей силы, показали насколько важно ощущение успеха, которое помогает стимулировать деятельность персонала на повышение производительности и приобретение у работы смысла. Как отмечали в своих исследованиях Т. Амабиле и С. Крамер, действия, которые потенциально могут вдохновлять сотрудников являются «катализаторами», которые помогают работе, а совместный настрой и поддержка в группе являются «питательными веществами», которые меняют значимость работы, влияя на восприятие работы его деятельности и даже самого себя.

Также, как утверждают указанные исследователи, мотивация подвержена влиянию:

- ◆ в дни успеха сотрудники компаний, как правило, испытывают более искренний интерес к самой работе и получают от нее радость;
- ◆ в дни неудач они не только были менее внутренне мотивированы, но и меньше откликнулись на внешнюю мотивацию — признание заслуг.

В этой связи, следует отметить, что социально значимая работа может содействовать созданию насыщенной внутренней рабочей жизни в компании.

Иными словами, в числе эффективных триггеров внутренней рабочей жизни, способствующей появлению петли успеха — положительной обратной связи, стоят вопросы, связанные с устойчивым прогрессом, которые позволяют поддерживать заинтересованность и внутреннюю рабочую жизнь в компании.

Важно отметить, что мы живем в противоречивое время.

Для описания текущего состояния противоречивости воспользуемся рассуждениями профессора И. Адизеса. Как им отмечалось в своей книге «Новые размышления о менеджменте. Часть II», из курса экономической теории нам всем хорошо известно, что цель бизнеса — прибыль. «Она измерима, ее удастся оценить. На ее основе можно выстраивать и публиковать удобные документы, содержащие сведения о том, как менеджерам следует и не следует поступать. Указанная ориентация на прибыль создает перекос в управленческом образовании, что в свою очередь неправильно. В погоне за необузданной прибылью мы разрушаем окружающую среду. Полагаясь на компьютеры и искусственный интеллект, мы исключаем человека и с его способностями, навыками и умениями, необходимого для успешного руководства организациями. Ведь компании состоят из людей...» [1, С. 32].

В настоящее время репутация компании строится на таких нематериальных активах, как доверие, надежность, качество продукции (работ, услуг), последовательность принимаемых решений, прозрачность деловых отношений, а также на таких материальных активах, как инвестиции в людей, в окружающую среду.

КСО, как отмечалось выше, является важным фактором мотивации сотрудников, а также привлечения и удержания высококвалифицированных сотрудников, поскольку позволяет формировать активную рабочую жизнь внутри компании. В этой связи, справедливо отметить, что инновациям, творчеству, интеллектуальному капиталу и обучению помогает позитивная стратегия КСО.

Однако и для создания самой КСО-стратегии нужны люди, которые впоследствии способны ее реализовать. Таким образом, учитывая высокую социальную ответственность бизнеса сегодня, в компаниях должно уделяться внимание подготовке персонала и по КСО-направлению в том числе.

При работе с КСО-стратегией каждая компания должна четко оценивать, что имеет в своем распоряжении персонал, способный эффективно работать в будущем. Решения, которые принимает высший менеджмент в краткосрочной перспективе, чего бы они ни касались — окружающей среды, бизнеса, инфраструктуры или интеллектуального капитала, — должны способствовать благополучию населения в течение гораздо более длительного периода времени. Этого можно достичь только в том случае, если представления о компетенциях, необходимых тем, кто придет на работу в будущем, уже сегодня используются в качестве основы для подбора персонала, его сохранения, оценки результатов работы, а также обучения и развития кадров.

КСО сегодня — это движущая сила. Вместе с тем, не стоит ожидать, что каждая компания будет участвовать во всех аспектах социального развития. Важно понимать, что компании, занимающиеся получением прибыли, также вносят вклад в некоторые, хотя, очевидно, и не во все аспекты социального развития.

«Мы живем в расточительном потребительском обществе, которое несетя вперед, оставляя за собой горы мусора, проповедует демократию и одновременно поощряет ее противоположность в мире корпораций...», «...действующие программы обучения в сфере экономики, бизнеса, финансов, ориентированы на внушение, что прибыль — это ключевая цель деятельности компаний и основа для расчета поощрений, дополняемых естественным желанием разбогатеть.» [1, С. 36–37].

Руководитель компании сегодня, теоретически, при принятии решений должен учитывать интересы всех заинтересованных сторон. Нельзя игнорировать интересы (запросы) общества, работников, общественные потребности в охране окружающей среды.

Вместе с тем, на практике, если конкуренты получают больше прибыли, то руководитель компании, отвлекаясь на социально ответственное мнение заинтересованных сторон, может упустить выгоды и, как следствие, потерять свою должность.

Как отмечает профессор И. Адизес в своих работах о менеджменте, парадигма современного управления даже при социальной ответственности компаний в большей степени оправдывается мотивом получения прибыли.

В этой связи необходимы новые подходы в экономике и управлении, обосновывающие другие задачи, где прибыль — не цель, а побочный продукт. Поэтому вопрос остается открытым и требует дальнейших дискуссий для поиска консенсуса в этом вопросе.

В завершении хотелось бы вспомнить фразу профессора А. В. Тихонова из сборника трудов, подготовленных по итогам научно-практической конференции от 2017 года «Россия и мир: глобальные вызовы и стратегии модернизации»:

«Именно институт управления может стать демилургом той «социально ответственной силы», организовать противодействие внешним и внутренним вызовам и обеспечить конструктивное решение назревших проблем нашего цивилизационного развития» [5, С. 7].

В этой связи пожелаем всем исследователям вышеотмеченного вопроса скорейшего поиска необходимого решения, которое, безусловно, не так просто будет определить.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адизес, Ицхак Новые размышления о менеджменте. Часть II [Текст] / Ицхак Калдерон Адизес; пер. с англ. Н. Постриган. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016–2008 с.
2. Корпоративная социальная ответственность [Текст]: учебник / коллектив авторов под редакцией И. Ю. Беляевой, М. А. Эскиндарова. — М.: Кронус, 2016–320 с.
3. Корпоративная социальная ответственность [Текст]: учебник для бакалавров / под редакцией Э. М. Короткова. — М.: Издательство Юрайт, 2017–445 с.
4. Проблемы оценки и измерения человеческого капитала в образовании и науке [Текст]: коллективная монография под руководством акад. В. Л. Макарова. — М.; СПб.: Нестор-История, 2014. — 240 с.
5. Россия и мир: глобальные вызовы и стратегии социокультурной модернизации. Материалы Международной научно-практической конференции (Москва, 12–13 октября 2017 г.) / отв. ред. А. В. Тихонов. М.: ФНИСЦ РАН, 2017. 760 с.
6. Самуэльсон, Пол Э., Нордхаус, Вильям Д. Экономика [Текст] / Пол Э. Самуэльсон, Вильям Д. Нордхаус; Пер. с англ. — М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2015. — 1360 с.
7. Травин, В. В. Управление инновациями [Текст]: Модуль VII: учебно-практическое пособие / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. — 104 с.
8. Управление командой [Текст] / Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2017. — 220 с. — (Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей»).
9. Эффективное правительство для нового века: Реформирование государственного управления в современном мире [Текст] / Раби Абучакра, Мишель Хури; [предисл. Робин Батлер; послесл. Субраманьян Раджан]; [перевод с английского]. — Москва: Издательство «Олимп-Бизнес», 2016. — 256 с.
10. [Электронный ресурс]: 20 лучших инициатив корпоративной социальной ответственности 2018 года. — URL: <https://www.smartrecruiters.com/blog/top-20-corporate-social-responsibility-initiatives-of-2018/> (дата обращения 23 апреля 2019 года).
11. [Электронный ресурс]: Система КСО и ее макро- и микрорегуляторы. — URL: https://studme.org/39626/menedzhment/sistema_kso_makro-mikroregulatory (дата обращения 20 апреля 2019 года).
12. [Электронный ресурс]: Цифровая экономика: как будет меняться рынок труда с 2018 по 2025 годы. — URL: http://neohr.ru/kadrovye-voprosy/article_post/tsifrovaya-ekonomika-kak-budet-menyatsya-rynok-truda-s-2018-po-2025-gody (дата обращения: 02 мая 2019 года).
13. [Электронный ресурс]: Шесть больших идей о концепции человеческого капитала Гэри Беккера. — URL: <https://www.economist.com/economics-brief/2017/08/03/gary-beckers-concept-of-human-capital> (дата обращения: 02 мая 2019 года).
14. [Электронный ресурс]: «У нас осталось примерно 12 лет». — URL: <https://hbr-russia.ru/biznes-i-obshchestvo/fenomeny/793063> (дата обращения: 02 мая 2019 года).

© Чепухалина Мария Александровна (mchepuchalina@yandex.ru), Манюшис Альгирдас Юозович (mchepuchalina@yandex.ru).
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Московский международный университет