

С.В. БРАТЮЩЕНКО

Институт экономики и организации промышленного
производства СО РАН, Новосибирск

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ В РОССИИ

Персонал компании является одним из базовых ресурсов организации, от его качества и потенциала во многом зависит успех и конкурентоспособность бизнеса в целом. Социально ответственные предприятия, делая инвестиции в создание благоприятных социальных условий, надеются не только создать благоприятное отношение со стороны потребителей, представителей власти, местного сообщества, но и удержать сотрудника и сделать его работу более результативной. Проведенное исследование подтвердило приверженность российских компаний идеологии «реагирующей КСО»: в структуре инвестиций заметно превалирование «внутренних» направлений инвестирования, связанных с развитием персонала и охраной его здоровья, над «внешними» направлениями, охватывающими местное сообщество, потребителей, деловых партнеров и окружающую среду.

Ключевые слова: социальные инвестиции, эффективность социальных инвестиций, социальная ответственность бизнеса, текучесть кадров, человеческий капитал, соблюдение трудового законодательства.

SOCIAL INVESTMENT IN RUSSIA

The staff is one of the basic resources of the organization, from its quality and potential depends on the success and competitiveness of the business as a whole. Business, making investment in social conditions, create a favorable attitude on the part of consumers, authorities, local communities, but also keep the employee and make its work more effective. The study confirmed the commitment of Russian companies to the ideology of «responsive CSR»: in the structure of investment significantly prevails «internal» investment related to the development of personnel and protection of his health over the «external» areas, covering the local community, consumers, business partners and the environment.

Key words: social investment, the effectiveness of social investment, corporate social responsibility, employee turnover, human capital, labor laws.

Персонал компании является одним из базовых ресурсов организации, от его качества и потенциала во многом зависит успех и

конкурентоспособность бизнеса в целом, а сохранение квалифицированного персонала для большинства компаний является приоритетной задачей.

Концепция социальной ответственности бизнеса рассматривает любые действия компании, направленные на ее работников, местное сообщество и заинтересованные стороны, как стратегическое стремление к созданию благоприятных условий для существования бизнеса. В этом есть сходство с инвестированием: вкладываем деньги (усилия) сейчас и надеемся получить «прибыль» (экономическую или социальную) в будущем. Бизнес-организация становится в обществе «ответственным гражданином» (в теории вкладчиков или теории «держателей участия»), и каждое ее экономическое действие становится социальным и наоборот. Организация как совокупность людей, ее составляющих, и как институция включена в сеть социальных отношений, бюрократических и человеческих, которые влияют на ее жизнь. Правильно найденный баланс между потребностями организации и ее внешней и внутренней средой позволит бизнес-организации существовать длительное время в любых условиях. Экологические программы по снижению причиняемого вреда природе нефтедобывающими компаниями, производство качественных товаров, которые не несут рисков и не причиняют вреда человеку, обучение работников новым специальностям в условиях сокращения производства в определенной степени делают из бизнес-организаций союзников местных сообществ, представителей власти, которые становятся «по-человечески» привлекательными для потребителей, потенциальных работников, деловых партнеров и средств массовой информации.

Питер Друкер в 1984 г. выдвинул идею «обязательной конвертации» социальной ответственности в новые возможности бизнеса, «превращение социальных проблем в экономическую возможность и экономическую выгоду, в производственные мощности, компетентность персонала, хорошо оплачиваемую работу и, наконец, богатство» [1, с. 152]. В концепции П. Бурдые аргументируется свойство любой формы капитала к конвертации [2]: социальный и человеческий капитал может трансформироваться в экономический и наоборот. Поэтому корпоратив-

ная социальная ответственность, безусловно, является неотъемлемой частью стратегического менеджмента организации.

Социальные инвестиции некоторые исследователи рассматривают как вложения в объекты социальной сферы с целью получения дохода и повышения уровня и качества жизни людей посредством удовлетворения их материальных, духовных или социальных потребностей [3]. Однако нам ближе точка зрения на социальные инвестиции авторского коллектива «Доклада о социальных инвестициях в России»: «Социальные инвестиции бизнеса – это материальные, технологические, управленческие или иные ресурсы, а также финансовые средства компаний, направляемые по решению руководства на реализацию социальных программ, разработанных с учетом интересов основных внутренних и внешних заинтересованных сторон в предположении, что в стратегическом отношении компанией будет получен определенный (хотя и не всегда и не просто измеряемый) социальный и экономический эффект» [4, с. 26].

Полезный или «бизнес-эффект» социальных инвестиций – это доход или другие результаты, которые положительно влияют на деятельность инвестора, но оценку которых трудно или невозможно произвести в денежной форме (например, репутация компании, лояльность работников). К объектам инвестирования, вложения в которые, не подразумевает непосредственного дохода, относятся объекты здравоохранения, охраны окружающей среды, улучшения санитарно-гигиенических условий и техники безопасности [5, с. 179]. Если эффект от инвестиций в «традиционном», экономическом, понимании получает только бизнес-организация, то эффект от «социальных инвестиций» распространяется как на саму организацию, так и на общество (в той или иной мере) [5, с. 183].

Основная информация по социальным инвестициям российского бизнеса собрана и проанализирована в «Докладе о социальных инвестициях в России» за 2008 г., где изучены сложившиеся практики социально ответственного поведения крупных российских компаний до кризиса 2008–2009 гг. [6]. Исследователи отмечают, что компании концентрируют свое внимание на разных элементах системы корпоративной социальной деятельности как совокупности принципов КСО, воплощающихся в управленче-

ских процессах корпоративной социальной восприимчивости, которые приводят к измеряемым результатам соответствующего корпоративного поведения. Это является отражением слабого системного подхода к корпоративной социальной деятельности и приводит к тому, что соответствующие процессы нередко отрываются от принципов КСО, а моральная основа принятия решений о социальных и экологических программах противопоставляется инструментальному обоснованию социальных инвестиций.

Обнаружены приверженность компаний-респондентов идеологии «реагирующей КСО» (в терминах модели М. Портера и М. Креймера). И только ведущие российские компании (в большей степени нефтедобывающие и с активным присутствием государства) осваивают «стратегическую КСО». Исследователи отмечают, что социальная отчетность чаще выполняет не экспертную и системно-стратегическую, а пиаровскую функцию, что больше соответствует пониманию КСО как благотворительной деятельности. Интересно, что оценку эффективности корпоративных социальных программ проводили лишь 56% компаний-респондентов, а 17% компаний вообще не проводили оценку эффективности, хотя и трактовали социальные программы как инвестиции.

В российских компаниях отмечается тенденция преобладания «внутренних» направлений корпоративных социальных инвестиций над «внешними». Доля вложений в развитие персонала занимает первое место в общей структуре социальных инвестиций, демонстрирует небольшой рост и приближается к 50% от общего объема вложений в корпоративные социальные программы. Ради сохранения и перспективности своего бизнеса компании переходят от разовых мероприятий к долгосрочному взаимодействию со своими работниками.

Однако данные анализа надзорно-контрольной деятельности гострудинспекций свидетельствуют о более сложном процессе реализации корпоративной социальной ответственности для персонала компаний на практике: нарушения все еще наблюдаются, но имеют склонность к снижению. И если с документацией дело обстоит лучше, то условия труда, гарантии и компенсации за работу в опасных условиях труда, обеспеченность средствами защиты продолжают для работников оставаться проблемными.

В период кризиса 2008–2009 гг., несмотря на ухудшение финансового положения, большинство предприятий, сохранило важнейшие социальные программы (повышение квалификации, охрана труда, поддержание здоровья на рабочем месте, поддержка ветеранов). Причем сокращение расходов на «внутренние» программы (программы, направленные на работников) был меньше, чем на «внешние» (программы, реализуемые во внешнем сообществе) [7].

В авторском исследовании в качестве индикаторов социальных инвестиций рассматривались инвестиции работодателя в человеческий капитал работников. Информационной базой исследования стали данные российского мониторинга экономики и здоровья населения (РМЭЗ), репрезентативного для России и отражающего, в том числе, его трудовую деятельность.

Концепция социально ответственного поведения означает не только соблюдение законодательно установленных норм и правил в работе компаний, но и осуществление деятельности сверх этих требований – что мы и будем считать социальными инвестициями. Отношения между работником и работодателем разделяются на законодательно установленные (формальные), которые работодатель обязан выполнять, и законодательно не предусмотренные (социальные инвестиции), выполнение которых определяется предприятием. Если законодательно определенные условия не соблюдаются, то мы говорим о социально не ответственном поведении работодателя, поскольку он нарушает обязательства, установленные для его деятельности изначально.

Лидирующие места занимают льготы, направленные на здоровье и профессиональный уровень работника - полная или частичная оплаты лечения в медицинских учреждениях, полная или частичная оплата путевок в санатории, дома отдыха, турбазы, детские лагеря и обучение за счет предприятия. Кризис 2008–2009 гг. заставил предприятия экономить на отдыхе и на дополнительной заботе о здоровье в большей степени, чем на обучении сотрудников за счет предприятия.

Предоставление рассматриваемых льгот соответствует «внутреннему» направлению корпоративных социальных инвестиций, преобладание которых, как мы отмечали ранее, не остановил даже кризис 2008–2009 гг. Причем видна тенденция роста

инвестиций в обучение сотрудников. Доля вложений в развитие персонала во время и после кризиса стала превалировать над поддержкой медицинского лечения, а это свидетельство смещения акцента в социально ответственном поведении компаний с реагирующей модели КСО на стратегическую: вложение в человеческий капитал (в обучение и повышение квалификации) является прямыми инвестициями в экономический рост бизнеса.

Анализ соблюдения законодательно определенных обязанностей работодателями (на основе ответов респондентов относительно их мест работы) показал, что на негосударственных предприятиях в большей степени, чем на государственных нарушают трудовое законодательство, на крупных (по численности работников) предприятиях реже нарушают законодательно установленные требования, а на тех предприятиях, где нарушалось трудовое законодательство, работникам предоставлялась более высокая заработная плата [8].

Предоставление дополнительных льгот сильно отличается от типа поведения работодателя. Распространенное мнение о том, что предприятия, которые нарушают трудовое законодательство (неофициальность оформления, предоставление отпусков и больничных) компенсируют это предоставлением дополнительных льгот не нашло подтверждения. Возможность получения всех видов дополнительных льгот выше у работников социально ответственных предприятий. Однако, именно они понесли большие потери от кризиса 2008–2009 гг. – от 8,2% по оплате путевок в санатории до 4,5% по обучению на предприятии. У социально не ответственных предприятий такое снижение шло в меньшей степени, в среднем 2–4%.

Для любого работодателя оказание помощи работнику в виде предоставления дополнительных услуг рассматривается с точки зрения «социальных» или «экономических» эффектов. Причем в большинстве случаев желательно, чтобы «социальный» эффект монетизировался. Социально ответственные предприятия, вкладывая средства в создание благоприятных социальных условий, надеются удержать сотрудника и сделать его работу более результативной. Исследования подтверждают, что работники социально ответственных предприятий больше удовлетворены своей работой, условиями труда, возможностями

профессионального роста, да и жизнью в целом, особенно в контексте своего материального положения [9], и склонны реже менять свое место работы [10].

Эффективность социальных инвестиций на основе анализа социального самочувствия работника и смены им места работы изучена на следующих индикаторах, характеризующих развитие человеческого капитала: социальное самочувствие¹, состояние здоровья², профессиональное развитие работника³.

Социальное самочувствие. Удовлетворенность жизнью в целом немного выше у тех, кто получает дополнительные льготы «патерналистского» типа – оплата медицинских услуг и отдыха, но статистически значимую связь с удовлетворенностью жизнью такая помощь не дает. И только получение обучения за счет предприятия статистически значимо влияет на удовлетворенность работников, а отсутствие такой помощи влияет на неудовлетворенность своей жизнью.

Удовлетворенность работой напрямую коррелирует с предоставлением дополнительных услуг: услуги предоставляются – человек скорее и полностью удовлетворен работой, статистически не значима только в кризисный 2008 г. Хотя здесь обнаруживается статистически значимое разделение на «патерналистские» услуги (медицина и отдых) и «инвестиционные» (обучение). Если вложения в развитие человеческого потенциала «срабатывают» всегда, то оплата медицинских услуг и отдыха – не всегда. Среди ра-

¹ В состав категории входят переменные: удовлетворенность жизнью, работой, условиями и оплатой труда, возможностями профессионального роста; уверенность в возможности найти работу не хуже той, на которой работают сейчас в случае, если предприятие по каким-то причинам закроется, беспокойство относительно возможности потерять работу; удовлетворенность, оценка изменений за последний год и оценка перспектив на будущий год относительно своего материального положения.

² В состав категории входят переменные: оценка своего здоровья, занятия физкультурой, количество дней, пропущенное по болезни за последние 30 дней, наличие договора о дополнительном добровольном медицинском страховании, источников его оплаты.

³ В состав категории входят переменные: прохождение за последний год обучения на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков и обучение на рабочем месте; за чей счет проходило обучение; собираются ли продолжать образование на курсах, в техникуме, ВУЗе в течение ближайших трех лет; меняли ли место работы или профессию за последний год.

ботников, которые получают льготы, удовлетворенных возможностями профессионального роста немного больше, чем среди тех, кто не получает льготы.

Профессиональное развитие работника. Вкладывая средства в обеспечение комфорта работнику на рабочем месте и в жизни, работодатель рассчитывает получить эффективного, профессионального, а сейчас и инновационно-творческого работника. Доля работников, которые обучались за последние 12 месяцев, невелика, но среди получающих льготы их больше, чем среди тех, кто льготы не получает. При этом планы продолжать образование значимо связаны с фактом предоставления дополнительных социальных льгот. Самые высокие показатели планирования обучения отмечаются в 2008–2009 гг., что подтверждает информацию об ориентации на получение образования в период кризиса (табл. 1).

Видно, что обучаются и планируют обучаться дальше в большей степени те, кто получает поддержку от своего работодателя. Данные подтверждают, что работники, которым не предоставляются дополнительные социальные льготы, нацелены на развитие своего образования ради поиска другой работы, а получающие дополнительную поддержку от работодателя в большей степени ориентируются на повышение своей квалификации.

Но для многих работодателей важнее всего удержать нужного ему работника на рабочем месте. Предыдущие исследования показали связь между социально ответственным поведением работодателя и ответным поведением работника: соблюдение трудовых прав работника позитивно сказывается на его социально-психологическом самочувствии, профессиональном росте, востребованном на текущем рабочем месте, и решении о продолжении трудовых отношений с данным работодателем (табл. 2).

Мы видим статистически значимые связи между социальными инвестициями (предоставлением дополнительных социальных льгот, анализируемых нами) и отсутствием трудовой мобильности работника. Таким образом, мы можем сделать вывод об эффективности социальных инвестиций в человеческий капитал, как в социальном, так и экономическом аспекте.

Однако вряд ли только предоставление оплаты медицинских услуг или оплаты обучения останавливает человека от решения уйти с данного предприятия, скорее комплексная оценка работодателя как надежного, ответственного перед работником влияет на привлекательность для работника именно этого места работы.

Таблица 1

**Планирующие продолжать образование на курсах, в техникуме, ВУЗе в течение ближайших трех лет
в зависимости от различных социальных инвестиций, % от респондентов в группе**

Параметр	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	льгота		льгота		льгота		льгота		льгота		льгота		льгота	
	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет
Оплата медицинских услуг	17,3	13,6	14,6	13,5	17,9	14,5	21,1	17,0	25,0	19,0	24,0	21,4	25,5	18,3
Оплата путевок в санатории	17,5	13,6	14,4	13,8	16,8	14,9	18,9	17,7	24,1	19,2	24,1	21,4	22,5	18,8
Оплата обучения	21,2	13,0	19,8	12,6	22,0	14,0	24,7	16,2	30,3	17,7	31,4	19,8	25,8	18,3

Таблица 2

**Сохранение своего места работы (не сменили место работы в последний год) в зависимости
от различных социальных инвестиций, % от респондентов в группе**

Параметр	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	льгота		льгота		льгота		льгота		льгота		льгота		льгота	
	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет	есть	нет
Оплата медицинских услуг	87,0	77,4	89,8	75,7	85,4	77,1	85,1	76,5	86,7	78,9	86,9	80,3	86,3	79,7
Оплата путевок в санатории	89,4	75,9	86,7	77,4	87,8	75,6	88,2	74,5	89,2	78,0	88,6	79,5	89,5	78,7
Оплата обучения	86,4	77,8	86,8	77,3	85,0	76,8	85,1	76,5	85,4	79,5	87,0	80,0	85,4	79,7

Наши исследования показали, что вероятность сменить место работы у работников социально ответственных предприятий (которые не нарушают трудовое законодательство) на 11% ниже (на объединенном массиве 2007–2008 гг.), чем у работников социально не ответственных предприятий. А дополнительно к соблюдению трудового законодательства социальное инвестирование в виде предоставления социальных льгот способствует снижению вероятности ухода работника. По сравнению с работниками социальноне ответственных предприятий работники социально ответственных предприятий, на которых предоставляются от одной до трех дополнительных социальных льгот, меняют работу реже на 29%, а работники социально ответственных предприятий, на которых предоставляются от четырех до восьми дополнительных социальных льгот, на 42%.

Таким образом, вероятность сменить место работы у работников социально ответственных предприятий, которые не нарушают трудовое законодательство ниже, чем у работников социально не ответственных предприятий. А дополнительно к соблюдению трудового законодательства социальное инвестирование в виде предоставления социальных льгот также способствует снижению вероятности ухода работника.

Список использованной литературы

- 1. Благов Ю.Е.** Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. 272с.
- 2. Бурдые П.** Формы капитала // Экономическая социология. 2002. – Т. 3. № 5. – С.60–74.
- 3. Галочкина О.А.** Социальные инвестиции как элемент социальной ответственности бизнеса / «Социально-экономическое положение России в новых геополитических и финансово-экономических условиях: реалии и перспективы развития». СПб.: Институт бизнеса и права, 2008.
- 4. Доклад** о социальных инвестициях в России за 2004 год / Под общей ред. С.Е. Литовченко – М.: Ассоциация Менеджеров, 2004 г.
- 5. Корпоративная** социальная ответственность: управленческий аспект. М.: КНОРУС, 2008.
- 6. Доклад** о социальных инвестициях в России – 2008 / Ю.Е. Благов (и др.); под общ. ред. Ю.Е. Благова, С.Е. Литовченко, Е.А. Ивановой. – М.: Ассоциация Менеджеров, 2008. – 92 с.
- 7. Исследование:** Социальные аспекты проявлений глобального экономического кризиса в России: (сентябрь 2008 – май 2009). Российский союз промышленников и предпринимателей. Доступ через: <http://pcpp.rf/simplepage/150>.

8. Братющенко С.В. Соблюдение трудового законодательства работодателем // Новые направления социально-экономического развития и инновации: взгляд молодых ученых: [сб.] / под ред. В.Е. Селиверстова. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2006. – С. 176–185.

9. Братющенко С.В. Социальная ответственность бизнеса как фактор развития человеческого капитала // Россия и россияне в новом столетии: вызовы времени и горизонты развития: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина, О.Э. Бессонова. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2008. – Гл. 26. – С. 564–578.

10. Братющенко С.В. Социальная ответственность бизнеса как фактор трудовой мобильности работников // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие [Электронный ресурс]: IV Очередной Всерос. социологич. конгресс. 23–25 окт. 2012 г. Уфа. – М.: РОС, 2012. – Секция 14. Социология труда: трудовые отношения в России. – [С. 4486–4491] 1 CD-ROM.

А.А. БРЫЗГАЛИНА

Сибирский государственный университет путей сообщения,
Новосибирск

ОПАСНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Статья посвящена вопросам безопасности в современном обществе. В данной статье приведены эмпирические данные социологических опросов по восприятию людьми опасностей современного общества.

Ключевые слова: опасность, угроза.

HAZARDS OF MODERN SOCIETY: THE REGIONAL DIMENSION

The article is devoted to security issues in today's society. This article provides empirical evidence of opinion polls on the perception of people the dangers of modern society.

Keywords: danger, danger.