

Влияние социальной ответственности бизнеса на развитие Новосибирска (социологический анализ)

Социальная ответственность бизнеса рассматривается как добровольный вклад в развитие социальной, культурной, экономической и экологической составляющих общества. Социальная стабильность в муниципальном образовании способствует формированию благоприятной среды для ведения бизнеса, а экономическая безопасность во многом определяется стабильностью работы предприятий города. Новосибирск является одним из крупнейших муниципальных образований страны. Изменение экономической ситуации неоднозначно отразилось на производственной и социальной деятельности предприятий, работающих на территории Новосибирска. Муниципальные органы власти, оказывая экономическую поддержку предприятиям города, вправе требовать ответной социальной реакции, которая будет способствовать сохранению социальной стабильности в городе. В декабре 2015 г. было проведено социологическое исследование, направленное на изучение уровня социальной ответственности руководителей предприятий Новосибирска. Исследование показало, что в сфере социальной ответственности бизнеса в Новосибирске имеются как положительные, так и настораживающие тенденции. Работодатели готовы вкладывать ресурсы в обучение персонала, прилагают усилия для сохранения кадрового состава, а если и происходит сокращение кадров, то с соблюдением требований социальной ответственности. В то же время наблюдаются трудности в индексации заработной платы. Большинство сотрудников определяют уровень ответственности работодателя как высокий и положительно или удовлетворительно оценивают работу профсоюзных организаций. Промышленные предприятия и коммерческие организации положительно влияют на социально-экономическое развитие Новосибирска и реализуют в своей деятельности ряд направлений социальной ответственности бизнеса. Для достижения положительных результатов в развитии концепции корпоративной социальной ответственности необходимо обучать руководителей предприятий технологиям социальной ответственности, информировать о преимуществах социально ответственного поведения, поощрять социально ответственное отношение к персоналу, создавая положительный имидж социально ответственных предприятий.

Ключевые слова: *социальная ответственность бизнеса, корпоративная социальная ответственность, социально-экономическое развитие муниципального образования, уровень социальной ответственности, социальное развитие организации.*

Концепция социальной ответственности прочно входит в стратегию ведения бизнеса. Реализация принципов социальной ответственности в процессе хозяйственной деятельности становится одним из основополагающих требований к руководителям предприятий как со стороны персонала организации, так и со стороны муниципальных и государственных органов власти.

На сегодня существует ряд подходов, отражающих отношение к концепции корпоративной социальной ответственности. Во-первых, концепция социальной ответственности бизнеса рассматривается как новая тенденция, заимствованная у западных компаний, рекламная стратегия, что порождает к ней негативное отношение со стороны собственников малого и среднего бизнеса. Во многом данный подход неверный. Можно с уверенностью сказать, что ответственность перед обществом за результаты своей экономической деятельности существовала на всех предприятиях Советского Союза, конечно, не без регулирующей функции госу-

дарства. В Российской империи благотворительность, меценатство были неотъемлемой составляющей деятельности крупных промышленников, предпринимателей.

Во-вторых, ряд собственников бизнеса во многом поддерживает раннюю теорию концепции корпоративной социальной ответственности – *теорию корпоративного эгоизма*, представителем которой был М. Фридман: «Существует одна и только одна социальная ответственность бизнеса: использовать свои ресурсы и энергию в действиях, ведущих к увеличению прибыли, пока это осуществляется в пределах правил игры» [цит. по: 1, с. 140]. Во многом не согласимся и с данным подходом к пониманию концепции социальной ответственности бизнеса, поскольку он предполагает, что руководство компании в большей степени интересуют экономические и юридические аспекты их деятельности, при этом социальные факторы уходят на второй план, практически не становясь объектом внимания высшего руководства.

В-третьих, концепция корпоративной социальной ответственности рассматривается как готовность бизнеса принимать активное участие в решении социальных противоречий. На сегодня данный подход является наиболее востребованным как со стороны государственных и муниципальных органов власти, так и со стороны общества в целом. С позиции данного подхода корпоративная социальная ответственность рассматривается как добровольный вклад бизнеса в развитие социальной, культурной, экономической и экологической составляющих общества, выходящий за рамки определенных законом требований [2, с. 283].

При этом социальная ответственность бизнеса может носить как внутренний, так и внешний характер. Внутренняя социальная ответственность в большей степени направлена на социальную поддержку персонала организации, а внешняя – на решение социальных противоречий региона. Сегодня внешняя социальная ответственность присуща многим крупным компаниям, имеющим экономическую основу для реализации социальных проектов. К компаниям, активно реализующим принципы внешней социальной ответственности, относятся: ОАО «РЖД», ПАО «Банк ВТБ», ПАО «Газпром», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «Сбербанк России». Требования к реализации принципов внутренней социальной ответственности предъявляются для всех предприятий, присутствующих на рынке.

Во многом именно муниципальный уровень управления, социальная стабильность в городе способствуют формированию благоприятной среды для ведения бизнеса [3, с. 117]. Социально-экономическая стабильность в муниципальном образовании во многом определяется стабильностью работы предприятий города. Влияние соблюдения принципов социальной ответственности бизнеса на развитие региона присутствия организации неоспоримо: предприятия, являясь основой развития муниципального образования, обеспечивают поступление налоговых платежей, способствуют созданию новых рабочих мест, сокращению безработицы, повышению доходов населения, созданию экономической основы достойного уровня жизни семей сотрудников, формируют уровень

потребления и развития муниципального образования [4, с. 51].

Активное взаимодействие трех составляющих (государство – бизнес – общество) становится необходимым условием, определяющим социальное и экономическое развитие. Партнерство бизнеса и власти представляет собой социальный механизм взаимодействия органов государственной, региональной и муниципальной власти с собственниками бизнеса и представителями работников, объединения ресурсов для эффективного решения социально-экономических проблем общества [5, с. 57] и создания достойного уровня и качества жизни. В результате возникает механизм взаимной заинтересованности в реализации принципов социальной ответственности как со стороны муниципальных органов управления, так и со стороны бизнес-сообщества.

Столица Сибирского федерального округа – г. Новосибирск является одним из крупнейших муниципальных образований страны. По численности населения он занимает третье место в Российской Федерации (1 567 тыс. человек на 1 января 2015 г.) [6]. Новосибирск богат научной, образовательной инфраструктурой, является высокорейтинговым образовательным центром для молодежи Алтая, Тувы, Хакасии, Бурятии, Якутии и многих других областей Сибири [7, с. 12]. Новосибирск славится не только как город большой науки, но и как центр крупного промышленного производства. Активное развитие промышленного сектора города, большое количество крупных, средних и мелких промышленных предприятий на протяжении многих лет являлись одним из факторов экономической стабильности в городе. На 1 октября 2015 г. количество зарегистрированных предприятий в Новосибирске составило 125 063, количество зарегистрированных индивидуальных предпринимателей – 42 748 [6].

Новая экономическая ситуация, санкционный режим, изменение цен на нефть, снижение стоимости российской валюты и другие факторы неоднозначно отразились на производственной и социальной деятельности предприятий, работающих на территории Новосибирска. С одной стороны, экономическая реальность открывает дополнительные перспек-

тивы для экспорта произведенной продукции, дает возможность налаживать отношения с новыми иностранными партнерами, а также заполнять российский рынок отечественной продукцией. Именно в ситуации изменения экономических условий раскрывается социальный, финансовый и производственный потенциал компаний. Организациям необходимо своевременно определить новые возможности развития бизнеса как в производственной, так и в социальной деятельности. С другой стороны, очевидно, что без дополнительной поддержки государственных и муниципальных органов власти реализовать открывающиеся перспективы будет очень сложно или даже практически невозможно.

В этих условиях особую актуальность приобретает реализация различных форм и методов муниципальной поддержки инновационной деятельности предприятий. Например, из бюджета Новосибирска в 2015 г. на реализацию ведомственной целевой программы «Поддержка инновационной и инвестиционной деятельности организаций научно-промышленного комплекса г. Новосибирска» на 2015–2017 годы было выделено 53 млн 750 тыс. р. [8]; на реализацию ведомственной целевой программы «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства г. Новосибирска» на 2014–2016 годы – 31 млн 480,5 тыс. р. [9]. Комплексная целевая программа «Развитие наукоемкого производства и инноваций в промышленности г. Новосибирска до 2020 года» направлена на оказание помощи в реализации инновационных проектов на таких предприятиях, как ПО «Новосибирский приборостроительный завод», ОАО «ЦКБ “Точприбор”», ПО «Север», холдинг «НЭВЗ-Союз», ОАО «НИИ измерительных приборов – Новосибирский завод имени Коминтерна», ОАО «Научно-производственное объединение “ЭЛСИБ”», ЗАО «СибТехноМаш», ФГУП «НМЗ “Искра”», ОАО «СИБИАР», авиазавод им. В.П. Чкалова, СибНИА им. С.А. Чаплыгина, ОАО «НАРЗ», ЗАО «НПП ГА “Луч”», ОАО «Машиностроительный завод “Труд”», ОАО «Новосибирский металлургический завод им. Кузьмина», компания «Болид», ОАО «Сиблитмаш» и др. Всего в ходе реализации данной программы путем консолидации возможностей город-

ского и областного бюджетов, федерального финансирования было направлено более 5 млрд р. привлеченных средств и 86,3 млн р. из бюджета города [10, с. 232–233]. Таким образом, муниципальные органы власти, оказывая экономическую поддержку предприятиям города, вправе требовать ответной социальной реакции, которая будет способствовать сохранению социальной стабильности в городе.

В декабре 2015 г. было проведено социологическое исследование, направленное на изучение уровня социальной ответственности руководителей предприятий Новосибирска. В исследовании принимали участие сотрудники предприятий и организаций города разных форм собственности и направлений деятельности. Выборочную совокупность составили сотрудники государственных (муниципальных) образовательных учреждений – 15 % (от общего числа респондентов), государственных (муниципальных) медицинских учреждений – 4 %, сотрудники государственных промышленных предприятий – 8 %, госслужащие – 11 %, работники частных производственно-промышленных предприятий – 4 %, персонал частных торговых предприятий – 12 %, частных предприятий в сфере оказания услуг, сервиса – 34 %, сотрудники негосударственных научных учреждений – 4 %, негосударственных предприятий, оказывающих финансовые услуги, – 8 %.

В результате проведенного исследования было выяснено, что 88 % респондентов рассматривает на ответственное отношение работодателя к персоналу. Развитие персонала, как одно из направлений внутренней социальной ответственности бизнеса, способствует повышению конкурентоспособности предприятия, внедрению новых технологий работы и повышению производительности труда. Проведенное исследование показало, что 56 % респондентов обучаются за счет работодателя как минимум один раз в год и руководство предприятия активно вкладывает ресурсы в обучение персонала; 36 % респондентов ответили, что персонал обучают не чаще одного раза в три года. На некоторых предприятиях Новосибирска поощряется обучение за счет работника, на это указало 8 % респондентов. Таким образом, многие руководители предприятий по-прежнему ориентированы на обучение

персонала, готовы вкладывать ресурсы в данное направление социальной ответственности, несмотря на экономические трудности.

Гарантия сохранения рабочих мест является основой социально-экономической стабильности в городе. При этом 28 % респондентов ответили, что на предприятиях проводились сокращения персонала, 8 % отметили, что сокращений не было, но руководство настойчиво предлагало уволиться по собственному желанию. В то же время 64 % респондентов указали, что на предприятиях, где они работают, сокращение персонала не проводилось, из них 24 % ответили, что даже в период экономических трудностей руководство принимает все усилия для сохранения кадрового состава.

Одной из задач исследования стало изучение того, насколько ответственно подходят работодатели и собственники предприятий к высвобождению персонала. Только 30 % респондентов ответили, что на предприятиях реализуются мероприятия по социально ответственному высвобождению персонала. Как правило, проводятся информационные кампании, выплачивается выходное пособие, предлагается переобучение с возможностью предоставления иной должности. Гораздо реже предпринимаются попытки трудоустройства сокращенных сотрудников и оказания им помощи в поиске нового места работы.

В ходе исследования мы выяснили, что на многих предприятиях Новосибирска повышение заработной платы не осуществлялось уже более двух лет, на это указало 82 % респондентов, что в дальнейшем может способствовать угрозе социально-экономической стабильности в городе, снижению уровню доходов населения и качества жизни. Также официальная статистика говорит о том, что задолженность по заработной плате на 01.12.2015 г. в Новосибирске составила 228,2 млн р. [6].

Наличие коллективного договора подтвердили 36 % респондентов, 28 % опрошенных затруднились ответить на данный вопрос. Следовательно, на большинстве предприятий Новосибирска коллективный договор либо отсутствует, либо персонал недостаточно информирован о его положениях и социальных льготах, которыми они могут пользоваться.

Наличие профсоюзной организации, защищающей права персонала, подтвердило всего 24 % опрошенных. Хорошую оценку получили следующие направления работы профсоюзных организаций города:

- защита прав сотрудников на комфортные условия труда;
- организация досуга и корпоративных мероприятий;
- поддержка материнства и детства.

Удовлетворительную оценку получили следующие направления работы профсоюзных организаций:

- защита прав на достойную оплату труда;
- поддержка в трудной жизненной ситуации;
- оказание помощи в оплате санаторно-курортного лечения, оплата детских и семейных путевок в оздоровительные лагеря.

Ни одно из направлений работы профсоюзных организаций города не получило отличную оценку, что является настораживающим показателем. В то же время положительным можно считать и тот результат, что ни одно из предложенных направлений не получило неудовлетворительной оценки. Можно сделать вывод: несмотря на то что работа профсоюзных организаций не получила оценку «отлично», нельзя сказать, что объединения работников не влияют на развитие уровня социальной ответственности бизнеса. Сегодня многие профсоюзные организации только учатся работать в новых социально-экономических условиях, часто процесс коллективных переговоров с работодателем осложнен экономическими затратами на предлагаемые мероприятия, но работа в данном направлении ведется.

Проведенное исследование показало, что в сфере социальной ответственности бизнеса в Новосибирске имеются как положительные, так и настораживающие тенденции. Работодатели готовы вкладывать ресурсы в обучение и развитие персонала, прилагают усилия для сохранения кадрового состава. В то же время наблюдаются трудности в индексации заработной платы и уровень индексации значительно ниже темпов инфляции. Далеко не на всех предприятиях имеются профсоюзные организации или иные объединения работников, основной задачей которых является защита

прав персонала на создание условий достойного труда и социальных условий для полной реализации потенциала каждого сотрудника. Несмотря на определенные трудности, большинство сотрудников рассчитывает на высокий уровень ответственности работодателя и во многом положительно или удовлетворительно оценивает работу профсоюзных организаций.

Таким образом, промышленные предприятия и коммерческие организации во многом положительно влияют на социально-экономическое развитие Новосибирска и уже традиционно реализуют в своей деятельности ряд направлений социальной ответственности бизнеса. Предстоит еще немало сделать для безоговорочного внедрения концепции социальной ответственности в работу всех организаций и предприятий города. Важно, чтобы социальные программы компаний не только формировали статью расходов в бюджете предприятия, но и способствовали экономиче-

ской стабильности, конкурентной устойчивости на рынке. Для достижения положительных результатов в направлении развития концепции корпоративной социальной ответственности на муниципальном уровне управления необходимо реализовывать систему мероприятий:

- обучать руководителей предприятий технологиям реализации принципов социальной ответственности бизнеса;
- информировать о преимуществах социально ответственного поведения;
- поощрять на муниципальном уровне социально ответственное отношение к персоналу предприятия;
- создавать положительный имидж социально ответственных предприятий у населения при помощи проведения конкурсов социальных проектов и социально ответственных компаний с привлечением средств массовой информации и электронных ресурсов.

Библиографический список

1. Фадейкина В.С. Корпоративная социальная ответственность: подходы к пониманию // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. 2013. № 29. С. 140–143.
2. Фадейкина В.С. Формирование лояльности персонала через реализацию концепции социальной ответственности бизнеса // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: Материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. 2015. № 6. С. 282–287.
3. Фадейкина В.С. Модель агрегированного субъекта управления в реализации муниципальной социальной политики в интересах детства // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. 2014. № 31. С. 117–120.
4. Корякина Е.А. Социальная ответственность бизнеса в нестабильной экономической ситуации // Теория и практика общественного развития. 2015. № 23. С. 49–51.
5. Бондарев С.И., Ургалкин Ю.А., Чеджемов Г.А. Социальная ответственность бизнеса // Категория «социального» в современной педагогике и психологии. 2015. 19–20 марта. С. 56–59.
6. Территориальный орган государственной службы федеральной статистики по Новосибирской области: Офиц. сайт. URL: <http://novosibstat.gks.ru/> (дата обращения: 29.01.2016).
7. Октябрьская И.В., Соболева С.В., Антропов Е.В. Оценка рисков и перспектив развития человеческого потенциала г. Новосибирска в контексте современной миграционной ситуации в Сибирском федеральном округе // Сибирские исторические исследования. 2015. № 2. С. 8–27.
8. Постановление мэрии г. Новосибирска от 20.11.2014 г. № 10119 «Об утверждении ведомственной целевой программы “Поддержка инновационной и инвестиционной деятельности организаций научно-промышленного комплекса г. Новосибирска” на 2015–2017 годы». URL: docs.pravo.ru/document/view/62472654/72410851/ (дата обращения: 29.01.2016).
9. Постановление мэрии г. Новосибирска от 25.12.2013 г. № 12290 «Об утверждении ведомственной целевой программы “Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства г. Новосибирска” на 2014–2016 годы». URL: www.ntpp.ru/website/ntpp/upload/custom/File/vcp.doc (дата обращения: 29.01.2016).
10. Коложвари Э.С., Глазычев К.А. Об особенностях муниципальной поддержки промышленных предприятий в г. Новосибирске // Вестник ИрГТУ. 2015. № 5. С. 231–136.

V.S. Fadeykina

Impact of Corporate Social Responsibility on the Development of Novosibirsk (Sociological Analysis)

Abstract. Social responsibility of business is regarded as a voluntary contribution to social, cultural, economic and environmental components of society. Social stability in the municipality contributes to a favorable environment for doing business, and economic security is largely determined by stability of the work of the city enterprises. Novosibirsk is one of the largest municipal entities in the country. The changed economic situation had an equivocal effect on the industrial and social activities of enterprises operating in Novosibirsk. Providing economic support to the city enterprises, municipal authorities have the right to demand social response in return, which will enable maintaining social stability in the city. In December 2015, a sociological survey was carried out in order to study to what degree heads of enterprises in Novosibirsk are socially responsible. The study revealed both positive and disturbing trends in corporate social responsibility in Novosibirsk. Employers are willing to invest in personnel training, and make efforts to retain the staff. Yet, if employees are to be made redundant, it occurs in compliance with social responsibility requirements. At the same time, difficulties arise in the indexation of wages and salaries. The majority of employees consider the level of employers' social responsibility to be high and evaluate the work of trade unions as positive or satisfactory. Industrial enterprises and business organizations have a positive impact on social and economic development of Novosibirsk and take corporate social responsibility in a number of areas. In order to achieve positive results in the development of the corporate social responsibility concept, it is necessary to train heads of enterprises in social responsibility technologies, inform about benefits of socially responsible behaviors, as well as encourage socially responsible attitude towards their staff, thus creating a positive image of socially responsible enterprises.

Key words: *corporate social responsibility; social and economic development of the municipality; level of social responsibility; social development of an organization.*

Фадеекина Виктория Сергеевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры «Социальная психология управления» СГУПС. E-mail: vikifad@mail.ru