

УДК 332.14 (985)

ББК 65.050.22(001)

© Снегов В.В., Дядик В.В.

Оценка потенциала участия крупного бизнеса в социально-экономическом развитии Арктического региона

Статья посвящена исследованию явления корпоративной социальной ответственности (КСО) крупных корпораций, а также изучению его роли в жизни местных сообществ арктических регионов России. Авторы обобщают теоретические наработки зарубежных и отечественных исследователей и предлагают классификацию форм и стадий развития КСО. На полученном теоретическом базисе проводится анализ практик социальной ответственности крупнейших предприятий горнодобывающей промышленности Мурманской области.

Корпоративная социальная ответственность, горнопромышленные корпорации, местные сообщества, Арктический регион.



**Виктор Владимирович
СНЕГОВ**

заместитель председателя Кольского научного центра РАН
snegov@admksk.apatity.ru



**Владимир Владимирович
ДЯДИК**

кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института экономических проблем им. Г.П. Лузина Кольского НЦ РАН
vdyadik2006@rambler.ru

Развитие Арктической зоны России в современном геополитическом и экономическом контексте позиционируется российским обществом как важный императив долгосрочного развития страны. Широкая дискуссия по вопросам определения роли и места северных территорий в формировании социально-экономического потенциала России, ее рейтинга на мировой политической арене активизируется по мере усиления интереса ведущих циркумполярных держав к ресурсам Арктического шельфа.

Рост потребления продукции нефтегазовой, горно-химической, металлургической промышленности на мировом и национальном рынках сопровождается увеличением значимости российского Севера. Вместе с тем решение задач рациональной эксплуатации природных ресурсов северных территорий, наращивания экономического присутствия России в Арктической зоне осложнено наличием целого ряда проблем инфраструктурного, социально-демографического и институционального характера.

По мнению авторов проекта «Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года», к главным угрозам конкурентоспособности Арктической зоны России в числе прочего относятся увеличение пространственной асимметрии в развитии между отдельными приарктическими территориями, усугубление социального расслоения занятых в различных отраслях по уровню доходов, сужение социальной базы развития. Очевидно, что большой блок проблем северных территорий обусловлен спецификой сложившейся системы расселения, имеющей на территориях российского Севера сильный уклон в сторону высокой урбанизации. Следует заметить, что уклон этот тем сильнее, чем больше соответствующая территория была вовлечена в процесс индустриализации. Города, выросшие в советский период вокруг центров добычи полезных ископаемых и для обеспечения целей их развития, сталкиваются сегодня с тремя основными группами вызовов [1].

Первый круг вопросов определен неадекватностью трудового баланса, который присутствует на Севере. Сложившаяся структура трудовых ресурсов сформировалась в рамках советского северного контракта. Сама система предполагала, что здоровые, молодые люди отправляются в некомфортные условия жизни под возможность финансового накопления на безбедную старость. При этом северный контракт был социальным договором, который не устанавливал критериев качества и эффективности труда на северных территориях. Труд не был рыночным, как не был рыночным весь способ освоения Севера, принятый в Советском Союзе. Это происходило в связи с тем, что северные территории осваивались для нужд развития промышленности всей страны и существование тех или иных северных

корпораций оправдывалось тем, что они делали в рамках кооперации с другими промышленными группами.

Вторая проблема — огромная инфраструктура северных городов. Обеспечение ее функционирования — финансовое бремя для муниципалитетов. Ведь несмотря на суровые климатические условия, планировка и архитектурный образ, а также инженерное обеспечение северных городов практически не отличается от городов, расположенных в условиях с более умеренным климатом.

Третий вызов — низкая производительность труда, проблема избыточной занятости. В условиях мировой конкуренции, в которую включились российские корпорации, они вынуждены бороться за повышение производительности труда, а это неизбежно ведет к реструктуризации непрофильных активов, высвобождению работников. И опять возникают вопросы ухудшения трудового баланса и роста социальных издержек.

Наибольшая ответственность за решение перечисленных проблем традиционно возлагается на органы государственной и местной власти как федерального уровня, так и непосредственно самих регионов Севера. Однако практика показывает, что в эту деятельность широко вовлечены корпорации, работающие на территории северных регионов. Причем если общая позиция государства в отношении северных территорий по ряду причин еще до конца не определена, то интерес компаний к вопросам социально-экономического развития их производственных резиденций вполне обоснован. Здесь, как представляется, превалирует задача обеспечения воспроизводства трудовых ресурсов в нужном количестве и нужного качества. В то же время есть и другие мотивы (речь о которых пойдет ниже), побуждающие бизнес к участию в жизни местных сообществ.

Корпоративный ресурс решения социальных вопросов представляется весьма существенным, и в отдельных случаях можно даже говорить о его сопоставимости с государственным. Применение этого ресурса в общих целях способно принести существенный синергетический эффект, дать новый импульс развитию северных территорий. Поэтому в качестве предмета настоящего исследования определен комплекс вопросов по качественному анализу феномена социальной ответственности крупных корпораций, осуществляющих деятельность в арктических регионах России (на примере крупнейших горнодобывающих предприятий Мурманской области и их материнских холдинговых структур), и осмыслению роли данного ресурса как фактора социально-экономического развития местных сообществ.

Теоретические основы и методология исследования

Совокупность действий компаний по участию в решении социально-экономических задач, традиционно ассоциируемых с предметом исключительной компетенции государства, в мировой научной и бизнес-практике описывается категорией корпоративной социальной ответственности.

Принято считать, что отправной точкой развития концепции КСО являются две теоретические конструкции, возникшие в 70-х годах прошлого века. Авторство первой – *теории корпоративного эгоизма* – принадлежит нобелевскому лауреату М. Фридману, писавшему в 1971 г. в «New York Times»: «Существует одна и только одна социальная ответственность бизнеса: использовать свои ресурсы и энергию в действиях, ведущих к увеличению прибыли, пока это осуществляется в пределах правил игры» [2]. Другая точка зрения получила название *теории просвещенного эгоизма*. В ней корпоративная социальная ответственность отождествлялась со

спонсорством и благотворительностью как разновидностями социального инвестирования. Главным посылом теории стал тезис о том, что текущее сокращение прибылей компаний за счет социальноориентированных трат создает благоприятное социальное окружение, способствующее устойчивому развитию бизнеса [2].

Последующая эволюция теоретических представлений о феномене КСО привела к возникновению обширной научной платформы, классифицировавшей возможные практики социально-ориентированной работы компаний и формализовавшей мотивы управленцев к реализации КСО. В современных условиях общественного развития трактовка концепции корпоративной социальной ответственности, когда к ней относят всё, включая способность вовремя выплачивать своим сотрудникам зарплату и вовремя платить налоги, характерна для «молодых, развивающихся рынков... типа российского и китайского» [3].

Более узкая трактовка, принятая в западных компаниях, гласит, что «социальная ответственность – это способность и желание бизнеса по собственной воле заниматься вопросом, не только прямо не связанным с производством, продажей товаров и услуг, но и с благополучием общества той страны, в которой компания работает» [2], а общество – это в том числе потребители продукции компании и сотрудники компании, а также их семьи. Отдавая должное плюрализму мнений научного и бизнес-сообщества в вопросе формализации категории КСО, в целом можно понимать ее содержание как систему добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом (государством), направленную на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях [3].

Систематизация рассуждений отечественных и зарубежных исследователей о внутренней структуре феномена корпоративной социальной ответственности позволяет сделать ряд выводов.

Во-первых, социальная ответственность бизнеса имеет многоуровневый характер. Базовый уровень предполагает выполнение следующих обязательств: своевременная уплата налогов, выплата заработной платы, по возможности – предоставление новых рабочих мест (расширение рабочего штата). Второй уровень КСО предполагает обеспечение работников адекватными условиями не только работы, но и жизни: повышение уровня квалификации, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы. Третий уровень ответственности подразумевает «выход» социальных и экологических программ компании за внутрикорпоративные рамки.

Во-вторых, можно констатировать, что на сегодняшний день существует устоявшийся набор «точек приложения усилий» корпораций в области КСО. Эти направления работы можно разделить на внутрикорпоративные и относящиеся к внешним проявлениям социальной ответственности (табл. 1).

В-третьих, определенной классификации могут быть подвергнуты основные мотивы осуществления корпоративной социальной ответственности:

- развитие собственного персонала и повышение производительности труда в компании;

- стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе через установление более тесных контактов с государством;

- сохранение и улучшение работы основных государственных институтов. Поддержание социальной стабильности в обществе в целом.

Представленные выводы о внутренней структуре КСО позволяют сформировать теоретический базис для проведения необходимого в рамках настоящего исследования эмпирического анализа целостности и комплексности социальных стратегий, реализуемых крупнейшими горнодобывающими предприятиями Мурманской области, а также их материнскими холдинговыми структурами. В качестве основного методологического приема анализа используется сопоставление декларируемых компаниями принципов, направлений и мотивов ответственности с «эталонными» принципами, направлениями и мотивами,

Таблица 1. Формы корпоративной социальной ответственности по критерию отношения к основному бизнесу компании

№ п/п	Внутренние	Внешние
	А	Б
1.	Работа в области повышения безопасности труда	Благотворительная деятельность
2.	Стабильность выплаты заработной платы, поддержание социально значимой заработной платы	Содействие охране окружающей среды
3.	Дополнительное медицинское и социальное страхование работников	Взаимодействие с местным сообществом, местной и государственной властью
4.	Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и повышение квалификации	Готовность участвовать в кризисных ситуациях
5.	Оказание работникам помощи в критических ситуациях	Ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров, сертификация продукции и т.д.)

определенными ранее в результате теоретических обобщений. Социальные стратегии компаний последовательно анализируются. На первом этапе определяется фаза развития практик КСО на предприятиях группы. На втором этапе на базе матрицы форм корпоративной социальной ответственности (см. табл. 1) осуществляется ревизия конкретных практик социальной ответственности, реализуемых компанией. В третью очередь анализу подвергаются основные мотивы КСО, декларируемые компаниями.

Наиболее крупными предприятиями горнодобывающей промышленности Мурманской области являются ОАО «Апатит», ОАО «Кольская ГМК», ОАО «Оленегорский ГОК», ОАО «Ковдорский ГОК». Все четыре предприятия входят в состав вертикально интегрированных бизнес-групп, являющихся крупнейшими отечественными производителями в отраслях черной и цветной металлургии, производства фосфорсодержащих удобрений, и оказывают огромное влияние на социально-экономическое развитие территорий-резиденций. По данным статистики и годовых отчетов компаний, в 2011 году они обеспечивали рабочими местами от четверти до практически половины трудоспособного населения городов присутствия (табл. 2).

Налоговые поступления от ОАО «Апатит», ОАО «Кольская ГМК», ОАО «Оленегорский ГОК», ОАО «Ковдорский ГОК» в местные бюджеты городов Апатиты, Кировска, Мончегорска, Заполярного, Никеля, Оленегорска и Ковдорского района по главному «муниципальному» налогу – НДФЛ – составили в 2011 году соответственно 36,3; 35,1; 19,8 и 51,3%¹. Настолько тесная интеграция компаний в социально-экономический уклад территорий-резиденций еще раз подчеркивает значимость практик КСО для местных сообществ.

Прежде чем непосредственно перейти к описанию результатов анализа развития практик корпоративной социальной ответственности на крупнейших горнодобывающих предприятиях Мурманской области, следует сделать несколько методических уточнений. Во-первых, необходимо иметь в виду, что сами эти предприятия являются производственными площадками крупных холдингов с централизованной системой принятия решений. И их основная задача – выполнение производственной функции, а вопросы разработки социальной стратегии – прерогатива вышестоящих уровней корпоративной иерархии. Поэтому основным источником информации для анализа КСО

Таблица 2. Доля работников крупнейших горнодобывающих компаний Мурманской области в общей численности работающих муниципальных образований

Муниципальное образование	Численность работающих на крупных и средних предприятиях муниципального образования, чел.	Доля работников градообразующих предприятий в общей численности работающих, %			
		ОАО «Апатит»	ОАО «Кольская ГМК»	ОАО «Олкон»	ОАО «Ковдорский ГОК»
Город Апатиты	16852	33,1			
Город Кировск	18349				
Город Мончегорск	15598		33,2		
Город Заполярный	8113				
Город Никель	2981				
Город Оленегорск	8801			24,5	
Ковдорский район	7892				45,6

¹ Данные о налоге, уплаченном ОАО «Кольская ГМК», консолидированы по трем бюджетам – городов Мончегорска, Заполярного и Никеля. Данные по ОАО «Апатит» консолидированы по бюджетам Кировска и Апатиты.

выступают данные материнских компаний – ОАО «ФОСАГРО», ОАО «ГМК «Норильский никель», ОАО «Северсталь» и ОАО «ЕвроХим».

Во-вторых, следует сделать существенную поправку на фактор раскрытия информации. Дело в том, что большинство российских корпораций формируют социальную отчетность только на уровне холдинга в целом. При этом раскрытие информации о социальных программах в отчетах и стратегиях развития предприятий, входящих в состав холдинга, как правило, осуществляется в гораздо меньших объемах.

Анализ программ КСО

Компания «ФОСАГРО» – один из крупнейших мировых производителей минеральных удобрений – декларирует готовность участия в ответственности за обеспечение продовольственной безопасности страны и развитие внутреннего рынка минеральных удобрений, соблюдения экологических норм и правил, рационального природопользования. Как крупнейший, а в ряде регионов – основной работодатель (табл. 3), ОАО «ФОСАГРО» признает свою ответственность за социальную стабильность и устойчивый экономический рост территорий присутствия.

Основные социальные программы ОАО «ФОСАГРО» направлены:

- на улучшение условий труда и жизни сотрудников компании, условий жизни членов их семей, развитие регионов;
- благотворительные проекты в интересах местных сообществ;

- мероприятия в области экологии и промышленной безопасности, ориентированные на улучшение экологической обстановки, сокращение эмиссии вредных веществ, повышение безопасности производства и пользования продукцией компании;

- программы, нацеленные на развитие связей с международным отраслевым научным сообществом и поддержку молодых российских ученых-химиков [4].

Фазу развития практик КСО ОАО «ФОСАГРО» можно классифицировать как третью, когда социальные и экологические программы компании выходят за внутрикорпоративные рамки. Социальный отчет компании за 2011 год свидетельствует о ее участии в реализации всех форм ответственности, представленных в таблице 1.

Основными мотивами работы компании в области КСО являются:

- мотивация сотрудников к повышению уровня профессиональной подготовки и личностному росту;
- снижение уровня рисков возникновения социальных конфликтов между работниками и администрациями предприятий;
- повышение качества жизни сотрудников компании – уровня их образования и культуры, состояния здоровья работников и членов их семей;
- развитие эффективных и долгосрочных отношений с органами исполнительной власти всех уровней;

Таблица 3. Численность работающих и средняя заработная плата на крупнейших горнопромышленных предприятиях Мурманской области в 2011 году

Показатель	ОАО «Олкон»	ОАО «Апатит»	ОАО «Кольская ГМК»	ОАО «Ковдорский ГОК»
Среднесписочная численность работающих, человек	2154	11648	8857	3601
Среднемесячная заработная плата, рублей	39800	41369	49970	43366
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в декабре 2011 года в среднем по Мурманской области	32797			

– формирование позитивного общественного мнения о компании, повышение ее привлекательности как работодателя.

Изложенные факты свидетельствуют о высоком уровне внимания, уделяемого вопросам социальной ответственности руководством холдинга. Вместе с тем информации о социальных практиках, реализуемых ОАО «Апатит», как на официальном сайте ОАО «ФОСАГРО», так и в отчетности самого Апатита крайне недостаточно. Предприятие не формирует самостоятельного социального отчета, не выделяет посвященных КСО разделов в годовой и ежеквартальной отчетности.

Кроме того, ОАО «Апатит» не раскрывает информацию об объеме налогов и иных обязательных платежей, перечисленных в областной и местные бюджеты. Единственная цифра, по которой можно судить о масштабах социальной ответственности предприятия, содержится в части 8 отчета за 2011 год: «В отчетном году Общество произвело расходов на содержание социальной сферы, культурно-массовые мероприятия, выплаты по коллективному договору, благотворительность и другие аналогичные непроизводственные нужды в сумме 1 млрд. 252 млн. рублей».

ОАО «ГМК «Норильский никель» определяет своей социальной миссией производство необходимой обществу продукции наиболее эффективным и безопасным способом на устойчивой долгосрочной основе для содействия социальному прогрессу, росту благосостояния общества, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования, повышению уровня жизни своих работников [5].

Основные принципы корпоративной социальной ответственности, реализуемые компанией, сгруппированы в три блока. По отношению к обществу в целом это:

- производство необходимой обществу и соответствующей требованиям безопасности конкурентоспособной продукции в

объемах, качестве и ассортименте, отвечающей потребностям современного рынка;

- осуществление производства наиболее эффективным с учетом интересов бизнеса и общества способом с использованием ресурсосберегающих технологий;
- безусловное соблюдение законодательства стран расположения предприятий, в том числе в части уплаты налогов;
- соблюдение международных соглашений, в том числе норм ведения бизнеса, выработанных международным сообществом.

По отношению к местным сообществам:

- предоставление рабочих мест населению территорий присутствия;
- уплата налогов, формирующих местные и региональные бюджеты;
- проведение социально ответственной реструктуризации приемлемым для местных сообществ способом;
- обеспечение экологической и промышленной безопасности производства, участие в региональных проектах по охране окружающей среды;
- реализация проектов, содействующих социально-экономическому развитию территорий;
- поддержка социально незащищенных категорий граждан.

Принципы корпоративной социальной ответственности бизнеса по отношению к персоналу:

- предоставление рабочих мест с конкурентоспособным уровнем оплаты труда и социальных льгот;
- безусловное соблюдение установленных законодательством и коллективными соглашениями норм в сфере социально-трудовых отношений;
- обеспечение безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий на производстве, исходя из приоритета безопасности работников и сохранения их здоровья;

- содействие всестороннему профессиональному и культурному развитию работников.

Необходимо отметить, что достижения ГМК «Норильский никель» в области организации социально ответственного бизнеса по сравнению с «коллегами по цеху» представляются намного более существенными. Это единственная из четырех анализируемых в рамках настоящего исследования компаний, которая имеет интегрированный в организационную структуру холдинга административный механизм управления развитием КСО. В отличие от ОАО «ФОСАГРО», ОАО «Северсталь» и ОАО «ЕвроХим», ГМК «Норильский никель» располагает долгосрочной стратегией собственного устойчивого развития (в том числе и в области социальной ответственности), зафиксированной в основополагающих корпоративных документах. Наконец, третьим свидетельством лидерства ГМК «Норильский никель» по уровню качества менеджмента КСО является формирование компанией специальных социальных отчетов за 2009 – 2011 гг. по международному стандарту GRI G3 (в 2010 – 2011 годах социальные отчеты по стандарту GRI G3 были подготовлены также ОАО «ЕвроХим»).

Результаты формального анализа уровня развития КСО на предприятиях ГМК «Норильский никель» аналогичны выводам, полученным в отношении корпоративной социальной ответственности ОАО «ФОСАГРО». *Фазу развития практик КСО компании можно классифицировать как третью*, когда социальные и экологические программы компании выходят за внутрикорпоративные рамки.

Высокий уровень организации социально ответственного бизнеса в материнской компании, очевидно, определяет и формат работы в этом направлении периферийных предприятий группы.

Так, годовой отчет ОАО «Кольская ГМК» содержит специализированный раздел, посвященный реализации предприятием социальных программ в отношении работников, членов их семей, местных сообществ Мончегорска, Заполярного и Никеля. Совокупный объем расходов компании на реализацию программ КСО в 2011 году составил 532 437 тыс. рублей, в том числе 119 800 тыс. рублей было израсходовано на оказание благотворительной поддержки государственным, муниципальным и общественным организациям; 38 083 тыс. рублей составили расходы компании на финансирование корпоративной пенсионной программы и 374 554 тыс. рублей – средства, направленные на прочие социальные выплаты и финансирование корпоративных программ.

Основными направлениями приложения усилий ОАО «Северсталь» в области корпоративной социальной ответственности являются люди, охрана здоровья, труда и окружающей среды, общество и благотворительность [6].

Перечень конкретных социальных практик, информацию о которых можно получить на сайте компании, схож по содержанию с аналогичными программами ОАО «ФОСАГРО» и ОАО ГМК «Норильский никель». Анализ данных социальных отчетов и программных деклараций компании позволяет сделать выводы о том, что *фазу развития практик корпоративной социальной ответственности ОАО «Северсталь» можно классифицировать как третью*, когда социальные и экологические программы компании выходят за внутрикорпоративные рамки. Компания участвует в реализации всех форм КСО, представленных на матрице в таблице 1, а основные мотивы корпоративной социальной ответственности ОАО «Северсталь» соответствуют «эталонным» направлениям социальной активности компаний.

ОАО «ОЛКОН», представляющий холдинг «Северсталь» в Мурманской области, оказывает наименьшее влияние на территорию присутствия (город Оленегорск) из рассматриваемых в настоящем исследовании компаний (см. данные табл. 2 и 3). Предприятие не формирует самостоятельного социального отчета и не выделяет раздела, посвященного КСО, в годовой отчетности. Поэтому, не обладая инсайдерской информацией, оценить масштабы социальной программы ОАО «ОЛКОН» не представляется возможным.

В группе «ЕвроХим» создана эффективная система корпоративной социальной ответственности, позиционируемая самой компанией как наиболее развитая в агрохимической промышленности России [7]. Следует отметить, что такие заявления не являются беспочвенными. Главными свидетельствами достижений холдинга в области КСО служат подготовка ОАО «ЕвроХим», как отмечено выше, социальных отчетов за 2010 – 2011 гг. в соответствии с международным стандартом GRI G3, а также масштабы социальных и экологических программ компании. Группа «ЕвроХим» находится в третьей *фазе развития практик корпоративной социальной ответственности*, когда социальные и экологические программы компании выходят за внутрикорпоративные рамки. Компания *участвует в реализации всех форм КСО, представленных на матрице в таблице 1, а основные мотивы КСО компании соответствуют «эталонным» направлениям деятельности социально-ориентированного бизнеса.*

Структурное подразделение ОАО «ЕвроХим» – ОАО «Ковдорский ГОК» является градообразующим предприятием Ковдорского района Мурманской области. Значимость компании для местного сообщества определяется тем, что она обеспечивает почти половину рабочих мест в муниципальном образовании и более половины собственных доходов местного

бюджета. Социально-ориентированная деятельность компании подробно освещена в ее отчетности и включает широкий перечень направлений. Основные расходы в 2011 году были направлены на финансирование мероприятий по охране труда (52,3 млн. рублей), социальных программ и обязательств компании (32,8 млн. рублей), на поддержку социально значимых проектов и финансирование благотворительной деятельности (24 млн. рублей).

Реальные мотивы и тенденции развития КСО

Оценка потенциала корпоративного социально-экономического ресурса крупного горнопромышленного бизнеса является сложной и неоднозначной задачей. Огромные масштабы деятельности в области КСО остаются в тени из-за недостаточного раскрытия информации в программных документах и отчетности корпораций. Кроме того, на современном этапе эта деятельность российских компаний недостаточно системна. Проведенный в исследовании анализ её стратегических направлений в четырех крупных горнопромышленных холдингах в сопоставлении с конкретными практиками, реализуемыми их производственными подразделениями, расположенными на территории Мурманской области, позволил сделать в отношении этого ряд выводов.

Несмотря на то, что материнские компании холдингов стремятся соответствовать по набору декларируемых стимулов и направлений деятельности в области КСО мировым тенденциям, «на местах» работа ведется не по всем заявленным направлениям. Периферийные предприятия реализуют стихийно сложившуюся совокупность социально ответственных практик. Работа же управляющих компаний часто сводится к консолидации на уровне группы в стройные отчеты разнородной информации о мероприятиях, реализованных периферийными предприятиями.

Внятные стратегии и организационные механизмы управления КСО можно наблюдать только у компаний, занимающихся внедрением соответствующих практик «не первый год». Среди проанализированных групп и входящих в них предприятий к этой категории можно отнести лишь ГМК «Норильский никель» и его «дочку» – ОАО «Кольская ГМК».

На фоне выводов о разнородности форм социальной ответственности бизнеса и низкого уровня ее внутренней организации (в совокупности с большими масштабами) дополнительного внимания заслуживает вопрос установления реальных мотивов этой деятельности. Как было показано ранее, официально декларируемые компаниями мотивы КСО практически не отличаются друг от друга и на сто процентов укладываются в определенные нами в ходе теоретических обобщений «идеальные» группы мотивов:

1) развитие собственного персонала и повышение производительности труда в компании;

2) стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе через установление более тесных контактов с государством;

3) сохранение и улучшение работы основных государственных институтов; поддержание социальной стабильности в обществе в целом.

Вместе с тем эмпирические данные свидетельствуют о том, что наиболее важными для российских предпринимателей являются только первые две группы мотивов. По данным опроса, проведенного в 2011 году одной из ведущих мировых компаний в области аудита, бизнес-консалтинга и экономических исследований – Грант Торнтон Интернешнл (Grant Thornton International) [8], среди 7 тысяч 767 компаний в 39 странах мира ведущим мотивом, заставляющим российских пред-

принимателей следовать политике КСО, является привлечение и удержание ключевых сотрудников. Этот фактор назвали главным локомотивом КСО 63% респондентов, что соответствует общемировой тенденции. Менеджмент 56% опрошенных компаний приоритетной задачей КСО считает сохранение коллектива в совокупности с повышением производительности труда и сокращением затрат.

Главным результатом другого исследования (проект «Политическое измерение добрых дел: управление отношениями с государством посредством КСО в России и Китае» [9]), проводившегося в 2011 году Институтом исследования быстроразвивающихся рынков СКОЛКОВО на эмпирической базе социальных отчетов 660 компаний из России, Китая и стран-членов ОЭСР, стало доказательство гипотезы о том, что в странах с развивающимися рынками (таких, как Россия и Китай) практики КСО понимаются и используются компаниями как стратегические действия (не подпадающие под государственное регулирование или административные требования), предпринимаемые с тем, чтобы повлиять на программу развития государства или добиться получения различных видов ресурсов, используя для этого практику поддержки социально-экологического развития.

Таким образом, можно констатировать, что, реализуя практики КСО, современный российский бизнес в первую очередь заинтересован в укреплении собственного кадрового потенциала и извлечении политических и экономических дивидендов из хороших отношений с государством. Задачи же сохранения и улучшения работы основных государственных институтов, а также поддержания социальной стабильности в обществе устойчиво находятся на втором плане.

В то же время корпоративный ресурс решения социально-экономических задач местных сообществ, бесспорно, продолжает оставаться существенным, поскольку средства, которые компании готовы тратить на программы развития КСО, сопоставимы с размерами бюджетов административно-территориальных образований, являющихся их производственными резиденциями.

В свете этого первоочередной задачей органов государственной власти и местного самоуправления должна являться

синхронизация планов развития с планами руководства компаний, осуществляющих деятельность на соответствующих территориях и максимальное вовлечение в диалог с бизнесом представителей местных сообществ. Очевидно, что только такие совместные действия способны «активировать» третью группу мотивов КСО и поставить компании перед необходимостью конструктивного участия в решении вопросов социально-экономического развития территорий присутствия.

Литература

1. Александров, Ф.О. Социальная политика и проблема воспроизводства деятельности на Севере: к типологии северных городов и поселений [Электронный ресурс] / Ф.О. Александров. – Режим доступа: <http://www.csr-nw.ru> свободный (дата обращения 24.02.2012).
2. Кричевский, Н.А. Корпоративная социальная ответственность / Н.А. Кричевский, С.Ф. Гончаров. – Дашков и К°, 2007. – 216 с. – ISBN 5-91131-257-3
3. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания / под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. – М., 2003. – С. 61.
4. Официальный сайт группы компаний «ФосАгро». – Режим доступа: <http://www.phosagro.ru> свободный (дата обращения 23.11.2012).
5. Официальный сайт группы компаний «Норильский никель». – Режим доступа: <http://www.nornik.ru> свободный (дата обращения 23.11.2012).
6. Официальный сайт группы компаний «Северсталь». – Режим доступа: <http://www.severstal.com> свободный (дата обращения 23.11.2012).
7. Официальный сайт группы компаний «ЕвроХим». – Режим доступа: <http://www.eurochem.ru> свободный (дата обращения 23.11.2012).
8. Официальный сайт группы компаний «Грант Торнтон Интернешнл». – Режим доступа: <http://www.gtrus.com> свободный (дата обращения 31.10.2011).
9. Политическое измерение добрых дел: управление отношениями с государством посредством КСО в России и Китае [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.skolkovo.ru/public/en/research/news-research/item/1883-2011-08-1089/> свободный (дата обращения 01.09.2011).