

## **Глава 4. СПЕЦИФИКА ВНЕШНЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

*Основная цель главы — выявить специфику внешней корпоративной социальной ответственности. Для этого необходимо определить взаимосвязь внешней среды ответственности менеджмента и бизнеса, охарактеризовать гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса, рассмотреть поддержку развития науки и образования, выявить особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности и необходимость формирования здорового образа жизни, описать регулирование стрессовых ситуаций в организации. Кроме того, следует выявить роль культуры в развитии экономики и общества, рассмотреть государственное управление социокультурной сферой, частные и корпоративные формы поддержки культуры, изучить благотворительную деятельность бизнеса в области поддержки культуры, определить международные стандарты корпоративной социальной ответственности, структуру и содержание стандарта социальной ответственности, принципы, проблематику и приоритеты социальной ответственности, изучить опыт корпоративного волонтерства в России и за рубежом.*

### **§ 1. Поддержка образования и науки как основа формирования интеллектуального и инновационного потенциала**

Исследования, которые проводят отечественные и международные консалтинговые организации и независимые фонды, свидетельствуют, что социальную деятельность компаний можно рассматривать как ответ бизнеса на ожидания внешней среды. Социальные инициативы становятся основой формирования деловой репутации и положительного имиджа, нормой поведения в бизнесе.

Например, ОАО РАО «ЕЭС России» рассматривает три основных принципа реализации социальной ответственности:

- 1) социальная ответственность за воздействие на экономику;
- 2) социальная ответственность за воздействие на общество;
- 3) социальная ответственность за воздействие на экологию.

В компании социальная деятельность ведется по нескольким направлениям:

содействие развитию науки, образования, охраны окружающей среды, в рамках которого оказывается поддержка молодых ученых, фундаментальных исследований в естественных и гуманитарных науках;

сохранение и приумножение культурного наследия в виде поддержки проектов, способствующих развитию национальной культуры;

поддержка социального развития и общественных инициатив;

охрана здоровья и благополучия людей, в т. ч. социально незащищенных групп;

социальная ответственность за воздействие на экологию.

ОАО «ЛУКОЙЛ» выстраивает свою деятельность в сфере социальной ответственности по двум стратегическим направлениям:

1) социальные инвестиции;

2) программы спонсорства и традиционной благотворительности.

Первое направление помогает сотрудничать с государством, второе обеспечивает «ЛУКОЙЛу» все блага, которые дает социальная ориентированность компании. Корпоративные программы, которые предлагает «ЛУКОЙЛ», носят адресный характер и опираются на имеющийся в регионах профессиональный опыт и человеческий потенциал.

Программа социальных инвестиций компании включает:

поддержку детских домов и детских образовательных учреждений, в большей степени в тех регионах, где сосредоточена деятельность подконтрольных компаний;

программы в области образования, позволяющие на начальной стадии влиять на

процесс подготовки квалифицированных кадров для работы в компании и ее филиалах;

- поддержка медицинских учреждений, в том числе в регионах своего присутствия;
- сохранение культурного и исторического наследия;
- программы поддержки ветеранов войны и труда, инвалидов, социально незащищенных групп населения;
- программы помощи народам Крайнего Севера.

Полноценное социально-экономическое развитие организаций обеспечивается их деятельностью, включая: уплату налогов в полном объеме; установление экономически обоснованного уровня заработной платы; дополнительное пенсионное обеспечение работников; вложение средств в профессиональное развитие персонала и охрану труда; формирование собственной социальной инфраструктуры; социальное инвестирование; добровольное занятие благотворительностью.

Чтобы эти условия стали нормой и обеспечивали устойчивость бизнеса, необходимо соответствие их деятельности ожиданиям заинтересованных сторон — государства, местных властей, персонала, акционеров, инвесторов, потребителей.

В социально-экономических системах выделяют два типа:

- 1) саморегулирующая, которая складывается из аппарата генетического наследования, обычаев, традиций, норм морали, религиозных верований;
- 2) институциональная, на основе сознательной деятельности институтов управления, с применением экономических, политических и социальных технологий.

Эти два типа управляющего воздействия взаимодействуют друг с другом.

На региональном уровне социальная ответственность реализуется в различных формах социального партнерства. Например, в Томской области более 10 лет практика регулирования социально-трудовых отношений осуществляется трехсторонней комиссией (ТК РФ, ст. 35, п. 3), статус которой уточнен законом Томской области «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Главной задачей комиссии является ведение коллективных переговоров, обсуждение и заключение территориального соглашения, а также осуществление контроля за его выполнением. Согласительными сторонами соглашения выступают: Администрация Томской области, Федерация профсоюзных организаций области и объединение работодателей области. Срок действия соглашения — 1 год.

Формирование корпоративных органов экономического регулирования на базе крупных (интеграционных) корпоративных структур разных форм собственности характеризуется наличием в них специализированной управляющей компании, в компетенции которой входят функции обеспечения рациональных (партнерских, договорных) связей с государственными органами управления, а также подготовка, координация и контроль за выполнением корпоративных планов и программ совместной деятельности хозяйствующих субъектов в различных формах корпоративного взаимодействия.

Специфика успешного взаимодействия организаций в направлении социальной ответственности обусловлена их возможностями информационного обмена и текущего контроля выполнения социальных программ. Актуальной потребностью в процессе моделирования социальной ответственности становится создание средств информационного обеспечения в реальном времени на основе мониторинга.

Критериями отбора социальных проектов в ОАО «ЛУКОЙЛ», например, являются:

- оригинальность и новизна способов решений социальных проблем;
- социальная эффективность реализации проекта (целевая группа, количество людей, получающих поддержку в результате реализации проекта);
- качество проработки проекта;
- экономическая эффективность реализации проекта;
- организационная и экономическая состоятельность участника конкурса, наличие у

него опыта работы в данной сфере деятельности;

□ привлечение участником конкурса дополнительных средств (в том числе собственных).

Одним из принципов отбора социальных программ для компании является недопущение финансирования политических объединений и мероприятий. Приоритетным направлением для финансирования в компании определено развитие физкультуры и спорта, включая поддержку профессиональных команд, детских спортивных коллективов и физкультурно-оздоровительную работу с сотрудниками. Другим крупным направлением финансирования являются благотворительные программы.

Отбирая программы, предлагаемые местными властями, «ЛУКОЙЛ», прежде всего, соглашается финансировать инициативы, направленные на внедрение инновационных механизмов управления социальной сферой.

Чтобы осуществлять финансирование социальных программ на территориях присутствия компании, «ЛУКОЙЛ» сначала обратился к региональным благотворительным фондам. Опыт взаимодействия

с ними показал, что только часть перечисляемых средств расходуется целевым образом на социальные нужды территории, а остальное «оседает» в карманах сотрудников фонда. Поэтому «ЛУКОЙЛ» в 1993 г. создал корпоративный благотворительный фонд, который координирует все социальные программы на предприятиях компании. Финансирование социальных и благотворительных программ включено в общий бюджетный процесс компании. Все решения о финансировании принимаются коллегиально в рамках Совета по координации благотворительной и спонсорской деятельности, возглавляемого первым вице-президентом компании. Все запросы о финансировании, поступающие в «ЛУКОЙЛ» от граждан, общественных организаций и государства, рассматриваются, проверяются, сопоставляются с корпоративными принципами и бюджетными ограничениями и направляются на Совет. Если выбранная Советом социальная программа выходит за рамки «социального» бюджета, решение о ее финансировании принимает Правление компании. Процесс определения направлений финансирования жестко централизован: без решения Совета по координации благотворительной и спонсорской деятельности ни одно предприятие компании не имеет права расходовать средства на социальные программы.

Создание собственного благотворительного фонда не снимает вопрос об эффективности расходования средств на социальные программы. На этапе отбора социальных программ выявляются приоритеты их осуществления: стабильность в регионе, имидж, реклама и т.д. Принятые решения закрепляются в обоснованиях сметы затрат на их осуществление как основы реализации этих решений.

«ЛУКОЙЛ» предусматривает в своей организационной структуре единую централизованную систему учета, анализа и мониторинга социальных затрат компании с целью постоянного контроля над социальными расходами, проведения их социально-экономической экспертизы и прогнозирования последствий всех вводимых в этой сфере изменений. В Социальном кодексе предусмотрены механизмы контроля над корпоративными пенсионными расходами и потреблением медицинских услуг в корпоративной системе охраны здоровья.

Крупномасштабные социальные проекты, которые имеют широкое общественное значение, компании стремятся реализовывать в сотрудничестве с другими корпорациями в формах социального партнерства. Поскольку на многих территориях присутствия сложилась

неблагополучная демографическая ситуация и существует кадровая проблема — нехватка специалистов, между корпорациями идет острая борьба за человеческие ресурсы. Компании заинтересованы в том, чтобы партнерство развивалось, и в него вовлекались новые участники и со стороны бизнеса, и со стороны местного сообщества. Кроме того, к сотрудничеству привлекаются различные некоммерческие общественные организации, занимающиеся реализацией социальных проектов.

Управляющие компании не участвуют напрямую в планировании социальных расходов предприятий и компаний группы, не контролируют жестко реализацию социальных программ. Их компетенция — формировать условия для реализации эффективной социальной политики. Компаниям группы рекомендуется принимать участие в тех или иных социальных программах, обращать внимание на тенденции в этой области, семинарах для специалистов.

В группе «РЕНОВА» проводится анализ всех социальных затрат, которые ведут предприятия группы: в целом по стране, конкретно по какому-то субъекту федерации или конкретно по какому-то муниципальному образованию. Это необходимо для повышения координированности и эффективности и цельности. Финансируются те направления, по которым можно установить публично-правовые отношения, заключить договор об обязательствах обеих сторон.

Одним из основных проводников социальной политики группы «РЕНОВА», например, являются руководители ее предприятий. По ряду вопросов они принимают решение самостоятельно, поскольку лучше знают ситуацию на месте и могут принять правильное решение. Но поскольку социальные программы финансируются из прибыли, решение о выделении средств принимается на уровне холдинговой структуры. Кроме этого, руководители компаний и акционеры могут принять личное решение и выделить ресурсы из своих собственных средств.

В качестве форм поддержки внешней среды бизнеса выступают гранты и льготные займы.

Под **грантами** понимаются денежные выплаты (или иные материальные средства), выделяемые на реализацию конкретных проектов с обязательной последующей отчетностью в установленные сроки. Гранты выделяются на конкурсной основе. Широкому распространению грантов как инструмента поддержки научно-образовательной и социально-культурной сферы способствуют их адресность, целевой характер, повышающие прозрачность расходования средств и облегчающие проверку эффективности их использования. «Срочный» характер грантов приобретает особое значение в условиях быстрой смены экономической конъюнктуры, постоянного изменения запросов, предъявляемых рынком труда к системе образования. В этом отношении большую роль играет распространение модульно-компетентностной и проектно-целевой систем обучения. Конкурсный, соревновательный характер грантов соответствует принципам функционирования рыночной экономики и способствует повышению конкурентоспособности грантополучателей.

В современном обществе гранты приобретают все большее значение и как элемент налаживания межсекторного социального партнерства в сфере поддержки научно-образовательной и социально-культурной сферы. Исторически грантовые схемы финансирования начали использоваться как инструмент деятельности частных и корпоративных благотворительных фондов. Наибольшее развитие система таких фондов получила в США, которые и сейчас являются лидером в сфере негосударственной поддержки образования, науки, культуры и социальной сферы. В качестве примера можно привести такие организации, как фонд Форда, Карнеги, Мак-Артуров, Ч. С. Мотта, Международный совет по научным обменам (IREX) и др.

К настоящему времени в образовательной сфере большинства стран мира утвердился принцип смешанного финансирования и сотрудничества различных социальных партнеров. Важным объектом финансирования в рамках грантовых программ является поддержка учащихся, особенно высшей школы. Так, в США существует развитая система грантов и льготных (низкопроцентных) займов, выделяемых Министерством образования малоимущим студентам.

Говоря о действующих в России системах грантового финансирования, необходимо отметить, что на пути их развития достигнуты определенные успехи, но в то же время существуют немалые сложности. Последние вызваны, в частности, недостаточной

разработанностью нормативно-правовой базы грантовых механизмов финансирования.

Одним из первых нормативно-правовых актов, введивших понятие «грант», был Федеральный закон от 23 августа 1996 г. <sup>1</sup> 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

Этот закон предусматривал возможность грантового финансирования инициативных исследовательских проектов специализированными внебюджетными фондами (Российский фонд фундаментальных исследований, Российский гуманитарный научный фонд, Фонд содействию малых форм предприятий в научно-технической сфере, Федеральный фонд производственных инноваций). Финансирование выделялось на конкурсной основе. Грантом, в соответствии с законом, именовались денежные и иные средства, передаваемые безвозмездно и безвозвратно гражданами и юридическими лицами (в том числе иностранными) для проведения конкретных научных исследований на условиях, предусмотренных грантодателями. Дальнейшая конкретизация понятия «грант» была проведена в Налоговом кодексе Российской Федерации (ст. 251).

Формой материальной помощи, близкой по характеру к гранту, является льготный заем. В США существует целый ряд таких займов: Перкинса (Perkins loans), Стаффорда (Stafford loans), заем «Плюс» (Plus loans) и дополнительные займы для студентов (Supplemental loans for students). Льготный характер займов обусловлен пониженными процентами, отсрочками по выплатам и др. Займы могут выделяться как непосредственно студентам, так и их родителям. Государство выступает гарантом при предоставлении займов, выделяемых банками и университетами.

Принятие Закона «О науке и государственной научно-технической политике», начало деятельности специализированных внебюджетных фондов существенно способствовали развитию грантовых программ на территории Российской Федерации. Однако в процессе их реализации возникли серьезные проблемы. Прежде всего, оказалось, трудно квалифицировать отношения, возникающие при предоставлении гранта, с точки зрения их гражданско-правовой природы.

Попыткой уточнения правового статуса гранта стало толкование его как целевой адресной субсидии. Необходимо, однако, отметить, что толкование гранта как субсидии не согласуется с Бюджетным кодексом РФ. В соответствии с последним (ст. 6) под субсидией понимаются бюджетные средства, бюджеты другого уровня, предоставляемые физическому или юридическому лицу на условиях долевого финансирования целевых расходов. При выделении же грантов доленое финансирование (софинансирование) может и не присутствовать. Если брать присутствующие в Бюджетном кодексе определения, то грант в большей степени соответствует понятию субвенции.

Широкому внедрению грантовых механизмов мешает и то, что в российском гражданском законодательстве не определено, к какому виду сделки относятся взаимоотношения между грантодателем и реципиентом. Самый близкий по характеру вид сделки, рассматриваемый в Гражданском кодексе — это договор на проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (ст. 38 ГК РФ). Однако такой договор является возмездной сделкой, что не соответствует основным признакам гранта (безвозмездность, безвозвратность). Другой близкий к гранту вид сделки — это договор пожертвования (ст. 582 ГК РФ). Однако и здесь существует ряд проблем. Прежде всего, в Гражданском кодексе указывается, что юридические лица (в отличие от лиц физических) при получении пожертвований не обязаны использовать их в рамках определенного назначения. Это противоречит целевому характеру гранта. Кроме того, Гражданский кодекс существенно ограничивает круг юридических лиц — возможных получателей пожертвований.

В настоящее время, по мнению экспертов, назрела необходимость внесения в Гражданский кодекс специального определения гранта и условий связанной с ним сделки. В кодексе должен быть предусмотрен более широкий круг возможных грантополучателей,

нежели это указано в ст. 582. В рамках дополнения указанной статьи следует также подчеркнуть целевой характер гранта. Далее, необходимо указать, что договор о предоставлении гранта заключается в результате проведения конкурса на условиях, определяемых гран-тодателем, и в соответствии с требованиями, предусмотренными для публичных конкурсов в Гражданском кодексе. Договор о предоставлении гранта может представлять собой особый вид пожертвования или разновидность договора дарения.

Начало реализации грантовых программ на территории Российской Федерации в постсоветский период было связано с деятельностью зарубежных фондов, однако уже с середины 1990-х гг. к ним подключились российские организации. Начали действовать внебюджетные фонды поддержки научной и научно-технической деятельности: Российский фонд фундаментальных исследований, Российский гуманитарный научный фонд, Фонд содействию малых форм предприятий в научно-технической сфере, Федеральный фонд

производственных инноваций. Собственные гранты на поддержку социально-культурной и научно-образовательной деятельности начали также выплачивать отдельные ведомства (грант Министерства образования и науки РФ молодым ученым на проведение научных исследований в педагогических коллективах) и правительство РФ в целом (грант для поддержки музыкальных коллективов и др.). Постепенное внедрение грантовых программ, реализуемых внебюджетными фондами и органами власти РФ, создало почву для более широкого развития этого механизма финансирования науки, культуры, образования и социальной сферы, подключения к нему новых категорий грантодателей.

В приоритетном национальном проекте «Образование» предусматривается широкое использование грантовых механизмов. Предполагается выделение серии грантов — как федеральных, так и региональных и муниципальных. К настоящему времени накоплен значительный опыт использования грантовых механизмов. В ходе реализации ПНП «Образование» на местах проводятся конкурсы образовательных программ. Гранты получают как отдельные учащиеся и учителя, так и учебные заведения в целом. Наряду с выплатой грантов по итогам конкурсов выплачиваются премии, присуждаются почетные звания и др. Целевым назначением грантов является развитие материально-технической базы учебных заведений, совершенствование программно-методического обеспечения, переподготовка преподавателей и администраторов, развитие институтов общественного участия в управлении образованием и др.

Достаточно часто грантовые программы, реализуемые в настоящее время бизнесом — это гранты, близкие по характеру к инвестициям. Такие гранты выделяются корпорациями учащимся той специальности, в развитии которых заинтересован бизнес. Очень часто именно такие «профессиональные» гранты становятся важнейшей формой финансовой поддержки, которую оказывают бизнесмены — члены попечительского совета опекаемому вузу. В этом случае гран-тодатель ожидает, что получатели финансовой помощи со временем придут работать на его предприятие, а сам грант становится способом «привязать» к себе перспективного специалиста. В качестве примера можно привести грантовую программу компании «Стэп Доджик», реализуемую с 2007 г. для студентов Московского института радиозлектроники и автоматики (с последующим приглашением гранто-получателей на работу). Близкими по характеру являются программы «Зарубежная практика студентов Норильского индустриального института» и «Будущее Севера», реализуемые Благотворительным фондом В. Потанина.

Гранты и стипендии студентам «своих» специальностей выплачивает попечительский совет Российского государственного университета нефти и газа им. И. М. Губкина, а также органы общественного управления ряда других вузов.

В 2006 г. стартовал проект «Рабочие нового поколения», подготовленный Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), Министерством образования и науки РФ, компанией «Базовый элемент» и фондом «Вольное дело». Механизм реализа-

ции проекта предполагает осуществление ряда выплат грантового характера (на разработку тренинговых программ по переобучению преподавателей и администраторов учебных заведений, развитие материально-технической базы учебных заведений и др.). Близкими по характеру к грантам являются льготные социально-образовательные кредиты, внедрением которых в жизнь занимается Рабочая группа по реформированию образования РСФСР. В рамках разрабатываемой программы студенты будут получать средства «на жизнь» (социальный кредит) и возможность оплатить образование (образовательный кредит). Льготный характер кредита определяется отсутствием залога, низкими процентами и др.

Наряду с грантами и близкими по характеру выплатами, увязанными с экономическими интересами работодателей, в рамках реализуемых бизнесом программ следует выделить еще одну категорию. Это более широкие по характеру и назначению выплаты, носящие, по сути, благотворительный характер. Реализацией подобных программ занимаются в первую очередь частные и семейные благотворительные фонды, которые начали возникать в России в последние годы.

Так, Благотворительный фонд В. Потанина реализует Федеральную стипендиальную программу, через которую за восемь лет существования фонда прошло около 10 тыс. человек. Выделяемые в рамках программы стипендии призваны «поддержать будущую деловую и интеллектуальную элиту, расширить возможности для ее самореализации». Получатели стипендий могут также подать заявки на получение гранта (через участие в зимних и летних школах, где проводят занятия преподаватели — получатели грантов фонда).

Поддержка науки и талантливой молодежи, содействие развитию материально-технической базы учебных заведений и внедрению новых образовательных программ обозначены также в качестве задач фонда «Вольное дело», фонда имени Д. С. Лихачева и др.

Эти и другие примеры говорят о постепенном становлении в России системы грантовой поддержки науки и образования, о формировании в этой области механизмов межсекторного социального взаимодействия и КСО.

Положительная или отрицательная информация о социальной активности компании существенно влияет на потребительское поведение.

## **§ 2. Поддержка здравоохранения как необходимость формирования здорового образа жизни и трудового потенциала**

В современных условиях корпоративная социальная ответственность становится неотъемлемой частью предпринимательской деятельности. К основным направлениям проектов корпоративной социальной ответственности относятся: сфера образования, культуры, безопасность дорожного движения и, конечно, здравоохранение. Поддержка здравоохранения является социальным фактором в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого развития бизнеса.

*Здравоохранение* — это система организационных, социально-экономических и медицинских мероприятий, направленных на сохранение и повышение уровня здоровья населения.

Главным ресурсом современной организации являются люди. Именно сохранение и укрепление здоровья персонала на основе формирования здорового образа жизни и повышения доступности и качества медицинской помощи выступает залогом формирования сплоченного коллектива и благоприятной социально-психологической атмосферы.

**Социальная политика организации в области здравоохранения как элемент системы КСО** может быть представлена:

- 1) предоставлением бесплатной медицинской помощи сотрудникам организации и

членам их семей;

2) медицинскими мероприятиями, направленными на охрану и восстановление здоровья работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (ежегодные, комплексные, целевые осмотры, вакцинопрофилактика и др.);

3) организацией оздоровления работников и членов их семей путем санаторно-курортного и реабилитационного лечения в санаториях, профилакториях и других санаторно-курортных учреждениях.

Так, например, в 2009 г. отечественная компания ОАО «УРАЛ-СИБ» заключила с сотрудниками Коллективный договор, в котором закрепила социальные гарантии, льготы и компенсации. Корпорация также уделяет повышенное внимание вопросам здоровья и безопасности на производстве.

Предприятие может иметь в своем штате высококвалифицированных и опытных сотрудников, но если по состоянию здоровья они вынуждены часто пропускать рабочие дни, то слаженной и максимально эффективной деятельности не получится.

Особое внимание к сохранению и поддержке здоровья необходимо уделять предприятиям с так называемыми «опасными» или «вредными» видами производства. Работа в этом направлении должна проводиться строго в соответствии с законодательством Российской Федерации по охране труда и здоровья. Однако в современной компании необходимо и наличие специально разработанных внутренних документов, регламентирующих данный круг вопросов. Кроме того, возможно заключение определенного вида дополнительных договоров с профсоюзными организациями по важнейшим вопросам здоровья и безопасности персонала, в котором обязательно должно быть уделено особое внимание снижению риска аварий и травматизма на производстве.

8

Однако не зависимо от степени вредности производства современная организация, поддерживающая принципы КСО, должна позаботиться о безопасности рабочего места как такового и ежегодных профилактических медицинских обследований.

Установка современного оборудования по очистке воды, систем кондиционирования, обеспечение персонала современными средствами индивидуальной защиты, проведение учений в случае возникновения чрезвычайной ситуации и многое другое поможет сохранить здоровье сотрудников предприятия.

Здоровый образ жизни является предпосылкой для развития разных сторон жизнедеятельности человека, достижения им активного долголетия и полноценного выполнения социальных функций, для активного участия в трудовой, общественной, семейно-бытовой, досуговой формах жизнедеятельности.

Актуальность здорового образа жизни вызвана возрастанием и изменением характера нагрузок на организм человека в связи с усложнением общественной жизни, увеличением рисков техногенного, экологического, психологического, политического и военного характера, провоцирующих негативные сдвиги в состоянии здоровья.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) уделяет особое внимание оценке негативного влияния на экономические показатели таких поведенческих факторов риска, как курение, нездоровое питание, низкая физическая активность, избыточная масса тела и др.

Одной из основных проблем в современных организациях, которая оказывает негативное влияние на эффективный трудовой процесс, является курение.

Многие западные и российские фирмы давно и активно ведут борьбу за здоровый образ жизни. Приведем некоторые примеры.

1. Спортивные соревнования, проводимые в компании между командами некурящих и курящих работников. Естественно, большинство курильщиков показывают более слабые результаты и в итоге есть шанс, что они задумаются о своем будущем здоровье и оставят



дурную привычку в прошлом.

2. Запрет на курение в офисе и на прилегающей территории в рабочее время. Такая мера сокращает количество выкуренных сигарет за день, а значит, улучшает здоровье. Некоторые курящие работники способны вовсе перестать курить.

3. Удержание небольшой части заработной платы или премии. Материальный фактор в любом деле способен творить чудеса, а уж в вопросе бессмысленного и вредного курения тем более.

4. Прибавка к годовому бонусу каждому некурящему сотруднику. Также отличный стимул для отказа от сигареты.

5. Крупные и успешные фирмы могут позволить себе приглашать специалистов, помогающих людям бросить курить. Подобные программы бывают рассчитаны на несколько месяцев и постепенно выводят курильщиков из никотиновой зависимости. Далее имеет смысл контролировать персонал соответствующими анализами.

6. Наконец, последний и наиболее жесткий метод борьбы с курением — отказ в приеме на работу курящему специалисту.

Эффективная политика охраны здоровья персонала является неотъемлемой частью корпоративной культуры компании. Реализация данной политики в рамках КСО способствует устранению факторов риска, провоцирующих возникновение непредвиденных экономических потерь. Суть обозначенной политики заключается в проведении специфических мероприятий по профилактике различных заболеваний.

Современные организации не должны ограничиваться вышеперечисленными мероприятиями, они обязаны стремиться к поддержанию здоровья сотрудников и членов их семей и вне рабочее время (предоставление льготных путевок в санатории, профилактории, летние базы отдыха, а также детские оздоровительные учреждения).

Существует необходимый и достаточный уровень физической активности человека. Этот уровень определяется анаболическим восстановлением после активной трудовой деятельности, при котором происходит увеличение и накопление пластических и энергетических ресурсов организма, повышающих его потенциал и работоспособность.

Регулярная физическая тренировка, повышенный двигательный режим у людей разного возраста способствуют повышению функциональных возможностей организма, улучшению здоровья и повышению работоспособности.

Опыт успешных современных российских компаний подтверждает и тот факт, что наличие у предприятия собственной футбольной, волейбольной или команд по шахматам или настольному теннису позволяет поднять корпоративный дух в организации и снизить уровень заболеваемости.

Здоровый образ жизни в единстве его компонентов биологического и социального представляет собой социальную ценность, укрепление которой — важнейшая задача любого цивилизованного общества.

Важность вопроса здравоохранения объясняется тем, что значительную часть своей жизни человек проводит на работе. Именно условия труда, взаимоотношения с коллегами и начальством, перспективы карьерного роста, а также борьба со стрессом влияют на его физическое и психологическое здоровье.

Стресс — всякое внешнее воздействие на организм, требующее ответной реакции путем мобилизации тех или иных его защитных сил.

Стресс — это обычное и часто встречающееся явление, естественная часть человеческого существования. Незначительные стрессы неизбежны и безвредны. Чрезмерный стресс создает проблемы для работников и организации в целом.

Необходимо научиться различать допустимую степень стресса и слишком большой стресс. Все зависит от частоты повторения стресса (периодичности), продолжительности и силы его воздействия. Стресс должен быть нечастым, непродолжительным и несильным, тогда его последствия для организма будут относительно безвредны.

Стрессовые ситуации оказывают физиологическое и психологическое влияние на организм человека. Разовый стресс сопровождается учащением пульса, повышением кровяного давления. Физиологические последствия переживаемых стрессовых ситуаций проявляются в гипертонии, сердечно-сосудистых заболеваниях, нарушениях мозгового кровообращения, язвах желудка, мигренях, инфарктах. В психологическом плане — снижается мыслительная деятельность, появляются неврологические расстройства, а также психосоматические заболевания.

При высокой частоте негативных воздействий утрачивается способность ориентироваться в конкретной обстановке и принимать верное решение. Чрезмерный стресс дорого обходится и организации, он прямо или косвенно увеличивает затраты на достижение поставленных целей.

**К причинам стресса, зависящим от менеджера, относятся:**

- неравномерность нагрузки, устанавливаемой для работников;
- противоречивость требований («конфликт ролей»);
- срочность выполнения поручений;
- множество оперативных вопросов;
- неумение делегировать полномочия;
- неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе;
- информационная перегрузка;
- нарушение деловой этики;
- крайне жесткий стиль руководства;
- отсутствие санитарно-гигиенических условий.

**Причины стресса, зависящие от работников, включают:**

- личные качества (например, высокое честолюбие);
- неумение отключаться от служебных проблем;
- отсутствие хобби;
- незагруженность;
- неудовлетворенность работой;
- недостаточная компетентность;
- угроза потерять работу;
- неумение найти баланс между работой и радостью бытия.

**В составе личных причин** выделяют семейные отношения, болезни, выход на пенсию, переход на другую работу, смерть или болезнь близкого человека и др.

Существуют и общегосударственные причины стресса, вызывающие социальную напряженность в обществе (политическая, экономическая нестабильность, снижение уровня жизни, сложная криминальная обстановка, правовой беспредел, экологические проблемы, возрастающая урбанизация).

Предупреждение и профилактика стресса включают множество методов и приемов.

— **Общими мерами борьбы со стрессом** являются:

- организационно-экономические:
- рациональная система управления;
- научная организация труда;
- повышение уровня культуры управления с учетом соблюдения этических, правовых, эстетических норм;
- решение экологических проблем (внедрение безвредных технологий);
- развитие физической культуры населения (самое эффективное средство от стресса);
- психологические меры (использование приемов внушения: «провал», «триумф», «стреляный воробей», «полезность ошибок» и др.);
- использование различных форм самоконтроля.

**К мерам личного свойства** относят: двигательную активность (гимнастику, ходьбу, танцы); релаксацию (расслабление): смехотерапию, цветомузыку, аутотренинг, медитацию, сон; укрепление нравственного здоровья.

Кроме того, в настоящее время современным организациям следует уделять внимание такому типу управления, как «**стресс-менеджмент**».

Данный тип управления включает в себя три главных направления: профилактику стрессогенных факторов (стрессоров), уменьшение напряжения от неизбежных стрессоров и организацию системы преодоления их негативных последствий. В стресс-менеджменте профессиональной деятельности можно выделить два основных уровня: управление стрессами на уровне организации и управление стрессами на уровне отдельной личности.

В рамках программы корпоративной и социальной ответственности наибольший интерес вызывают меры по управлению стрессом на уровне организации.

**К организационным мерам, направленным на управление стрессами**, относятся изменение организационного климата и оказание соответствующей помощи персоналу в рамках специальных программ. Понимание негативных последствий чрезмерного стресса должно привести к выработке у руководителей и прежде всего в PR-службе мышления, при котором все события организационной жизни проходят, так сказать, стресс-мониторинг — выявляются возможные негативные последствия и разрабатываются меры профилактики, смягчения или уменьшения последствий стрессоров. Важнейшим средством достижения этих целей служит создание благоприятного организационного климата.

Значение данного фактора переоценить невозможно, благоприятный организационный климат является наилучшей профилактикой стрессов. При возникновении стрессогенной ситуации организационный климат может как усилить ее воздействие, так и преобразовать ее негативную реакцию в позитивную. Трудная ситуация может еще больше сплотить организацию и усилить ее творческий потенциал.

Следующим фактором стресс-менеджмента на организационном уровне служит предоставление работникам большей ответственности за результаты своего труда. Данный фактор действует в сочетании с факторами четкого определения должностных обязанностей и распределения нагрузки, чтобы избежать перегруженности и незагруженности работой. Наличие права у работников самим решать, что и как им делать на работе, значительно уменьшает негативные последствия стрессов.

Также к организационным факторам, смягчающим стресс на работе, можно отнести меры социальной поддержки персонала. Действенную социальную поддержку оказывают сплоченные рабочие коллективы и непосредственные руководители.

Так, к мерам, смягчающим разрушительное действие стрессов, относятся специальные программы управления стрессами в организации. Зарубежные исследования подтверждают эффективность наличия подобных программ. Участники исследования, овладевшие поведенческими и когнитивными методами борьбы со стрессами, отмечают снижение напряжения, улучшение сна и «повышение иммунитета» к производственным стрессам.

Эффективным антистрессовым фактором являются различные фитнес-программы, которые многие организации предоставляют своим сотрудникам. Цель этих программ — укрепление физического здоровья. Однако можно сказать, что подобная практика влияет и на устойчивость сотрудников к стрессам.

Руководство каждой компании заинтересовано в том, чтобы ее сотрудники были здоровы, довольны и готовы к трудовым подвигам. Сотрудники же, занятые «зарабатыванием» денег, не склонны задумываться о профилактике и диагностике заболеваний. Поскольку болезнь ценного работника может дорого стоить его компании, работодатели начали не только вкладывать средства в здоровье персонала, но и разнообразными способами подвигать его к заботе о здоровье.

### **§ 3. Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества**

*Культура* — область человеческой деятельности, касающаяся наилучших образцов

или эталонов самовыражения субъективности человека. Культура всегда связана с рефлексией и основывается на творчестве.

Классификация видов культуры зависит от видов деятельности, а существующее многообразие видов человеческой деятельности позволяет выделить: культуру труда, быта, досуга, художественную культуру (музыкальную, театральную, зодчества), физическую культуру и т. п. в зависимости от вида деятельности.

Отдельные виды культуры образуют «вертикальное» сечение культуры, пронизывающее всю ее систему. К ним относятся экономическая, политическая, экологическая, эстетическая культура. В современном обществе эти виды культуры играют важную роль и поэтому занимают особое положение. Они проявляются в материальной и духовной формах культуры, в разных ее типах и видах.

**Роль государства в управлении социально-культурной сферой** предполагает использование ряда рычагов.

*Законодательство* — создание правовых условий, норм, гарантий деятельности в сфере культуры учреждений различных форм собственности и контроль исполнения действующих законов.

*Собственность (учредительство)* — создание и деятельность собственной сети учреждений культуры, учредителями которых выступают государственные органы.

*Контроль и администрирование* — деятельность государственных органов управления и контроля со стороны учредителей и вышестоящих инстанции, а также вневедомственный контроль (налоговая инспекция, пожарный и санитарный надзор и т. д.).

*Культурная политика* — выработка приоритетных направлений развития сферы культуры на федеральном, региональном и местном уровнях.

*Финансирование* — выделение средств из федерального и местных бюджетов как на содержание государственных учреждений культуры соответствующего уровня, так и на реализацию «госзаказа» — программ и проектов.

*Воспроизводство профессиональной среды* — подготовка и переподготовка специалистов и работников сферы культуры в государственных образовательных учреждениях (вузах, средних специальных учебных заведениях, курсах повышения квалификации), а также контроль за соблюдением соответствующих государственных образовательных стандартов в образовательных учреждениях и организациях вне зависимости от их формы собственности и ведомственной принадлежности (лицензирование, аккредитация).

*Стимулирование* — налогообложение и прочие действия, побуждающие к поддержке и развитию культуры и искусства.

*Информация* — информационное обеспечение выработки решений, деятельности, анализа ее результатов.

Определяя целесообразные пределы и формы государственного регулирования развития социально-культурной сферы, важно опираться на накопленный отечественный и зарубежный опыт. Этот опыт показывает, что возможны четыре **основные роли государства по отношению к культуре и искусству**:

1. **«Помощник»** — когда государство все свое внимание концентрирует на поддержании и развитии разнообразия как в некоммерческом профессиональном, так и в любительском творчестве, достигая это поддержкой скорее культурной деятельности в целом, а не каких-то отдельных стилей и направлений. Источники финансирования в данном случае оказываются разнообразными, а роль правительства состоит исключительно в поощрении этого разнообразия всеми силами (прежде всего — законодательно и налоговой политикой). Классический пример «помощника» — государственная поддержка культуры в США.

2. **«Патрон»** — когда государство концентрирует свое внимание больше на том, чтобы обеспечить стандарты профессионального творчества и деятельности. Например, оно

поощряет художественное мастерство с помощью стипендий и более активно участвует в культурной жизни, чем «помощник». Типичный пример такой ситуации — Великобритания.

3. **«Архитектор»** — когда помощь культуре и искусству со стороны государства является частью его программы повышения благосостояния общества. В основе его политики лежат скорее стандарты общества, чем профессиональные стандарты профессиональной среды сферы культуры. Сама же поддержка выражается исключительно в долгосрочном прямом государственном финансировании. Пример «архитектора» — Франция.

4. **«Инженер»** — когда государство владеет и распоряжается средствами осуществления культурной деятельности и художественного творчества. Например, оно поддерживает то искусство, которое отвечает его политическим целям и стандартам. Примером такой государственной политики является бывший СССР.

Разумеется, каждое из государств в той или иной степени играет каждую из указанных ролей. Речь может идти об акцентах на конкретном наборе механизмов и процедур, который с изрядной степенью условности и можно назвать «ролью». Более того, эти акценты могут смещаться в зависимости от экономической ситуации, политического (внешнего и внутреннего) положения. Однако в течение времени в каждой стране, в силу традиций культурной и политической жизни, складывается определенный характер и стиль государственного регулирования в сфере культуры, свойственный данному обществу.

Наиболее масштабную поддержку в мире культура получает в Соединенных Штатах. Финансирование искусства и организаций культуры в США осуществляется по четырем каналам:

- 1) за счет доходов от собственной деятельности;
- 2) доходов от инвестиций;
- 3) за счет средств, выделяемых из государственного бюджета;
- 4) за счет поддержки, оказываемой частными и корпоративными фондами.

Собственные доходы (выручка от продажи билетов, рекламы, от взносов членов профессиональных ассоциаций и др.) примерно на 55% обеспечивают американские организации культуры необходимыми средствами. Еще около 25% их бюджетов формируется за счет грантов частных и корпоративных фондов, пожертвований частных лиц и компаний. 12% приносят инвестиции в ценные бумаги и около 9% расходов покрывается из государственного сектора.

Вот как распределяются средства, выделяемые на поддержку культуры: музеи получают 34%, на исполнительские искусства расходуется 30%; остальным достается заметно меньше: «смешанным» институциям (местным посредническим агентствам, а также организациям, которые организуют и выставки, и выступления) выделяется 8%, на проекты массмедиа, посвященные культуре и искусству — 8%, на изобразительное искусство — 7%, на сохранение и консервацию исторического наследия — 6%, на исследования в области культуры и искусства — 3%, на все остальные культурные проекты — 4%.

Сложившаяся в США за последние 40 лет система финансирования культуры доказала свою жизнеспособность. Она адекватна как состоянию американской экономики, так и запросам потребителей культурной продукции.

Вторая модель современного взаимоотношения культуры и государства с точки зрения финансирования — это британская модель, в которой изначально заложен принцип смешанного многоканального финансирования культуры. Британское финансирование культуры — это финансирование, осуществляемое из двух основных источников: государства и бизнеса, который на определенных условиях становится коллективным филантропом. Возникновение и реализация подобной модели связаны в Великобритании с приходом к власти М. Тэтчер, которая подвергла ревизии существовавшую культурную

политику государства и в результате урезала сумму средств, выделяемых из бюджета на культуру.

Подобные действия стали причиной совершенствования менеджмента в этой области, стремления организаций культуры к получению собственного дохода, активного развития спонсорства и фандрейзинга.

В силу ряда объективных и субъективных причин создатели британской модели финансирования акцентируют внимание на активном взаимодействии организаций культуры и бизнеса. Корпоративное спонсорство становится для Великобритании очень важным механизмом финансирования культуры, паритетным с государственными усилиями. В стране создан ряд посреднических агентств, которые аккумулируют денежные средства для культуры и искусства. Миссия этих агентств заключается в привлечении финансовых средств для культуры и искусства из бизнес-сектора экономики. Стратегия британского корпоративного спонсорства строится на том, что оно при профессиональной реализации как со стороны бизнеса, так и со стороны искусства и культуры может стать важным маркетинговым ресурсом, эффективным инструментом интегрированных коммуникаций. В британской модели финансирования культура и бизнес являются двумя сторонами одной медали. Решение о корпоративном спонсорстве принимается, как правило, руководителями корпораций исходя из бизнес-интересов.

Установление прочных связей с культурой мотивируется британскими компаниями стремлением возвышения имиджа, коррекций информационного образа в общественном мнении о том или ином бренде, желанием укрепить свою репутацию, повысить свой социальный статус, решить вопросы брендинга — расширить аудиторию потенциально-лояльных покупателей, укрепить связи с общественностью. Эти бизнес-задачи не решаются одномоментно и не приводят непосредственно к немедленному росту продаж, но они укрепляют позиции компании в обществе в целом, что в конечном итоге позволяет достичь главной бизнес-цели — увеличить прибыль.

В Великобритании к настоящему моменту сложились три типа взаимодействий культуры и бизнеса. Первый тип — это взаимодействие на уровне крупного бизнеса — поддержка крупных проектов. Второй тип — это взаимодействие среднего бизнеса на уровне региона, это партнерство с целью развития территорий. И третий тип взаимоотношений — это взаимодействие на уровне малого бизнеса. Для Великобритании — эта новая форма реализации культурных проектов, получившая название творческой индустрии.

Государственные культурные учреждения получают во Франции из бюджета государства 100% финансирование, что составляет 80% бюджета на культуру вообще. Другими словами, финансируются

под ключ все государственные учреждения культуры, и еще остается 20% бюджета, которые могут распределяться на конкурсной основе среди негосударственных организаций и проектов. Это объективно характеризует Францию как государство, которое считает культуру своим национальным достоянием и берет на себя ответственность за ее дальнейшее развитие. Франция как демократичное рыночное государство поддерживает инициативность граждан по созданию новых культурных организаций и проектов. Именно им были адресованы 20% средств, которые оставались в казне от финансирования государственных культурных учреждений. Но этих 20% не стало хватать для полноценного развития национальной культуры.

Кроме того, в последнее время бюджет на культуру стал уменьшаться. В связи с этим, используя опыт других развитых стран, где основными формами финансирования культуры давно стали спонсорство и корпоративная филантропия, и во Франции стали по-новому для своих традиций рассматривать взаимоотношения культуры и бизнеса. В 2003 г. Франция приняла закон «О меценатстве». Это уникальный закон, который дает возможность привлекать к культуре новые финансовые средства и в то же самое время не ограничивает свободу творчества. Согласно закону, все, кто вкладывает средства в

культуру, получают уникальные налоговые льготы. По мнению специалистов агентства «Admical», во Франции сложилась очень благоприятная обстановка для сотрудничества культуры и бизнеса. Можно добавить — не только корпоративного сотрудничества, но и индивидуальной филантропии. Это обусловлено тем, что налоговые льготы распространяются как на юридические лица, так и на отдельных граждан. Финансовые средства аккумулируются различными фондами, которые затем адресно перераспределяются.

Сегодня французская культура реально имеет многоканальное финансирование. Основные источники этого финансирования следующие:

- министерство культуры и коммуникаций;
- региональные и муниципальные власти;
- государственные и некорпоративные фонды;
- корпоративная филантропия;
- спонсорство;
- собственный доход.

В мировой практике выделяют следующие **формы социальной ответственности**, в том числе и в культуре:

1. **Административный/социальный бюджет** — финансовые средства, выделяемые компанией на реализацию собственных социальных программ.

2. **Корпоративный кодекс** — это формальное изложение ценностей и принципов деловых отношений компаний, а иногда и ее поставщиков и бизнес-партнеров. В кодексе содержатся заявленные минимальные стандарты и поручительства компании их соблюдать, а также требование соблюдения этих стандартов от своих поставщиков, подрядчиков, субподрядчиков и лицензиатов. Кодекс не является законом, поэтому носит обязательный характер только для тех, кто обязался его соблюдать.

3. **Миссия социально ответственной компании** — это официально сформулированная позиция компании в отношении своей социальной политики.

4. **Приоритеты социальной политики компании** — это зафиксированные в документальном виде основные направления реализации социальных программ компании.

5. **Социальные программы** — добровольно осуществляемая компанией деятельность по охране природы, развитию персонала, созданию благоприятных условий труда, поддержке местного сообщества, благотворительная, спонсорская деятельность и добросовестная деловая практика.

6. **Социальная активность компании** выражается в проведении разнообразных социальных программ как внутренней, так и внешней направленности. Отличительными особенностями программ социальной активности являются добровольность их проведения, системный характер и связанность с миссией и стратегией развития компании.

В России работает большое количество благотворительных фондов, поддерживающих культуру. В начале рыночных реформ они создавались, как правило, по инициативе общественности. Затем крупные корпорации начали создавать собственные корпоративные благотворительные фонды. В последние годы появились и получили распространение частные фонды.

**Частный фонд** — это благотворительный фонд, основанный по желанию и на средства частного лица, состоятельного человека, выделившего часть своего состояния на благотворительные цели. Частные фонды создаются как при жизни основателя, так и на средства, оставленные на благотворительные цели по завещанию.

Отличие частных фондов от благотворительных, носящих имя известного человека: частный фонд создается именно и исключительно на средства основателя, дающего фонду имя. Фонды, носящие имя известного человека (например, фонд Станиславского или фонд Горбачева), как правило, создаются не только на средства человека, давшего свое имя, но и привлекаются другие ресурсы. Иногда известный человек жертвует часть своих средств

фонду своего имени, например, Михаил Горбачев — гонорары за лекции передает в свой фонд, однако эти средства не составляют основу фонда, а являются лишь одним из его источников.

В США и Западной Европе создано более 10 тыс. частных фондов. Две трети частных фондов основаны на средствах, оставленных состоятельными людьми по завещанию. Однако все больше «молодых миллионеров» создает свои частные фонды в расцвете собственной карьеры. Среди наиболее известных фондов других стран — фонд Форда, основанный на наследстве предпринимателя Генри Форда, фонд Чарльза Стюарта Мотта, основанный на деньгах предпринимателя Ч. С. Мотта, одного из создателей компании «Дженерал Моторс». Наиболее крупные среди фондов, чьи основатели и сейчас активно участвуют в бизнесе — фонд Джорджа Сороса и фонд Билла Гейтса.

Основу долгосрочного благополучия подавляющего большинства (более 90%) частных фондов в мире составляет недвижимый капитал (endowment). Это те самые средства, которые, как правило, один раз выделяются основателем, помещаются в банк, инвестируются, а процент от капитала расходуется на благотворительные программы. Благодаря капиталу, основатель фонда не должен ежегодно выделять в фонд средства. Для управления капиталом и деятельностью фонда создается Попечительский совет. Часто он же решает, на что расходовать ежегодный процент, кому выделять гранты. В крупных фондах помимо Попечительского совета создаются и так называемые грантовые комитеты, в которые приглашаются эксперты. В таком случае решения о выделении финансирования на тот или иной проект принимают эксперты.

Создание постоянного капитала не только дает частному фонду возможность существовать бесконечно долго, но и через инвестиции приращивать средства, увеличивать капитал.

16 Большинство частных фондов в мире не занимаются осуществлением благотворительных программ самостоятельно. В основном, частные фонды выделяют гранты — целевые средства другим общественным, благотворительным организациям, школам, университетам, больницам — на благотворительные проекты. Помимо грантов, многие фонды предоставляют стипендии или же учреждают ежегодные премии.

В России первые частные фонды возникли в 90-х гг. XX в. До революции 1917 г., несмотря на значительное развитие частной филантропии, частных фондов практически не создавалось. Пожалуй, первыми частными фондами в новой России стали фонд Гарри Ка-спарова (к сожалению, прекративший свое существование) и фонд Горбачева. Однако фонд Горбачева не вполне соответствует международному понятию «частный фонд», так как существует на привлеченные средства. В то же время, существенные пожертвования самого Михаила Горбачева, особенно в период становления фонда, позволяют назвать его одним из первых частных фондов в России.

Таким образом, частные фонды:

- создаются человеком на собственные средства;
- могут носить имя человека, но не все фонды «имени» кого-либо являются частными фондами (частным фонд делает не имя, а источник средств — личные деньги основателя);
- управляются Попечительскими советами;
- имеют в основе недвижимый капитал, процент от которого ежегодно расходуется на благотворительные программы;
- выделяют средства на благотворительные общественно важные проекты, осуществляемые другими организациями, хотя иногда и сами осуществляют проекты, но финансируют их самостоятельно.

**Семейный фонд** — это фонд, созданный на средства не только одного состоятельного человека, но и членов его семьи. Устроен и действует такой фонд практически так же, как и частный фонд, с одним отличием: в состав управления фонда входят все основатели или же их представители. В США работает несколько тысяч семейных фондов, в России



создан пока только один семейный фонд — фонд «Династия», созданный на средства семьи Дмитрия Зимина, одного из создателей компании «Вымпелком» (мобильная сеть «Билайн»). Фонд «Династия» поддерживает проекты в сфере развития естественных наук в России, например, олимпиады по физике среди школьников.

**Корпоративный фонд** — создается на средства компании. В большинстве случаев (95%) — это фонд одной компании, полностью ею финансируемый. Гораздо реже объединяются несколько компаний, например, работающие в одном регионе или одной стране.

В мире существует две модели финансирования корпоративного фонда: ежегодные отчисления от прибыли компании, которые аккумулируются в корпоративном фонде, или же сочетание отчислений с созданием постоянного капитала. В первом случае корпоративный фонд не очень отличается от ежегодных корпоративных социальных программ компании — он является управляющей структурой для благотворительной деятельности компании и расходует все средства в течение года. Как правило, такой фонд занимается только благотворительными проектами, спонсорская деятельность ведется отдельно. Но и благотворительные проекты могут быть различны: от программы корпоративных грантов или стипендий до проведения благотворительных мероприятий.

В последние годы большинство крупных компаний выбирают вторую модель корпоративного фонда, предусматривающую создание капитала. В этом случае компания выделяет часть прибыли для создания капитала, эти средства инвестируются и процент расходуется на благотворительные программы компании. Иногда компании даже выделяют свои акции в капитал корпоративного фонда. Плюсы такой модели в том, что даже не в очень удачный для компании год за счет капитала корпоративного фонда компания может не снижать объемы своих социальных программ. При создании капитала в «хороший» прибыльный год компания выделяет большую сумму в капитал, в неприбыльный год (например, падение цен на нефть) за счет процентов от капитала добавляет средства на социальные программы. Плюсом является и то, что компания, имеющая филиалы и представительства в нескольких регионах и странах, может софинансировать социальные программы филиалов, если они пока не вышли на достаточный уровень прибыли, чтобы самостоятельно осуществлять социальную политику. В частности, например, благотворительные программы многих западных компаний

в России осуществляются при поддержке корпоративных фондов этих компаний.

Объединяет частные и корпоративные фонды стремление к созданию капитала, финансирование социальных программ, а не их непосредственное самостоятельное осуществление. Различия же не только в источнике средств, но и в структуре управления — корпоративный фонд может управляться напрямую руководством и сотрудниками компании, которые формируют органы управления фонда, корпоративный фонд жестко связан с политикой, брендами, региональными приоритетами компании, его создавшей.

В России корпоративные фонды только начинают создаваться. Один из первых фондов — фонд ОАО «ЛУКОЙЛ», осуществляющий значительную часть благотворительных и социальных программ компании. Фонд «ЛУКОЙЛа» пока работает по первой модели — средства на программы выделяются ежегодно из прибыли компании. Другой пример — Национальный резервный фонд, занимающийся в основном поддержкой проектов в сфере культуры. Этот фонд создан совместно несколькими компаниями и банками, однако роль инициатора сыграл Национальный резервный банк. Целый ряд крупных компаний начинают проявлять интерес к созданию корпоративных фондов как к эффективному инструменту осуществления социальной политики компаний.

#### **§ 4. Стандартизация и развитие внешних сообществ в системе корпоративной социальной ответственности**

В 1997 г. был разработан международный стандарт SA8000:1997 «Социальная

ответственность» (Social Accountability 8000). В этом стандарте представлены требования социальной ответственности, которые охватывают сферу решения следующих проблем: труд детей, принудительный труд, здоровье и безопасность, свобода объединения и право на переговоры о заключении коллективного договора, дискриминация, дисциплинарные меры, рабочее время, оплата труда, системы управления.

SA 8000:1997 был направлен на регламентацию этических критериев в производстве товаров и/или услуг. Стандарт гарантировал, по своей сути, порядочность ведения дел в бизнесе. При разработке стандарта были использованы международные документы по правам человека, Международной организации труда и ООН:

- Конвенция МОТ 29 и 105 (Принудительный и обязательный труд);
- Конвенция МОТ 87 (Свобода объединения);
- Конвенция МОТ 98 (Право на переговоры о заключении коллективного договора);
- Конвенция МОТ 100 и 111 (Равная оплата труда мужчин и женщин за равный труд; дискриминация);
- Конвенция МОТ 135 (Конференция представителей рабочих);
- Конвенция МОТ 138 и Рекомендации 146 (Минимальный возраст и Рекомендации);
- Конвенция МОТ 155 и Рекомендации 164 (Безопасность труда и охраны здоровья);
- Конвенция МОТ 159 (Профессиональная реабилитация и лица, работающие по найму/нетрудоспособные);
- Конвенция МОТ 177 (Надомная работа);
- Всеобщая декларация прав человека конвенции ООН по правам ребенка.

Стандарт определял требования по социальной ответственности для предоставления компаниям возможности: развивать, поддерживать и проводить в жизнь политику и процедуры с целью управления теми проблемами, которые она может контролировать и на которые может оказывать влияние; продемонстрировать заинтересованным сторонам, что политика, процедуры и действительность находятся в соответствии с требованиями этого стандарта.

Стандарт SA 8000:1997 и его второе издание SA 8000, введенное в 2001 г., создали предпосылки для разработки МС ИСО 26000, который был опубликован 28 октября 2010 г. и с 1 ноября 2010 г. вступил в силу как Международный стандарт ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности». Проект стандарта широко обсуждался в международном сообществе, на последнем совещании (ISO/WG SR) рабочей группы в июле 2010 г. присутствовали 450 участников-экспертов и 210 наблюдателей из 99 стран-участниц и 42 юридических организаций.

ISO 26000:2010 дает руководство для всех типов организаций, независимо от их размера и местоположения:

- по концепциям, терминам и определениям, относящимся к социальной ответственности;
- предпосылкам, тенденциям и характеристикам социальной ответственности;
- принципам и практикам, относящимся к социальной ответственности;
- основным темам и проблемам социальной ответственности;
- интеграции, внедрению и распространению социально ответственного поведения в самой организации и, посредством ее политики и практик, в рамках ее сферы влияния;
- идентификации заинтересованных сторон и взаимодействию с ними;
- обмену информацией относительно обязательств по результативности, а также иной информацией в области социальной ответственности.

ИСО 26000:2010 предназначен помочь организациям внести вклад в устойчивое развитие, предложить им не ограничиваться лишь соблюдением законодательства, признавая, что он является фундаментальной обязанностью любой организации и неотъемлемой частью ее социальной ответственности; обеспечить взаимопонимание в области социальной ответственности и дополнить другие инструменты и инициативы в

области социальной ответственности, а не заменить их.

При применении данного Международного стандарта организации рекомендуется учитывать социальное, экологическое, юридическое, культурное, политическое и организационное разнообразие, а также различия в экономических условиях, согласуясь при этом с международными нормами поведения.

ISO 26000 является добровольным стандартом, он не может быть использован для сертификации, также как, например, ISO 9001:2008 (менеджмент качества) и ISO 14001:2004 (экологический менеджмент).

**Развивая свою социальную ответственность, организации следует учитывать три аспекта:** 1) взаимосвязи между организацией и обществом; 2) как ее решения и деятельность влияют на общество; 3) ожидания относительно ответственного поведения, предъявляемые обществом и касающиеся этого влияния. Основные проблемы социальной ответственности: □ между организацией и ее заинтересованными сторонами. Организации следует знать о своих различных заинтересованных сторонах. Решения и деятельность организации могут оказывать потенциальное и реальное воздействие на частных лиц и организации. Это потенциальное и реальное воздействие является основой «интереса», который заставляет рассматривать организации или частных лиц как заинтересованные стороны;

□ между заинтересованными сторонами и обществом. Организации следует понимать взаимосвязь между интересами сторон, на которые оказывает влияние организация, с одной стороны, и ожиданиями общества, с другой. Хотя заинтересованные стороны являются частью общества, они могут иметь интересы, которые не соответствуют ожиданиям общества. Заинтересованные стороны имеют уникальные по отношению к организации интересы, которые могут отличаться от ожиданий общества относительно социально ответственного поведения по каждому из вопросов. Например, интерес поставщика (получить оплату) и интерес сообщества (соблюдение договорных условий) могут быть различными сторонами одной проблемы.

При признании своей социальной ответственности организации будет необходимо учитывать все три взаимосвязи. Организация, ее заинтересованные стороны и сообщество, вероятно, будут иметь различные взгляды из-за того, что их цели различны.

Для того чтобы определить область охвата своей социальной ответственности, выявить проблемы и установить свои приоритеты, организации следует рассмотреть следующие основные темы, определяемые самыми важными направлениями деятельности (рис. 4.1):

- 1) организационное управление;
- 2) права человека;
- 3) трудовые практики;
- 4) окружающая среда;
- 5) добросовестные деловые практики;
- 6) проблемы, связанные с потребителями;
- 7) участие в жизни сообществ и их развитие.

Также учитываются различия в том, каким образом затрагиваются интересы мужчин и женщин.

Каждая из основных тем содержит спектр проблем, связанных с социальной ответственностью. Необходимо учитывать, что социальная ответственность динамична и отражает эволюцию озабоченности социальными и экологическими проблемами, поэтому в будущем могут возникнуть и другие проблемы или группы проблем.



Рис. 4.1. Основные темы, регламентируемые стандартом социальной ответственности<sup>20</sup>

Действие относительно основных тем и проблем должно основываться на принципах и практиках социальной ответственности. По каждой основной теме организации следует определить и контролировать все проблемы, которые оказывают важное или существенное влияние на ее решения и деятельность.

При оценке проблемы учитываются краткосрочные и долгосрочные цели. Тем не менее, не существует заранее определенного порядка, которого организация должна придерживаться, решая проблемы; этот порядок будет зависеть от самой организации и ее стратегии.

Несмотря на то, что все основные темы взаимосвязаны и дополняют друг друга, природа организационного управления в некоторой степени может отличаться. Эффективное организационное управление дает организации возможность предпринимать действия относительно других основных проблем и внедрять следующие принципы КСО:

1. Подотчетность — организации следует быть подотчетной за ее воздействие на общество и окружающую среду.

2. Прозрачность — организации следует быть «прозрачной» в ее решениях и деятельности, которые оказывают воздействие на общество и окружающую среду.

3. Этичное поведение — организации следует постоянно вести себя этично.

4. Уважение интересов заинтересованных сторон — организации следует уважать, учитывать и реагировать на интересы ее заинтересованных сторон.

5. Соблюдение верховенства закона — организации следует принять то, что соблюдение верховенства закона обязательно.

6. Соблюдение международных норм поведения — организации следует соблюдать международные нормы поведения, при этом следуя принципу соблюдения верховенства закона.

7. Соблюдение прав человека — организации следует соблюдать права человека и признавать их важность и всеобщность.

В процессах реализации социальной ответственности организации основные проблемы предстают как целое; т. е. их необходимо рассматривать во взаимосвязи, а не концентрироваться на решении одной проблемы. Улучшения, направленные на решение отдельной проблемы, не должны отражаться негативно на решении других или не должны оказывать негативное воздействие на жизненный цикл продукции или услуг, на заинтересованные стороны или на цепочку создания добавленной стоимости.

<sup>20</sup> Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Э. М. Коротков, О. Н. Александрова, С. А. Антонов и др.; под ред. Э. М. Короткова. М.: Изд-во «Юрайт», 2012. С. 236.

## Основные проблемы социальной ответственности, рассматриваемые стандартом ISO 26000: Организационное управление. Права человека.

Проблема 1: Должная предусмотрительность.

Проблема 2: Ситуации, связанные с риском для прав человека.

Проблема 3: Избежание соучастия.

Проблема 4: Удовлетворение жалоб.

Проблема 5: Дискриминация и уязвимые группы.

Проблема 6: Гражданские и политические права.

Проблема 7: Экономические, социальные и культурные права.

Проблема 8: Основные права в сфере труда.

#### **Трудовые практики.**

Проблема 1: Наем и трудовые отношения. Проблема 2: Условия труда и социальная защита.

Проблема 3: Социальный диалог.

Проблема 4: Охрана труда и безопасность на рабочем месте. Проблема 5: Развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте.

#### **Окружающая среда.**

Проблема 1: Предотвращение загрязнения. Проблема 2: Устойчивое ресурсопользование.

Проблема 3: Смягчение изменения климата и адаптация к нему. Проблема 4: Защита и восстановление естественной природной среды.

#### **Добросовестные деловые практики.**

Проблема 1: Противодействие коррупции. Проблема 2: Ответственное вовлечение в политику. Проблема 3: Честная конкуренция.

Проблема 4: Пропаганда социальной ответственности в рамках сферы влияния.

Проблема 5: Уважение прав собственности.

#### **Проблемы, связанные с потребителями.**

Проблема 1: Честные практики маркетинга, информирования и заключения договоров.

Проблема 2: Защита здоровья и безопасности потребителей.

Проблема 3: Устойчивое потребление.

Проблема 4: Обслуживание и поддержка пользователей и разрешение споров.

Проблема 5: Защита данных и обеспечение конфиденциальности потребителей.

Проблема 6: Доступ к услугам первой необходимости.

Проблема 7: Образование и повышение осведомленности.

#### **Участие в жизни сообществ и их развитие.**

Проблема 1: Участие в жизни сообществ. Проблема 2: Образование и культура.

Проблема 3: Создание занятости и развитие навыков. Проблема 4: Развитие технологий. Проблема 5: Создание благосостояния и дохода. Проблема 6:

Здоровье. Проблема 7: Социальные инвестиции.

Организации следует добросовестно и методично управлять своими решениями, связанными с каждой темой социальной от-

ветственности и вести мониторинг воздействия в рамках ее сферы влияния с тем, чтобы минимизировать риск ущерба обществу и окружающей среде; стремиться к повышению полезного воздействия ее решений на общество и окружающую среду. При принятии решений необходимо учитывать ресурсы и осуществлять планирование. В своей деятельности организация должна подтвердить, что принципы социальной ответственности применяются в ее управлении и отражены в ее структуре и культуре.

Кроме того, нужно с необходимой периодичностью пересматривать процедуры и процессы, чтобы убедиться, что они учитывают социальную ответственность организации. Процедуры должны включать:

применение проверенных практик управления в области социальной ответственности;

выявление путей, которыми осваиваются принципы социальной ответственности различными подразделениями организации;

постановку конкретных краткосрочных задач для того, чтобы преобразовать цели в их практическую реализацию;

определение и выделение ресурсов, достаточных для решения задач;

если это адекватно размеру и характеру организации, установление департаментов или групп внутри организации для анализа и пересмотра процедур;

- учет социальной ответственности при осуществлении деятельности организации;
- внедрение социальной ответственности в практики закупок и инвестирования;
- встраивание проблем социальной ответственности в управление кадровыми ресурсами и другие организационные функции.

Очень важно осознавать, что процесс интеграции социальной ответственности повсеместно в организации не происходит одновременно или с одинаковым темпом для всех основных проблем.

Организация должна определить приоритеты для своих действий, основываясь на планах по интеграции социальной ответственности в повседневные практики. Приоритеты будут изменяться с течением времени. Организация может вовлечь заинтересованные стороны в определение приоритетов.

При этом предпочтение отдается проблемам и действиям, которые имеют значимое влияние на устойчивое развитие.

Высокий приоритет на основе значимости для устойчивого развития следует отдавать проблемам и действиям, которые связаны:

- с соответствием законодательству и международным нормам поведения;
- потенциальными нарушениями прав человека;
- практиками, которые могут подвергать опасности жизнь или здоровье;
- практиками, которые могут оказать серьезное влияние на окружающую среду;
- проблемами, в отношении которых результативность организации существенно ниже передовой практики;

Высокий приоритет на основе влияния, которое проблемы или действия могут оказывать на социальную ответственность организации, может быть присвоен действиям, которые:

- потребуют много времени для того, чтобы стать полностью эффективными;
- вызывают непосредственную озабоченность заинтересованных сторон;
- могут существенно улучшить возможность организации достижения важных целей;
- приводят к значительным затратам, если не решаются быстро;
- могут быть внедрены быстро и просто и, таким образом, стать полезными в повышении осведомленности и мотивации к действиям в области социальной ответственности внутри организации.

Порядок приоритетов будет отличаться у разных организаций. Приоритеты должны пересматриваться и обновляться с периодичностью, которая адекватна организации.

К внешней социальной ответственности бизнеса можно отнести спонсорство и корпоративную благотворительность, содействие охране окружающей среде, взаимодействие с местным сообществом и местной властью, готовность участвовать в кризисных ситуациях, ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров). Большинство из этих направлений не может быть реализовано простыми приказами государства, а требует более тонкого подхода к взаимодействию бизнеса и органов государственной власти. Государство должно создавать стимулы для бизнеса,

чтобы корпорации с большим интересом относились к сфере своей социальной ответственности. К таким стимулам увеличения привлекательности социальной ответственности относятся: улучшение имиджа компании, ее репутации, популяризация компании в СМИ, реклама ее бренда, товаров, рост производительности труда, развитие персонала и возможность привлечения инвестиционного капитала, сохранение социальной стабильности общества и налоговые льготы.

Оценка эффективности вложенных в социальные программы средств является «больным вопросом»: компании зачастую не имеют представления о расходовании переданных администрациям средств. В 2004 г., например, «Сибнефть» начала создавать общественные комиссии по контролю за реализацией социально благотворительных программ. Комиссии работают на общественных началах и финансируются за счет

средств дочерних предприятий «Сибнефти». Компания рассматривает эти комиссии как временную меру, поскольку бизнес берет на себя не свойственную ему миссию — контроля власти.

Задача общественных комиссий — оценить эффективность реализации социальных программ и контролировать целевое использования средств, выделяемых «Сибнефтью» на развитие территорий деятельности.

Формы взаимодействия организаций с властью, которые позволяют решать проблемы регионов и избегать конфликтов, складываются в практике жизнедеятельности организации. Менеджмент как институт социальной ответственности в системе национальной экономики России находится в процессе своего становления и формирования. Под **социальным институтом** понимается совокупность формальных и неформальных принципов, норм, правил, ценностей, традиций, установок, регулирующих человеческую деятельность и организующих их социальную структуру в соответствии со своей системой статусов и функциональных ролей (рис. 4.2).

Профсоюзы РФ как социальный институт являются независимыми общественными организациями, формируемыми по региональному или отраслевому принципу. В отношениях социальной ответственности принимают участие ЦК профсоюза АПК РФ, ЦК профсоюза работников торговли и общественного питания, ЦК профсоюза морского, речного рыболовного флота, Общероссийский профсоюз работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий, Совет Всероссийской конфедерации труда, Конгресс российских профсоюзов и др.

Работодатели в социальных отношениях представлены множеством юридических лиц, осуществляющих производственно-хозяйственную деятельность. Координация их взаимодействия в отношениях социальной ответственности проводится координационным советом работодателей Российской Федерации с участием множества общественных организаций работодателей. Среди них находятся Союз общественных объединений предпринимателей и арендаторов России, Союз работодателей машиностроения и атомной энергетики, Российский союз химиков, Российская ассоциация подрядных организаций в дорожном строительстве, Союз промышленников и предпринимателей угольной промышленности, Российский автотранспортный союз, Агропромышленный союз России, Союз судовладельцев, Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России, Всероссийский союз предпринимателей малого и среднего бизнеса, Конгресс российских деловых кругов.

В структуре государственных органов управления активными центрами в вопросах социальной ответственности являются: Комитет по труду и социальной политике Государственной думы, Министерство здравоохранения и социального развития РФ, Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, Министерство финансов РФ.

Регулирование социально-трудовых отношений в среде института социальной ответственности осуществляется в формах политики оплаты труда, режима работы, условий занятости, коллективных договоров между администрацией и трудовыми коллективами (индивидуальные и коллективные, соглашения), закрепляющих обязательство условий о порядке деятельности договаривающихся сторон в зависимости от экономических возможностей организаций. Учитываются нормативные положения и законодательные акты регулирования отношений социальной ответственности на уровне организаций (профессии, отрасли, территории, субъекта РФ, Федерации). На уровне административно-территориальных и муниципальных образований в составе субъектов РФ заключаются территориальные соглашения между соответствующими профессиональными союзами и их объединениями, объединениями работодателей, органами местного самоуправления об условиях труда, социальных гарантиях и льготах, связанных с территориальными особенностями города (района), административно-территориального образования.

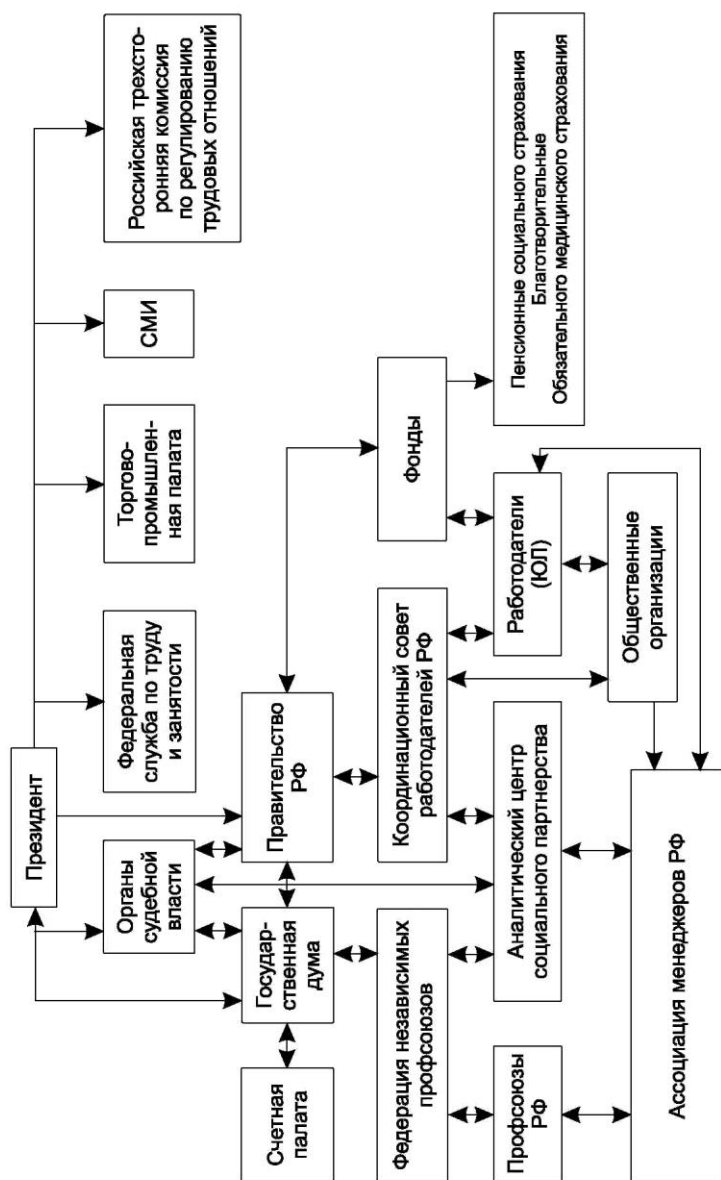


Рис. 4.2. Организационная модель формирования отношений социальной ответственности организации<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Э. М. Коротков, О. Н. Александрова, С. А. Антонов и др.; под ред. Э. М. Короткова. М.: Изд-во «Юрайт», 2012. С. 243.

Некоторые крупные российские компании активно демонстрируют приверженность требованиям внешней социальной ответственности. Например, ежегодно дочерние общества крупнейшей нефтяной компании ТНК-ВР заключают Соглашения о социально-экономическом развитии в Новосибирской, Омской, Тюменской областях и Ямало-Ненецком автономном округе. Основные средства при этом направляются на следующие программы:

- «Поддержка образования и раскрытие потенциала молодежи»: ремонт школ, финансирование социально-досуговых мероприятий, конкурсов, социально-полезных грантов и инициатив и т. д.;
- «Социальная поддержка населения»: социальная поддержка ветеранов и тружеников тыла, финансирование объектов социальной инфраструктуры, строительства жилья и т. д.;
- «Сохранение культурного и исторического наследия»: финансирование культурных программ, выставок, музейных экспозиций, строительство дома культуры, памятников погибшим на войне и т. д.;
- «Формирование здорового поколения»: финансирование спортивных



мероприятий, ремонт больниц, закупка медицинского оборудования и т. д.

Кроме этого, дочерние общества ТНК-ВР ведут благотворительную работу по разовым запросам органов власти, некоммерческих организаций (вне рамок соглашений), в том числе оказывают финансовую помощь:

- детским домам, приютам, детским садам, интернатным учреждениям, школам;
- инвалидам, ветеранам, людям, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях;
- учреждениям, организациям и общественным объединениям в области физической культуры, молодежной политики и спорта.

Корпоративное волонтерство традиционно является частью внешней корпоративной социальной ответственности бизнеса во всем мире. Однако в России до недавнего времени оказание помощи социально-незащищенным группам осуществлялось преимущественно в виде материальных пожертвований бизнеса. Это важная и нужная работа, но корпоративное волонтерство является более адресным и эффективным способом решения значимых проблем общества.

С 2009 г. в компании «Эльдорадо» принята Политика корпоративного волонтерства. Ее задача — упорядочить и систематизировать волонтерские инициативы, получившие в прошедшем году распространение во всех регионах деятельности компании. Наличие Политики не ставит перед собой цель формализации волонтерских инициатив. Политика нужна для того, чтобы подсказать сотрудникам способы решения проблем конкретных людей в тех местах, где они живут и работают.

Корпоративное волонтерство является частью корпоративной культуры и предполагает добровольную деятельность работников на благо общества при поддержке и поощрении со стороны компании. Добровольчество является не просто добрым делом, оно позволяет сотрудникам участвовать в решении общественных задач, внося свой вклад в решение проблем региона. Благодаря корпоративному волонтерству «Эльдорадо» укрепляет свою репутацию в регионах присутствия как социально ответственная компания.

Стимулируя своих сотрудников принимать личное участие в решении социально значимых проблем в регионах деятельности, «Эльдорадо» способствует формированию чувства личной ответственности и стремления участвовать в общественных событиях.

Одной из форм поддержки является организация внутрикорпоративного конкурса по выявлению самого значимого проекта в сфере корпоративной социальной ответственности и выбор «Самого социально ответственного региона».

Исследования ВЦИЭСТ зафиксировали, что более 70% отечественных фирм жертвуют деньги на благотворительность. Ежегодно бизнес страны тратит на социальные проекты около 150 млрд руб. По некоторым данным, отечественные компании выделяют сегодня на благотворительную деятельность в среднем 17% своей прибыли, в то время как западные — 2-3%. В эффективности некоторых социальных инвестиций, благотворительных акций и прочих форм социального партнерства сомнения нет. Но насколько они эффективны? Решают ли эти траты финансовых и прочих ресурсов реальные социальные проблемы? Что они приносят самому бизнесу?

Опросы населения показывают, что россияне ждут от бизнеса создания новых рабочих мест (65%), предоставления дополнительного «социального пакета» работникам своих предприятий (33%), участия в строительстве городских социальных объектов (24%), благоустройстве городов, поселков (19%). Раздачи денег от бизнеса не ждут. Россияне хотят от бизнеса существенных усилий в социальной сфере.

И результаты опроса, проведенного Лабораторией социальных технологий МАМ, убедительно демонстрируют абсолютную адекватность этим ожиданиям, понимание отечественным малым и средним бизнесом как сути самой проблемы, так и перспектив ее решения.

В качестве бесспорно главной социальной проблемой современной России бизнес видит (40%) — бедность населения, включая необеспеченность и незащищенность

ветеранов, 11% связывает главные социальные проблемы с детьми и молодежью, 10% — с экологией. ЖКХ и наркомания, по мнению бизнеса — проблемы производные, зависящие от решения главной.

Становится веским и обоснованным понимание бизнесом социальных инвестиций. 30% понимает их как вложения в общество, в котором мы живем, 28% — как социальную политику компании. 26% пока еще продолжает понимать социальные инвестиции как благотворительность, но зато уже только 1% связывает их с PR и никто — с давлением со стороны органов власти. Иначе говоря, отечественный бизнес понимает социальные инвестиции как собственный свободный и ответственный выбор.

Показательно и то, что востребованность оценки эффективности социальных инвестиций деловое сообщество связывает не столько с органами власти (14%), экспертами по социальной политике (5%) или даже пиарщиками (5%) и журналистами (1%)! Подавляющее большинство считает, что такая оценка необходима населению (20%) и самому бизнесу, его учредителям и менеджерам (26%). В этой связи следует признать, что бизнес понимает свою роль в обществе и готов к прямому диалогу и партнерству с ним.

Более того, 30% считают, что социальные инвестиции необходимы бизнесу как средство коммуникации с органами власти и местной общественностью, 15% связывают с ними возможности расширения рынка, а 20% — видят в социальных инвестициях эффективное средство достижения конкурентных преимуществ и роста капитализации. И только 2% «говорят, что это выгодно». Поэтому можно сделать вывод, что позиция современного отечественного малого и среднего бизнеса относительно социальных инвестиций рациональна и выбор его абсолютно вменяемый.

Все вышеизложенное подтверждает и интерес бизнеса к конкретным технологиям и видам социальной ответственности. Только 5% интересуется общей информацией о социальных инвестициях.

Но практически поровну (от 15% до 20%) распределился интерес к методике оценки эффективности социальных программ, выбору оптимального направления социальных инвестиций, в том числе — социальных инвестиций в развитие человеческого капитала и т. д.

## Резюме

1. Как элемент налаживания межсекторного социального партнерства в сфере поддержки научно-образовательной и социально-культурной сферы в современном обществе гранты приобретают все большее значение. К настоящему времени в образовательной сфере большинства стран мира утвердился принцип смешанного финансирования и сотрудничества различных социальных партнеров. Важным объектом финансирования в рамках грантовых программ является поддержка учащихся, особенно высшей школы. Кроме этого, формой материальной помощи, близкой по характеру к гранту, является льготный заем.

2. Действующие в России системы грантового финансирования достигли определенных успехов, но в то же время существуют немалые сложности, вызванные историческими факторами. Нормативно-правовая база грантовых механизмов финансирования оказалась антиподом советской системы финансирования, опиравшейся на принципы централизованного планирования, долгосрочности и уравнительности. Эта система оказалась для постсоветской России во многом непривычным новшеством, не имевшим аналогов в управленческой практике предшествующих десятилетий, что и породило существующие трудности.

3. В настоящее время назрела необходимость внесения в Гражданский кодекс специального определения понятия гранта и условий связанной с ним сделки. В кодексе должен быть предусмотрен более широкий круг возможных грантополучателей, нежели это указано в ст. 582 ГК РФ.

4. КСО присуще, в первую очередь, развитым государствам, которые интегрированы в

мировую торговлю, а также неформальным клубам и форумам, таким как ВТО, ЕС, ОЭСР и другие международные институты. В неразвитых странах, а также странах с переходной экономикой отмечается низкий уровень ответственности бизнеса перед социумом и государством. При этом постоянное стремление бизнеса к снижению операционных рисков, созданию стабильной деловой среды, в том числе благодаря решению социальных проблем,

расширению рынка, повышению производительности труда — основа для дальнейшего развития практики социальной ответственности бизнеса.

5. Понять культуру можно лишь через понимание человеческой деятельности. Именно в ее многообразных проявлениях образуются виды, наполненные энергией действующего общественного человека. Различные виды культуры наглядно демонстрируют способности человека, разнообразие его сущностных сил в процессе собственного жизненного пути. Участие человека в культурной самодерминации (самоопределении) позволяет ему раскрывать свой потенциал во всей полноте от правил и норм этикета до развертывания созидательного личностного бытия. Таким образом, проявляется универсальная сущность культуры и становится понятно, почему она «разлита» по всей социальности, вплетена в общественную жизнь и присуща людям, всем и каждому, любой личности.

6. Для формирования людей с гуманистическим потенциалом огромную роль играет профессиональное образование, но этого не достаточно, чтобы преодолеть технократизм. Мерилом гуманитарного мышления может служить интеллигентность. Чаще интеллигентность понимают как социальную группу людей, занимающуюся умственным трудом и обладающую необходимым для этого образованием.

7. Государство, ориентируясь на повышение качества жизни населения, развитие культуры, призвано опираться на социальную политику корпораций, предоставляя и обмен экономически привлекательный климат, гарантии устойчивости и благополучия. На этих принципах построены модели социального благополучия ведущих государств, поэтому взаимодействие на основе взаимных интересов власти и бизнеса — это самый целесообразный в современных условиях способ поддержки культуры, определяющей лицо нашей цивилизации.

8. Деятельность по КСО — сложная работа, требующая от компаний существенной концептуально-стратегической и организационной перестройки, а также вложений в первую очередь в специалистов в этих областях, разработку корпоративных планов «устойчивого развития» и корпоративных отчетов о социальной ответственности, а также в специальные PR-мероприятия: проведение переговоров и обмен опытом на общемировом, европейском и национальном уровнях, презентации компаний за рубежом. Рост капитализации и международного имиджа компании безусловно окупят эти вложения в случае успеха.

9. Международный стандарт ИСО 26000:2010 является добровольным стандартом и предназначен для того, чтобы помочь организациям внести вклад в устойчивое развитие общества;

обеспечить взаимопонимание в области социальной ответственности и дополнить другие инструменты и инициативы в области социальной ответственности. При применении данного международного стандарта организации рекомендуется учитывать социальное, экологическое, юридическое, культурное, политическое и организационное разнообразие, а также различия в экономических условиях, согласуясь при этом с международными нормами поведения.

10. Стандарт ИСО 26000:2010 для определения области охвата социальной ответственности выделяет основные направления деятельности общества: 1) организационное управление; 2) права человека; 3) трудовые практики; 4) окружающая среда; 5) добросовестные деловые практики; 6) проблемы, связанные с потребителями; 7) участие в жизни сообществ и их развитие.

11. Эффективное организационное управление должно быть построено на основании принципов подотчетности, прозрачности, этичного поведения, уважения заинтересованных сторон; соблюдения верховенства закона; соблюдения международных норм поведения; соблюдения прав человека.

12. Отечественный бизнес готов к переходу от сугубо затратных форм благотворительности к оптимизации социальной политики компаний, от единовременных пожертвований и неотслеживаемой раздачи средств к выработке стратегии, планирования социально значимых проектов и программ, оценке их результатов, т. е. от простой филантропии — к продуктивным социальным инвестициям. И не только готов к такому переходу, но и проявляет стремление к этому.

### Вопросы для самопроверки

1. Какие примеры поддержки образования и науки российскими компаниями вы знаете?
2. Какие проблемы использования грантового механизма финансирования образования и науки встречаются в России?
3. Как в обществе оценивается деятельность российских компаний в сфере социальной ответственности?
4. Каковы современные потребности и факторы здорового образа жизни?
5. Какова роль здравоохранения в реализации корпоративной социальной ответственности?
6. Какие существуют формы и методы поддержки здравоохранения бизнесом?
7. В чем особенность антистрессового менеджмента и почему он является фактором корпоративной социальной ответственности?
8. Зачем обществу необходимо существование и развитие культуры?
9. Какие способы и методы управления социокультурной сферой могут применяться в обществе?
10. Какие основные роли и модели поведения государства по отношению к культуре и искусству встречаются в современной цивилизации?
11. В чем заключается особенность поддержки культуры в США?
12. В чем заключается особенность поддержки культуры в Великобритании?
13. В чем заключается особенность поддержки культуры во Франции?
14. Какие виды благотворительных фондов существуют в нашем обществе и чем они отличаются друг от друга?
15. На каком основании разрабатывался международный стандарт ИСО 26000:2010?
16. Какую область тем и проблем охватывает международный стандарт ИСО 26000:2010?
17. Какие принципы эффективного организационного управления рекомендует международный стандарт социальной ответственности?
18. Каким образом и на основании каких факторов организации следует определять приоритеты для действий в сфере социальной ответственности?
19. Каким образом корпоративное волонтерство встраивается в корпоративную культуру российских компаний?