

0-792978

На правах рукописи
УДК 338.24.01

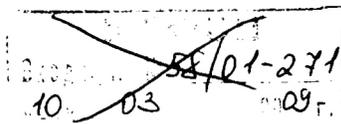
Пименова Оксана Валерьевна

**Социальная ответственность в системе корпоративного управления
(на материалах легкой промышленности)**

**Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (Экономика, организация и управление
предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность)**

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

**Санкт - Петербург
2009 г.**



**Работа выполнена на кафедре мировой экономики и истории
экономических учений Института экономики и бизнеса государственного
образовательного учреждения высшего профессионального образования
«Ульяновский государственный университет»**

Научный руководитель: доктор экономических наук,
профессор **ГУРОВА ИРИНА ПАВЛОВНА**

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,
профессор **ДРУЖИНИНА
СВЕТЛАНА ВЛАДИМИРОВНА**

кандидат экономических наук, доцент
ПАШКУС ВАДИМ ЮРЬЕВИЧ

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Татарский государственный
гуманитарно-педагогический университет»

Защита состоится « 19 » марта 2009 года в 15⁰⁰ часов на
заседании диссертационного совета Д 212.199.27 в государственном
образовательном учреждении высшего профессионального образования
«Российский государственный педагогический университет им. А.И.
Герцена» по адресу: 191186, г. Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, 48, корп.
6, ауд. 18.

С диссертацией можно ознакомиться в фундаментальной библиотеке
Российского государственного педагогического университета им. А.И.
Герцена

Автореферат разослан « 13 » февраля 2009 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат экономических наук, профессор



А.Я.Линьков

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000712687

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современных условиях хозяйствования важнейшей задачей корпоративного управления является гармонизация интересов всех сторон, заинтересованных в деятельности корпорации. В период распределительной экономики в России взаимоотношения между предприятиями, работниками и местными сообществами носили патронажный характер. Переход российской экономики к принципам рыночного хозяйствования повлек за собой разрушение социальной инфраструктуры и системы социально-экономического партнерства, нарушение трудовых стандартов в области охраны труда и здоровья, оплаты труда работников, обострение экологического и социального неблагополучия целых регионов. В этой связи актуальной проблемой современного управления выступает корпоративная социальная ответственность (КСО). В условиях риска, особенно в период реформирования экономики, требующих сохранения и наращивания квалифицированных трудовых ресурсов, инноваций и других конкурентных преимуществ, система корпоративного управления должна адекватно реагировать на интересы работников, поставщиков, потребителей, государства и населения региона присутствия и других сторон, заинтересованных в эффективной деятельности корпорации. Проблема социальной ответственности особенно значима в трудоемких отраслях промышленности, в том числе в легкой промышленности, требующих значительных затрат в выполнении социальных обязательств перед работниками предприятий.

Вышеизложенное определяет актуальность темы диссертационного исследования.

Состояние изученности проблемы. Анализ опубликованных работ свидетельствует о том, что проблема социальной ответственности в той или иной степени была изучена в значительном количестве научных трудов зарубежных исследователей. Проблема корпоративной социальной ответственности в стратегическом управлении рассматривалась в работах Р. Аккофа, И. Ансоффа, К. Бодвэл и С. Вэдок, П. Друкера, Е. Фримена. В развитие концепции социальной ответственности свой вклад внесли П. Кэмнитч, Л. Маллинз, С. Хокинс, М. Эншен, которые связывали социальную ответственность бизнеса с существованием социального контракта.

Исследованию роли социальной ответственности в реализации стратегии устойчивого развития и формированию политики социальной ответственности предприятия посвящено значительное число научных работ российских исследователей (Вязовой В.Б., Горошилов А.А., Коровяковский И.В., Кравченко Е.Ю., Ляховецкая Е.Р., Нурулина А.Х., Набиев Г.Г., Рулинский В.И.). Ряд публикаций посвящен изучению мировых тенденций в области развития корпоративной ответственности и социально-экономического партнерства (Батаева Е.С., Белова В.Л., Гарсия А.Л., Гурова И.П., Костин С., Кушпов В., Перегудов С.П., Романова О.А., Ткаченко И.Н., и др.).

В то же время, почти полностью отсутствуют публикации, в которых исследуется проблема эффективного *управления* корпоративной социальной

ответственностью в условиях динамичной среды хозяйствования и рисков, связанных с требованиями и нарушениями ожиданий заинтересованных сторон корпорации. В современных российских и зарубежных источниках акцентируется внимание на отдельных аспектах и инструментах формирования и реализации политики социальной ответственности предприятия. Системная модель управления корпоративной социальной ответственностью и принципы ее построения до сих пор не разработаны. Большинство современных отечественных исследований в области КСО не уделяют достаточного внимания специфике отраслей промышленности. Дальнейшей разработки требуют теоретические аспекты решения задачи планирования и оценки результативности корпоративной социальной ответственности с учетом отраслевой специфики предприятия.

Цель исследования. Целью работы является разработка системы управления корпоративной социальной ответственностью промышленного предприятия в рыночных условиях хозяйствования.

Задачи исследования. Для реализации указанной цели в диссертации были поставлены следующие основные задачи:

- изучить теоретико-методологические подходы к социальной ответственности корпорации и определить экономическое содержание корпоративной социальной ответственности;
- выявить мотивы корпоративного менеджмента к принятию обязательств перед заинтересованными сторонами и обосновать необходимость управления корпоративной социальной ответственностью в условиях динамичной и рискованной среды рыночного хозяйствования;
- разработать системную модель управления социальной ответственностью корпорации;
- исследовать отраслевые особенности управления корпоративной социальной ответственностью в российской промышленности;
- обосновать показатели корпоративной социальной ответственности на предприятии легкой промышленности с учетом отраслевой специфики производства.

Предметом исследования является совокупность теоретических, методологических и практических подходов к построению эффективной системы управления корпоративной социальной ответственностью в рыночных условиях хозяйствования.

Объектом исследования выступают российские промышленные предприятия.

Теоретической и методологической основой исследования являются фундаментальные положения теории корпоративного управления в отечественной и зарубежной литературе, монографии и научные труды. Для решения прикладных задач использовались методы логического, сравнительного, структурного и экономико-статистического анализа на основе системного подхода.

Информационной базой исследования послужили данные Федеральной службы государственной статистики РФ, Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей), федеральные программы развития легкой промышленности, материалы периодической печати, научно-практических конференций и семинаров, годовые отчеты в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности предприятий, статистические данные предприятий легкой промышленности.

Основные положения диссертационной работы, выносимые на защиту:

1. Авторское уточнение определения понятия «корпоративная социальная ответственность».
2. Обоснование цели и задач управления корпоративной социальной ответственностью в условиях рискованной среды рыночного хозяйствования.
3. Разработка авторской системной модели управления социальной ответственностью корпорации и обоснование принципов ее построения.
4. Характеристика отраслевых особенностей корпоративной социальной ответственности на российских промышленных предприятиях.
5. Рекомендации по применению комплекса показателей корпоративной социальной ответственности на предприятии легкой промышленности, разработанных с учетом отраслевой специфики производства.

Научная новизна результатов исследования состоит в следующем:

1. На основе теории социального контракта дано авторское определение понятия «корпоративная социальная ответственность» как обязательств корпоративного менеджмента в соблюдении социального контракта на взаимовыгодных условиях, удовлетворяющих требованиям заинтересованных сторон в процессе их взаимодействия.

2. Обоснована необходимость управления корпоративной социальной ответственностью, обеспечивающего эффективное взаимодействие корпорации с заинтересованными сторонами и позволяющего осуществлять целенаправленное воздействие управляющей подсистемы на корпоративные риски, связанные с ожиданиями и действиями стейкхолдеров.

3. Разработана авторская системная модель управления корпоративной социальной ответственностью, представляющая собой совокупность организационной структуры, взаимосвязанных управленческих функций, политик и процедур, обеспечивающих выполнение обязательств корпоративного менеджмента перед заинтересованными сторонами в процессе их взаимодействия.

4. Выявлены отраслевые особенности корпоративной социальной ответственности промышленных предприятий, обусловленные спецификой производственных технологий отраслей, что позволяет осуществлять выбор приоритетных направлений взаимодействия со стейкхолдерами, исходя из актуальных для промышленного производства рисков в рыночных условиях хозяйствования.

5. Предложен комплекс показателей корпоративной социальной ответственности предприятия легкой промышленности с учетом отраслевой

специфики производства.

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке системы управления социальной ответственностью корпорации в рыночных условиях хозяйствования. В работе впервые обоснована концепция *управления корпоративной социальной ответственностью* в рыночных условиях хозяйствования.

Практическая значимость работы. Результаты исследования представлены в виде конкретных рекомендаций по формированию на предприятиях легкой промышленности системы управления корпоративной социальной ответственностью, внедрение которой позволит снизить риски, возникающие при взаимодействии с заинтересованными сторонами корпорации. Результаты исследования могут быть также использованы в разработке и внедрении показателей деятельности предприятия в области социально-трудовых отношений, при подготовке учебных программ и курсов по экономике и управлению.

Апробация работы. Основные положения диссертационного исследования были представлены на II Всероссийской научно-методической конференции «Корпоративное управление» (Пенза, 2007г.), на Всероссийской научно-практической конференции «Правовые и социально-экономические проблемы современной России: теория и практика» (Пенза, 2008), на III Всероссийской научно-практической конференции «Реформирование экономики, социальной сферы и образования России: направления, проблемы, перспективы» (Пенза, 2008), на Всероссийской научно-практической конференции «Теория и практика опережающего инновационного развития» (Ульяновск, 2008). По теме диссертации опубликовано 12 работ общим объемом 3,7 п.л., в том числе в научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ, опубликована 1 статья объемом 0,2 п.л.

По теме диссертационной работы разработаны и преподаются курсы «Этика бизнеса» и «Этика международных экономических отношений».

Рекомендации автора использовались при построении модели управления корпоративной социальной ответственностью и внедрении комплекса показателей КСО в систему контроля ОАО «Промышленно-торговая швейная фирма «Элегант» и трикотажной фабрики ЗАО «Фирма «Русь» г. Ульяновска. Использование рекомендаций диссертации подтверждено справками о внедрении результатов научных исследований.

Структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы (178 источников), содержит 3 таблицы, 5 рисунков, 9 приложений. Объем работы составляет 171 страницу печатного текста.

2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы диссертации, определены цель и основные задачи, практическая ценность, научная новизна,

предмет, объект и теоретико-методологическая база диссертационного исследования, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретико-методологическое обоснование социальной ответственности корпорации» проведен анализ основных теоретических подходов к социальной ответственности корпорации и обоснована необходимость управления корпоративной социальной ответственностью; определены цели, задачи и принципы построения системной модели управления корпоративной социальной ответственностью.

Анализ развития теории корпоративного управления и современных тенденций в экономике, проведенный в диссертационной работе, позволяет сделать вывод о том, что на развитие концепции корпоративной социальной ответственности значительное влияние оказали теория социальных систем и теория контрактов, согласно которым корпорация рассматривается как *открытая* система, подверженная внешним рискам хозяйствования. В такой рискованной среде устойчивость развития современной корпорации требует эффективного процесса взаимодействия корпорации с заинтересованными сторонами, которые, с одной стороны, испытывают на себе последствия этой деятельности, с другой, – могут повлиять на результаты хозяйственной деятельности корпорации.

Авторская позиция заключается в том, что в условиях рисков проблема гармонизации интересов в корпоративном управлении находит разрешение в принятии корпорацией обязательств перед всеми ключевыми заинтересованными сторонами (стейкхолдерами). В этой связи, соблюдение социального контракта со стороны корпоративного менеджмента в обмен на ресурсы, предоставляемые стейкхолдерами, является обязательным условием устойчивого развития промышленной корпорации. Рост объемов производства корпорации должен стимулировать развитие смежных отраслей экономики, внедрение инноваций, создание рабочих мест и способствовать социальному и экологическому благополучию региона ее присутствия и т.п. Очевидно, что множественная подчиненность прибыли как цели деятельности корпорации требует определения приоритетов целеполагания и выполнения требований не только акционеров, но и других заинтересованных сторон. Тем не менее, процесс взаимодействия корпорации со стейкхолдерами будет эффективен лишь в том случае, когда он усиливает мотивацию корпоративного менеджмента к согласованию собственных целей с ожиданиями и требованиями заинтересованных сторон. В этой связи для того, чтобы социальный контракт был действенным, корпоративный менеджмент должен обеспечить выполнение следующего условия: возможности извлечения *взаимных* выгод и преимуществ, обеспечивающих стимулы для всех участников социального контракта (см. рис. 1). Долгосрочные контрактные отношения позволяют усилить мотивацию всех участников такого соглашения.



Рис.1. Процесс взаимодействия корпорации с заинтересованными сторонами.

Несмотря на наличие многих научных публикаций, посвященных проблеме социальной ответственности бизнеса, вопрос о содержании рассматриваемого в работе понятия остается спорным. В широком смысле под социальной ответственностью понимают *добровольные* обязательства перед обществом, превышающие нормы, нормативы и стандарты, установленные законодательством. В более узкой трактовке корпоративную социальную ответственность связывают с процессом принятия управленческих решений с учетом социальных и экологических последствий для заинтересованных сторон. Автор, опираясь на теорию социального контракта, уточняет экономическое содержание понятия «корпоративная социальная ответственность» и понимает под ней обязательства корпоративного менеджмента в соблюдении социального контракта на взаимовыгодных

условиях, удовлетворяющих требованиям всех заинтересованных сторон в процессе их взаимодействия.

Многочисленные исследования, проведенные за рубежом, подтверждают значимость КСО в процессе управления социальными, репутационными и экологическими рисками. Это связано с тем, что в последние годы в корпоративном управлении наблюдается тенденция роста концентрации корпоративной собственности в руках институциональных инвесторов (страховых компаний и пенсионных фондов), заинтересованных в оценке социальных и экологических рисков. Усиление роли институциональных инвесторов в корпоративном управлении и их растущий интерес к отчетности о социальной ответственности корпорации как к объекту инвестирования мотивирует корпоративный менеджмент к созданию комитетов по внутреннему аудиту и оценке результативности социальной ответственности перед стейкхолдерами. Так, по оценке зарубежных специалистов, не менее 85% компаний из Великобритании и Германии осуществляют внутренний аудит, включающий в систему оценки бизнес-стратегий и рисков финансовые, социальные и экологические показатели деятельности корпорации.

В России рост концентрации капитала в структуре собственности происходит в значительной степени за счет роста доли государства в российских корпорациях, который наблюдается в последние годы (в 2006 году крупный пакет акций 53% российских компаний от их общего числа принадлежал государству). Активное участие государственных органов власти в корпоративном управлении может стать гарантом выполнения социальных обязательств перед заинтересованными сторонами. В этой связи следует отметить, что согласно Кодексу корпоративного поведения, утвержденному Федеральным Комитетом по рынку ценных бумаг РФ, исполнительным органам акционерного общества, являющегося градообразующим предприятием, рекомендуется при принятии управленческих решений учитывать интересы работников, контрагентов, государства и муниципальных образований и других заинтересованных сторон.

Несмотря на растущий интерес к оценке деятельности корпораций в области КСО, проблема тех рисков, которые возникают в процессе взаимодействия со стейкхолдерами, остается одним из наименее изученных вопросов в корпоративном управлении. Соотношение объектов риска (стейкхолдеров) и нежелательных событий позволяет нам выделить кадровые и социальные, экологические и репутационные риски, а также риски государственного регулирования. Кадровые риски связаны с потерями квалифицированных кадров и ростом текучести кадров вследствие дискриминации в трудовых отношениях, опасными условиями труда и ростом профессиональной заболеваемости работников, неблагоприятной демографической ситуацией в регионе присутствия предприятия. Социальные риски для деятельности корпорации связаны со снижением уровня жизни местного населения в результате утраты трудоспособности работников, ростом социальной напряженности и преступности, общей заболеваемости в регионе присутствия, массовой безработицей в результате реструктуризации

производства градообразующего предприятия и т.п. Экологические риски обусловлены возможными последствиями аварийных ситуаций на производственных объектах, влияющих на состояние окружающей среды и здоровья населения региона присутствия корпорации. Репутационные риски возникают вследствие распространения негативной информации о компании и аффилированных лицах, несоблюдения стандартов качества продукции, принципов деловой этики и условий контрактов поставок, отсутствием механизмов, позволяющих избежать конфликта интересов между акционерами, менеджерами и другими заинтересованными сторонами. Наконец, риски государственного регулирования, связанные с решениями о деятельности корпорации на территории Российской Федерации, принятыми на государственном уровне, могут повлечь за собой рост операционных издержек корпорации и потерю права на лицензионную деятельность.

В работе обосновано, что снижение рисков, связанных со стейкхолдерами, возможно при условии эффективного *управления корпоративной социальной ответственностью*, обеспечивающего непрерывный процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами. В соответствии с принципами построения организационной системы (неоднородность, многофункциональность, эмерджентность, иерархичность, гибкость), в диссертационной работе разработана системная модель управления КСО, в которой объектом управленческого воздействия выступают социально-экономические отношения с заинтересованными сторонами.

Во **второй главе** «Система управления корпоративной социальной ответственностью в рыночных условиях хозяйствования» раскрыты функции планирования, организации и координации, а также функция контроля в системе управления КСО.

Автором представлена система управления КСО как совокупность взаимосвязанных функций анализа и планирования, организационного и информационного обеспечения, а также контроля, обеспечивающих непрерывный процесс взаимодействия корпоративного менеджмента с заинтересованными сторонами (см. рис.2).

Для достижения цели управления КСО – эффективного процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами – необходимо решить следующие задачи:

- анализ внутренних и внешних ограничений (стандартов КСО, этических и правовых норм институциональной среды, стандартов корпоративного управления и т.п.), а также рисков, влияющих на деятельность корпорации;
- выявление целевого состояния системы и формирование на его основе целевых критериев и показателей КСО;
- анализ текущего состояния системы и выбор показателей КСО;
- осуществление текущего планирования, включая разработку политик и программ КСО;
- обеспечение организации и координации деятельности функциональных подразделений, отвечающих за реализацию целей и задач управления КСО;

- текущий контроль над реализацией политик и программ, удовлетворяющих требования стейкхолдеров, с целью выявления отклонений от целевых значений КСО.



Рис. 2. Системная модель управления корпоративной социальной ответственностью

Исходя из заданных ограничений и выявленных рисков, связанных с заинтересованными сторонами, определяются целевое состояние и целевые показатели КСО в области трудовых отношений, охраны труда и здоровья, промышленной безопасности и экологии, в области качества продукции и др. В данной модели целевое состояние и показатели КСО образуют три информационных потока:

1) *экономические* показатели, отражающие издержки, связанные с продукцией и услугами, инновации, патенты, вклад отрасли в ВВП или конкурентоспособность национальной продукции и т.п.;

2) *экологические* показатели, отражающие масштабы использования ресурсов или интенсивность воздействия на экологические системы регионов присутствия;

3) *социальные* показатели, которые дают оценку воздействия на человеческий капитал и деловую репутацию. Они являются первичной информацией для процесса текущего планирования и разработки политик и программ КСО.

С целью достижения этих показателей, разрабатываются: 1) политика закупок, качества продукции, дивидендная и инвестиционная политика, призванные удовлетворить требования акционеров, инвесторов, менеджмента, кредиторов, поставщиков и потребителей; 2) политика оплаты труда, программы обучения работников, безопасности труда и охраны здоровья, благотворительная деятельность, удовлетворяющие запросы работников предприятия и населения региона присутствия; 3) политика в области экологии и промышленной безопасности, выполняющая требования федеральных и муниципальных государственных органов власти, населения региона присутствия корпорации.

Неоднородность элементов системы управления КСО требует такого организационного обеспечения, которое способно, прежде всего, обеспечить координацию деятельности и информационных связей между структурными подразделениями, отвечающими за реализацию целей и задач управления КСО. Архитектоника корпорации чрезвычайно подвижна, и поэтому *управление КСО* должно использовать возможности самоорганизации корпоративного управления. Безусловно, при организации управления КСО следует исходить из особенностей организационной структуры корпорации. В российских корпорациях, которые, как правило, имеют множество взаимосвязанных бизнес-единиц или дочерних обществ, комитеты при Совете директоров и первичные профсоюзные организации, эффективной может стать структура управления КСО, где функции координации и организации в системе управления КСО призван выполнять Координационный комитет по этике и корпоративной социальной ответственности (см. рис. 3).

В современных условиях хозяйствования корпорации эффективными могут быть только такие саморегулируемые структуры, которые контролируют свою деятельность через систему показателей. В этой связи контроль как завершающее звено процесса управления КСО призван обеспечить оценку текущего состояния для внесения корректив в планы и плановые показатели КСО. Эта задача выполнима с помощью отчетности о корпоративной социальной ответственности, которая представляет собой совокупность актуальных, сопоставимых и достоверных социальных, экономических и экологических показателей КСО, позволяющих осуществлять оценку корпоративных рисков, связанных с ожиданиями заинтересованных сторон.



Рис. 3. Организационное обеспечение управления КСО

В третьей главе «Управление корпоративной социальной ответственностью на промышленном предприятии» дана характеристика особенностей управления корпоративной социальной ответственностью, характерных для российских промышленных корпораций. Исследована деятельность предприятий легкой промышленности ОАО «Промышленно-торговая фирма «Элегант» и Ульяновской трикотажной фабрики ЗАО «Фирма «Русь». В работе обоснован комплекс показателей КСО как инструмент управления корпоративной социальной ответственности на предприятиях легкой промышленности.

Исследование современных подходов к решению проблемы устойчивого развития и социальной ответственности в практике корпоративного управления

показал, что жесткий государственный контроль предприятий добывающей, металлургической и деревообрабатывающей отраслей промышленности со стороны государства оказывает существенное влияние на процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами. Проведенный автором анализ данных социальных и экологических отчетов российских промышленных корпораций позволил выявить, что отраслевые особенности реализации политики КСО и взаимоотношений с заинтересованными сторонами обусловлены спецификой применяемых технологий, требующих высоких капитальных, трудовых, энергетических и материальных затрат. Среди приоритетных направлений, политик и программ предприятий промышленного сектора в области КСО можно выделить следующие:

- 1) социально-экономическое партнерство с государственными органами власти;
- 2) социальная адаптация высвобождаемых работников в период реструктуризации предприятий;
- 3) политика оплаты труда, дополнительного пенсионного обеспечения, льгот и компенсаций;
- 4) политика в области охраны труда и здоровья, добровольного медицинского страхования работников;
- 5) политика в области экологии и промышленной безопасности;
- 6) благотворительная деятельность;
- 7) политика в области качества продукции;
- 8) политика закупок в отношениях с поставщиками;
- 9) корпоративная система развития и обучения работников и формирования кадрового резерва.

На многих промышленных предприятиях введены системы мониторинга и оценки КСО. Динамика многих показателей КСО демонстрирует снижение потерь рабочего времени, производственного травматизма, текучести кадров, объемов потребления энергетических и водных ресурсов, отходов производства и сбросов сточных вод и др. Однако в целом на предприятиях, осуществляющих деятельность в области КСО, преобладает фрагментарный подход. Предприятия ограничиваются лишь соблюдением трудового законодательства, экологических нормативов не мотивированы к системному управлению КСО, которое как раз способно обеспечить непрерывный процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Анализ данных Государственного комитета по статистике РФ показал, что особенно неблагоприятная ситуация сложилась в области труда и занятости на предприятиях легкой промышленности, в которой около 80% работников составляют женщины, что увеличивает социальную нагрузку на работодателя. В настоящее время в этой отрасли наблюдается высокая текучесть кадров, связанная с реструктуризацией предприятий и банкротствами, низкой оплатой труда, опасными условиями труда. Основное производство на предприятиях легкой промышленности отличается повышенным травматизмом и заболеваемостью работников основного производства. Профессиональные заболевания возникают из-за длительного напряжения мышечных групп,

монотонности физического труда, перенапряжения анализаторов, теплового излучения, запыленности и загазованности помещений, шума и вибрации, отравления производственными ядами и т.д. Данные Федерального комитета по статистике РФ свидетельствуют о том, что на предприятиях легкой промышленности до сих пор не решена проблема безопасности условий труда на рабочем месте, охраны здоровья и социальной защиты работников, добровольного медицинского страхования.

Исследование, проведенное на ведущих предприятиях легкой промышленности ОАО «Промышленно-торговая фирма «Элегант» и ЗАО «Фирма «Русь» г. Ульяновска, показало, что предприятия, прежде всего, ставят задачу улучшения качества продукции и поддержания имиджа надежного делового партнера. Предприятия ведут открытую информационную политику и соблюдают принцип равного отношения к акционерам. В отношениях с работниками работодатели реализуют принцип социального партнерства посредством заключения коллективных договоров. Подразделениями по охране труда и инженерами-экологами осуществляется экологический мониторинг как обязательный элемент системы контроля, предусматривающий недопущение превышения допустимых лимитов отходов и сточных вод с территории предприятия. На предприятиях внедрена система менеджмента качества ИСО 9001. Все виды продукции проходят аккредитацию и получают сертификаты качества и декларации по результатам экспертизы аккредитованных лабораторий. ЗАО «Фирма «Русь» своевременно информирует оптовых и розничных потребителей о качестве продукции, проводятся *Дни качества* с целью изучения запросов оптовых потребителей. Применение в швейном производстве ЗАО «Фирма «Русь» современного оборудования фирм Yamato, Juki, Rimoldi, Kansai Special позволило предприятию улучшить качество выпускаемой продукции и обновить ее ассортимент, снизить уровень шума, вибрации, загазованности и выделения ядовитых газов в красильных цехах. На ОАО «ПТФ Элегант» была осуществлена лишь частичная замена оборудования (в раскройном цехе – на 80%, в цехе влажно-тепловой обработки – на 50%, в швейных цехах - на 10%), поэтому нерешенной проблемой остается и высокий уровень заболеваемости работников, и низкая конкурентоспособность продукции для «массового» потребителя.

Нерешенными проблемами для предприятий остаются нехватка молодых квалифицированных кадров, высокие потери рабочего времени из-за роста числа дней нетрудоспособности, в том числе по уходу за детьми и беременности, высокий уровень профессиональной и общей заболеваемости работников, а также проблема «старения» персонала. Менеджмент осуществляет идентификацию и анализ только финансовых, производственных и правовых рисков. На предприятиях нерегулярно проводятся мероприятия в области трудовых отношений и промышленной безопасности, обучения работников и др., в том числе и те, которые предусмотрены законодательством РФ (аттестация персонала, рабочего места и др.). Контроль промышленной безопасности, в области охраны труда и здоровья работников носит

фрагментарный характер и предполагает лишь соблюдение трудовых стандартов и экологических нормативов, предусмотренных законодательством РФ. В системе корпоративного управления предприятий отсутствует четкая координация деятельности структурных подразделений, отвечающих за реализацию социальной, экологической и экономической политики предприятия. В целом, взаимодействие с заинтересованными сторонами носит «эпизодический» характер, отсутствуют корпоративные этические стандарты, регулирующие отношения с работниками, деловыми партнерами, общественными организациями и государственными органами власти. Тем не менее, предприятия имеют существенный организационный потенциал (подразделения по управлению персоналом, охране труда, контролю качества продукции, инженер-эколог), сохранились элементы социально-экономического партнерства (профсоюзный комитет, коллективный договор, соглашение по охране труда).

В теории управления сих пор не обоснованы показатели КСО, которые отражали бы в полном объеме всю специфику функционирования предприятий данной отрасли. Поскольку любая система контроля основана на сопоставлении фактического состояния с целевым состоянием, применение комплекса показателей КСО является важнейшим условием эффективного процесса управления ею. Показатели КСО должны соответствовать следующим требованиям: объективность и достоверность, актуальность, локализация показателей и их тесная взаимосвязь с основными политиками КСО, сравнимость, использование статистических и математических приемов построения показателей, агрегирование показателей в группы в соответствии с направлением деятельности.

На основе анализа внешних и внутренних рисков и ограничений, связанных с заинтересованными сторонами, целевых критериев управления КСО на предприятии легкой промышленности автором предложен комплекс показателей КСО, позволяющий осуществлять анализ и контроль корпоративной социальной ответственности (Табл. 1).

Табл. 1.

Показатели КСО на предприятиях ОАО «Промышленно-торговая фирма «Элегант» и ЗАО «Фирма «Русь» за 2007 г.

Показатели КСО	ОАО «ПТФ Элегант»	ЗАО «Фирма Русь»
1	2	3
I. Социальные		
I. Взаимоотношения с работниками и профсоюзной организацией		
I.1. Обучение и профессиональное развитие работников		
Среднесписочная численность работников, чел.	1202	828
Коэффициент текучести кадров	0,004	0,08
Коэффициент повышения квалификации персонала	0,4	0,2

Объем расходов на обучение работников за отчетный период, тыс.руб.	20,0	0,0
Общее количество часов профессионального обучения на одного работника, час.	16,0	0,0
Доля работников, включенных в программу аттестации персонала, %	0,0	0,0
1.2. Качество жизни работника и воспроизводство рабочей силы		
Среднемесячная заработная плата, в руб.	6754	7215
Объем добровольных выплат (премии, материальная помощь, компенсации и т.п.), тыс.руб.	нет сведений	5977,0
Коэффициент соотношения среднемесячной оплаты труда работников к среднемесячной оплате труда в регионе	0,8	0,85
Компенсации и льготы в натуральном выражении (доступ к спортивным сооружениям, продукция предприятия и т.п.), тыс.руб. на 1 работника	4,0	4,0
1.3. Условия труда, безопасные для жизни и здоровья работников предприятия		
Количество рабочих мест, аттестованных по условиям труда	0,0	277
Коэффициент соответствия рабочих мест требованиям охраны труда по итогам аттестации	0,0	1,0
Численность работников, прошедших обучение руководителей и специалистов в области охраны труда, чел.	35	5
Объем расходов на санитарно-гигиенические мероприятия и культуру производства, тыс.руб.	154,0	80,0
Объем затрат на обучение работников в области охране труда, тыс.руб.	20,0	30,0
Среднее количество часов обучения в области охраны труда, на 1 работника	42	42
Объем расходов на приобретение средств индивидуальной защиты, тыс.руб.	133,0	70,0
Коэффициент частоты несчастных случаев, на 1000 работников	2,5	0,0
Объем расходов на улучшение условий труда, тыс.руб.	338,0	156,0
Объем затрат на проведение аттестации рабочих мест, тыс.руб.	100,0	50,0
Уровень расходов на охрану труда на 1 работника, руб.	281,0	188,0
Объем расходов на проведение инструментальных замеров, тыс.руб.	69,0	0,0
Коэффициент тяжести производственного травматизма	26,0	0,0
1.4. Оздоровление работников, вовлеченных в основное производство предприятия		
Коэффициент общей заболеваемости работников	0,32	0,48
Численность работников с выявленными профессиональными заболеваниями, чел.	4	3
Объем расходов на медицинское обслуживание и оздоровление персонала, тыс.руб.	325,0	380,0
Объем отчислений на добровольное медицинское страхование, тыс.руб.	0,0	0,0
Коэффициент потерь рабочего времени (число дней нетрудоспособности на 1 работника)	5,0	11,0
1.5. Права человека		

Доля работников, охваченных коллективным договором, %	100,0	100,0
Доля работников, охваченных Соглашением об охране труда, %	100,0	100,0
Число случаев трудовых споров, на 1000 чел.	0,83	0,0
Применение детского труда	нет	нет
Принудительный и обязательный труд	нет	нет
2. Взаимоотношения с некоммерческими организациями, федеральными и муниципальными органами власти		
Участие в работе отраслевых ассоциаций, комитетов, рабочих групп	нет	нет
Соглашения о социально-экономическом партнерстве	нет	нет
Объем благотворительных взносов общественным организациям, тыс.руб.	0,0	200,0
Объем отчислений в негосударственные пенсионные фонды, тыс.руб.	0,0	0,0
II. Экономические показатели		
II.1. Взаимоотношения с потребителями в области качества продукции:		
Система менеджмента качества продукции ISO 9001:2004	имеется	имеется
Число рекламаций, жалоб и претензий на реализованную продукцию	нет	нет
Доля продукции с выявленными дефектами и браком, % от совокупного объема	нет сведений	5,7
Объем ущерба, возмещенного с работника за производство продукции с браком, тыс. руб.	нет сведений	78,0
Дни качества (с участием оптовых потребителей)	нет	ежеквартально
Сертификация и декларация продукции,	1 раз в год	1 раз в год
2. Взаимоотношения с поставщиками и деловыми партнерами:		
Объем расходов на технологическое оборудование, тыс.руб.	16000	30000
Доля местных поставщиков в объеме закупок оборудования, сырья, материалов	0,0	0,0
Участие в тендерах и открытых конкурсах	участвует	участвует
III. Экологические показатели		
Отчисления на размещение отходов, сброс сточных вод, передвижных объектов, тыс. руб.	310,0	14,65
Объем штрафных санкций за превышение допустимых экологических нормативов, тыс. руб.	нет	нет

Источником информации для анализа результативности функционирования системы управления КСО на предприятии являлась каждая из подсистем управления (система бюджетирования, система качества продукции, система управления персоналом, система стандартов информационной политики и коммуникаций, система охраны труда и здоровья работников, промышленной безопасности и экологии и др.). Как показывают полученные данные, мероприятия, предусмотренные программами КСО в области социально-трудовых отношений, выполнены частично. Так, на предприятиях не проведена аттестация профессиональных навыков персонала обучения и повышения квалификации работников. Политика в области оплаты

труда более активно проводится на ЗАО «Фирма «Русь», однако, на обоих предприятиях уровень среднемесячной заработной платы работников остается ниже среднемесячной заработной платы по региону, что является основной причиной высокой текучести кадров. Структура затрат показывает, что особое внимание уделено мероприятиям в области охраны труда и здоровья работников. Для предприятий характерен низкий показатель производственного травматизма, однако, высокий уровень общей заболеваемости работников свидетельствует о высоких кадровых рисках и нерешенности проблемы высоких потерь рабочего времени. Следовательно, руководству предприятий необходимо осуществлять активную политику по привлечению и удержанию молодых кадров, планирование мероприятий в области оздоровления работников и реализацию таких программ (охрана материнства и детства, добровольное медицинское страхование и медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение, поощрительные выплаты для работников, не имеющих листков нетрудоспособности и т.д.).

Внедрение показателей КСО на промышленном предприятии предполагает наличие необходимого организационного, методического, кадрового и информационного обеспечения.

В работе предложена методика, на основе которой выполнены расчеты показателей, положенных в основу отчетности по КСО. Одной из задач внедрения управления КСО в хозяйственную практику являлось также документирование процессов планирования, организации и контроля КСО. Использование рекомендаций, представленных предприятиям, позволит им обеспечить выполнение обязательств перед заинтересованными сторонами в процессе их взаимодействия.

В заключении обобщаются выводы, полученные в результате диссертационного исследования:

1. В условиях растущей неопределенности внешней среды проблема гармонизации интересов в корпоративном управлении находит разрешение в принятии корпорацией широких обязательств перед всеми заинтересованными сторонами. Опираясь на теорию социального контракта, корпоративную социальную ответственность необходимо рассматривать как обязательства корпоративного менеджмента в соблюдении социального контракта на взаимовыгодных условиях, удовлетворяющих требования всех заинтересованных сторон в процессе их взаимодействия.

2. Процесс взаимодействия корпорации с заинтересованными сторонами будет эффективен лишь в том случае, если он мотивирует корпоративный менеджмент к согласованию собственных целей с ожиданиями и требованиями заинтересованных сторон. Главным мотивом в принятии социальных обязательств в условиях растущей неопределенности внешней среды хозяйствования является стремление минимизировать риски потерь человеческих ресурсов, деловой репутации, инвестиционной привлекательности и других потерь, возникающих в результате действий заинтересованных сторон. Эти корпоративные риски обуславливают необходимость *управления корпоративной социальной ответственностью*,

которое позволяет осуществлять целенаправленное воздействие управляющей подсистемы на риски, возникающие при взаимодействии со стейкхолдерами.

3. Для достижения цели управления КСО – обеспечения непрерывного процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами – необходим системный подход к управлению КСО. В системной модели управления КСО объектом управленческого воздействия выступают социально-экономические отношения с заинтересованными сторонами. Система управления КСО представляет собой совокупность взаимосвязанных функций анализа, планирования, организации и контроля, обеспечивающих непрерывный процесс взаимодействия корпоративного менеджмента с заинтересованными сторонами.

4. Выявленные отраслевые особенности управления корпоративной социальной ответственностью на промышленном производстве, обусловленные спецификой производственных технологий, позволяют осуществлять выбор приоритетных направлений во взаимодействии корпоративного менеджмента со стейкхолдерами. Трудоемкость основного производства на предприятиях легкой промышленности требует планирования, организации и контроля КСО, прежде всего, во взаимоотношениях с работниками и профсоюзными организациями, что позволяет предприятию минимизировать кадровые и социальные риски.

5. Разработанный комплекс показателей КСО, отражающий отраслевую специфику деятельности предприятия легкой промышленности, является эффективным инструментом управления КСО, позволяющим осуществлять анализ результативности и контроль над в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами.

3. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ИЗЛОЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ

Статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Пименова, О.В. Система управления социальной ответственностью корпорации [Текст] / О.В. Пименова // Научно-практический журнал «Российское предпринимательство»: Изд-во «Креативная экономика» Академии народного хозяйства при Правительстве РФ. : Москва.- 2007. - №10, Выпуск 1. С.47-52. (0,2 п.л.).

Статьи, опубликованные в прочих научных изданиях:

2. Пименова, О.В. Управление корпоративной социальной ответственностью на предприятиях легкой промышленности // Российский экономический интернет-журнал [Электронный ресурс]: Интернет-журнал АТиСО / Акад. труда и социал. отношений — Электрон. журн. — М.: АТиСО, 2002— . — № гос. регистрации 0420600008/0228. — Режим доступа: <http://www.e-rej.ru/Articles/2008/Pimenova.pdf>, свободный — Загл. с экрана. (0,54 п.л.).

3. Пименова, О.В. Социальная ответственность корпораций: глобальные тенденции и опыт зарубежных стран [Текст] / О.В. Пименова // Вызовы глобализации: кол. монография / Под ред. И.П. Гуровой. – Ульяновск: УлГУ, 2005. С.110-120. (0,6 п.л.)

4. Пименова, О.В. Понятие «социальная ответственность» в корпоративном менеджменте [Текст] / О.В. Пименова // Экономические науки: Ученые записки/ Ульяновский государственный университет. - Ульяновск: УлГУ, 2005. Аспирантский выпуск № 9. с.56-59. (0,14 п.л.)

5. Пименова, О.В. Социальная отчетность как инструмент корпоративного контроля [Текст] / О.В. Пименова // Экономические науки: Ученые записки/Ульяновский государственный университет.- Ульяновск: УлГУ, 2006. Аспирантский выпуск № 10. С.65-70. (0,21 п.л.).

6. Пименова, О.В. Социально-этический подход в процессе принятия управленческих решений в системе корпоративного управления [Текст] / О.В. Пименова // Сборник статей II Всероссийской научно-практической конференции «Корпоративное управление» – Пенза, 2007. С.96-99. (0,14 п.л.).

7. Пименова, О.В. Корпоративное управление за пределами корпорации. Часть I. Социальная ответственность корпораций – новая организационная реальность текущего момента [Текст] / О.В. Пименова // Вопросы управления предприятием: Изд-во Деловой литературы: «Теории и Системы»: Тольятти. - 2007. - № 1(21). С.42-52. (0,8 п.л.)

8. Пименова, О.В. Корпоративное управление за пределами корпорации. Часть II. Элементы технологии и политики управления социальной ответственностью в российских компаниях [Текст] / О.В. Пименова // Вопросы управления предприятием: Изд-во Деловой литературы: «Теории и Системы». Тольятти: 2007. - № 2 (22). С.25-34. (0,44 п.л.).

9. Пименова, О.В. Международные и национальные стандарты в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности [Текст] / О.В. Пименова // Экономические науки: Ученые записки/Ульяновский государственный университет. Ульяновск: УлГУ, 2007. Аспирантский выпуск № 11. С.55-58. (0,2 п.л.).

10. Пименова, О.В. Отраслевые особенности управления социальной ответственностью на российских промышленных предприятиях [Текст] / О.В. Пименова // Правовые и социально-экономические проблемы современной России: теория и практика: сборник статей Всерос. науч.-практ. конф. – Пенза: РИО ПГСХА, 2008. С.191-193. (0,15 п.л.).

11. Пименова, О.В. Формирование целевых критериев и показателей социальной ответственности промышленного предприятия [Текст] / О.В. Пименова // Реформирование экономики, социальной сферы и образования России: направления, проблемы, перспективы: сборник статей III Всерос. науч.-практ. конф. – Пенза: Приволжский дом знаний, 2008. С.57-59. (0,1 п.л.).

12. Пименова, О.В. Анализ и оценка кадровых рисков промышленного предприятия [Текст] / О.В. Пименова // Теория и практика опережающего инновационного развития: Материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции: Ульяновск: УлГУ. - апрель, 2008. (0,14 п.л.).

Объем 1,5 п. л. Тираж 100 экз. Заказ № 41.
Типография РГПУ им. А.И. Герцена. 191186, С.-Петербург, наб. р. Мойки, 48

10~