

ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ В РОССИИ: СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА¹

Ж. С. Беляева

Финансовый и экономический кризис сделал видимой степень готовности к изменениям в различных типах организаций во всем мире и России. Наблюдается трансформация социально-экономических программ, осуществляемых государственным и корпоративным сектором; не все они работают во благо населения, особенно в странах с быстроразвивающимися рынками. В то же время за двадцать лет рыночной экономики в России, например, определенно построили новую социально-экономическую систему, но изменились ли управленческие методы кардинальным образом? В исследовании обобщены тенденции корпоративного развития России в контексте социальной ответственности бизнеса и социально-экономической трансформации. Предпринята попытка определения места России на мировой карте социальной ответственности бизнеса.

В условиях трансформации мировой экономики, глобализации и постепенного создания новой модели глобального управления старые ценности и идеалы, связанные с первоочередной задачей получения прибыли, уступают место приоритету создания общественно значимых благ, а следовательно, только социально-ответственные компании смогут быть успешными участниками мировой экономики. Повышение значимости нематериальных факторов экономического роста заставляет компании стремиться к инновациям и внедрять новые технологические достижения, в основе которых лежит человеческий, интеллектуальный, социальный капитал. Это задает экономические императивы социализации бизнеса.

В результате длительного и непрерывного процесса капиталистического развития западных стран сформировалась сложная и сбалансированная система регламентации взаимоотношений частного предпринимательства и власти общества в сфере социально-экономического развития стран и отдельных территорий. В настоящее время в разных странах участие бизнеса

в решении социальных проблем либо жестко регулируется в рамках действующего коммерческого, налогового, трудового, экологического законодательства, либо осуществляется самостоятельно под воздействием специально установленных стимулов и льгот.

В России этот процесс находится на начальных этапах своего развития и происходит в условиях господствующих позиций государства, крайне слабого развития институтов гражданского общества и олигархического развития бизнеса. И правила взаимодействия этих институтов, роль отдельных сторон и мера их участия в социальном развитии только формируются [7].

Сам термин «корпоративное развитие» появился в российских академических источниках середине 90-х, в бизнес-среде вопросы эффективности данного подхода и соответствующих инструментов до сих пор представляются весьма дискуссионными. Социальная ответственность российского бизнеса берет истоки в бесцельной филантропии 90-х, а в западном понимании начала реализовываться только в 2001–2003 гг.

По утверждению некоторых авторов, культурные, структурные и рутинные коммуникации, возникающие на разных корпоративных уровнях, становятся проводниками воздействия на фирмы [6]. В этой связи приверженцы институционального подхода утверждают, что система корпоративного развития будет в значительной степени определена институциональными нормами в экономической культуре.

Другой интересный теоретический подход к развитию сферы корпоративного управления — это социальная перспектива, которая основывается на теории ресурсной зависимости в контексте влияния социальных сетей на формирование и состав совета директоров [5]. Фундаментальным является вывод о том, что действия фирмы настолько интегрированы в социальные сети, что действия совета директоров в значительной степени определяются устойчивыми корпоративными и общественными отношениями [3].

Наконец, известная теория заинтересованных лиц системы корпоративного управления Фримана основывается на плюралистическом подходе к организациям [4]. Стейкхолдеры

¹ Статья подготовлена при поддержке интеграционной программы с учеными ДВО РАН № 09-С-6-1004 «Региональная социально-экономическая политика как инструмент устойчивого экономического роста в условиях экономической интеграции».

Подходы к сущности социальной ответственности бизнеса

Тип	Сторонники	Сущность КСО (СОБ)
Либеральный	Т. Левитт (1958), М. Фридман (1970)	Отрицание экономического эффекта КСО, соблюдение установленных законом и деловыми обычаями обязательств, правил и традиций, низкий или нулевой уровень поддержки социальных проектов
Традиционный	представители бизнес-среды	Несистемная поддержка социальных проектов посредством спонсорства и благотворительности как дань тенденциям рынка; социальные расходы приравниваются к убыткам
Социальный	Г. Боуэн (1953), С. Сети (1975), Д. Вуд (1991)	Внутренне- и клиентоориентированная ответственность (производство качественных товаров и услуг, уплата налогов, создание рабочих мест, достойная оплата труда персонала)
Стратегический	К. Девис (1960), Р. Аккреман (1973), Э. Эпштайн (1987), Портер и Креймер (2007)	КСО – элемент стратегии с экономическим эффектом, направлена на решение социальных, экологических; направленность во внешнюю и внутреннюю среду корпорации.
Интегрированный	Р. Фриман (1984), Т. Дональдсон, Л. Престон (1995), Р. Штойер (2005), О. Фалк, С. Хиблич (2007)	Направленность во внешнюю и внутреннюю среду корпорации, учет интересов всех заинтересованных сторон; КСО – часть системы корпоративного управления и имеет экономический эффект

серьезным образом заинтересованы в финансовых, корпоративных и иных результатах организации. Они активно предпринимают попытки повлиять на развитие организации с целью влияния на ее руководство так, чтобы это последовательно удовлетворяло их потребности и приоритеты.

Сопоставление точек зрения на содержание, границы, формы проявления социальной ответственности бизнеса позволяет выделить пять подходов к пониманию содержания и границ социальной ответственности бизнеса: либеральный, традиционный, социальный, стратегический и интегрированный (см. табл. 1).

В смысле свободы экономической культуры стейкхолдеров ситуация носит циклический характер. Например, положение в области корпоративного управления в России до 2004 г. коррелирует с ситуацией в Америке в 50-х годах. Так, из существующих наделенных властью органов компании (а именно: общее собрание, совет директоров и глава) первый преднамеренно отстранен от дел компании, второй не принимает активного участия в них, а контроль находится в руках главы компании.

Учитывая уровень социально-экономических трансформаций в России в период 2000–2001 гг. был правильным моментом для того, чтобы начать институционализацию корпоративного развития и социальной ответственности в России. В последние несколько лет ведущую роль в установлении стандартов корпоративного управления играют регулирующие органы, которые ведут обширную образовательную кампанию — внедрение культуры надлеж-

ащего корпоративного управления посредством специально разработанных принципов надлежащей практики корпоративного управления для России. После последнего кризиса 2008–2010 гг. государство активно включилось в процессы регулирования развития системы корпоративного управления, можно снова говорить о появлении «невидимой, но жесткой руки».

В то же время в России, в отличие от зарубежных моделей, центральным субъектом управления, в частности корпоративного, остается менеджер, выстраивающий определенную систему управления бизнесом изнутри [2]. Его задача и главная цель — реализовать потенциал предприятия, а главный критерий эффективности — производительность. С другой стороны, менеджер выстраивает отношения с собственником, исходя из его интересов, главные из которых — рост рыночной стоимости бизнеса и возврат инвестиций на вложенный капитал. Последнее является для собственника основным критерием эффективности работы бизнеса. Классический конфликт интересов «менеджер — собственник» — важный элемент внутренней среды бизнеса. Соответственно, организационная культура корпорации технократического типа, преобладавшая до недавнего времени, и господствовавший стиль менеджмента основывались преимущественно на принятии решений и контроле их исполнения. При традиционном подходе хозяйственная организация рассматривается как закрытая система, ее цели и задачи считаются заданными и остаются, как и другие условия деятельности, достаточно стабильными в течение длительного времени, а

в механизмах управления решающее значение имеют исполнительность и эффективный контроль над всеми видами деятельности.

Одной из черт социально-экономической трансформации, касающейся корпоративного развития российских субъектов, является социально ответственный подход бизнеса к системе корпоративных отношений вне зависимости от облигаторных и добровольных мотивов.

Становится очевидным, что должным образом выбранные векторы стратегического социально-экономического направления приводят к определению портфеля категорий членов процесса корпоративного развития. В том числе формируется информация о фактической и потенциальной заинтересованности стейкхолдеров, а также дается оценка корпоративным ценностям. Основные явно сформулирован-

ные и скрытые ценности предприятия влияют на выбор стратегических целей и решения о выполнении своих формальных и неформальных обязанностей перед заинтересованными лицами. Наконец, стратегия определяет, какие заинтересованные лица важны для успеха предприятия и почему. Стейкхолдеры способствуют доходности компании посредством влияния на определение стратегических программ в сфере социальной ответственности перед заинтересованными лицами.

Некоторые особенности корпоративного развития бизнес-среды российских компаний систематизированы в таблице 2.

Одной из основных проблем введения в практику компаний принципов КСО в настоящий момент является краткосрочность ориентирования стратегий развития компаний, их зависимость от

Таблица 2

Этапы корпоративного развития в разрезе тенденций корпоративного управления (КУ) и социальной ответственности бизнеса (СОБ)

Субъекты корпоративного развития		1991–1998 гг.	1999–2002 гг.	2003 г. — наст. время
Акционеры	КУ	Отстранены от дел корпорации, теневые поглощения. Формируется особая экономическая культура, не публикуется информация о стратегических планах, реструктуризация может стать большим сюрпризом для акционеров	Волна слияний и поглощений промышленности продолжает оказывать существенное влияние на корпоративное управление в России. Корпоративное управление стало центром общественных интересов, появляется кодекс корпоративного поведения	Формируется особая российская модель корпоративного управления, отличная от англо-американской, немецкой или японской. Регулирующие органы ведут образовательную кампанию — внедрение культуры надлежащего корпоративного управления посредством специально разработанных принципов надлежащей практики корпоративного управления для России
	СОБ	Нарушения прав собственности. Низкий уровень ответственности, раскрытия информации, этики бизнеса.	Институциональные инвесторы выступают против злоупотреблений в сфере корпоративного управления и делают первые шаги к повышению прав стейкхолдеров и социальной ответственности компаний	Корпорации развивают свою социальную ответственность и деловую этику на более высоком уровне. Отчетность по мировым стандартам публикуется в сфере КСО. «Гиперответственность» вследствие обремененности российских фирм социальными обязательствами
Совет Директоров	КУ	Пассивная роль, минимальное количество независимых директоров-аутсайдеров. Директора лоббируют интересы тех групп акционеров, которые голосовали за этих директоров	Старые лидеры приходят к власти в недавно основанных компаниях. Остается практика совмещения одним и тем же человеком двух постов (главы компании и ее председателя).	«Повышение стоимости» на корпоративном уровне, произошло в сфере восприятия роли Совета директоров и признания важности этой роли. Наличие независимого директора в совете директоров стало показателем прогрессивной компании. Лидеры корпораций - профессиональные управленцы (вместо лидеров власти прошлого)

Окончание табл. 2 на следующей странице

Субъекты корпоративного развития		1991–1998 гг.	1999–2002 гг.	2003 г. — наст. время
	СОБ	Ориентация бизнеса на социальные запросы государства (часто принудительная)	Точечная поддержка социальных проектов, работа по направлению государственных целей в социальной политике, реструктуризация органов управления в области КСО	Стратегически выверенная постановка приоритетов в корпоративной социальной политике, функциональные комитеты по социальной стратегии компании. Но КСО в основном воспринимается как забота о персонале и неприбыльная благотворительность в рамках пиара
Внутренние стейкхолдеры	КУ	Контроль в руках исполнительных директоров, топ-менеджмент обладает расширенными полномочиями	Менеджмент остается центральным звеном корпорации	Актуализированы вопросы социальной политики в отношении работников (повышение квалификации и образование, система мотивации; охрана здоровья и улучшение условий труда; добровольное медицинское страхование; корпоративные пенсионные фонды и пр.)
	СОБ	Обеспечение сотрудников компаний и их семей при невыполнении базовых элементов (уплаты налогов, нормированный рабочий день и т. д.)	Повышение качества социального пакета сотрудника	Создание органов социальной поддержки сотрудников и их семей, работа над формированием и внедрением корпоративной культуры компании
Внешние стейкхолдеры	КУ	Институциональные нормы не разработаны, законодательная база и регулирующие органы не обеспечены инструментарием	Появляются институциональные инвесторы, формализованная структура регулирования сферы корпоративного управления	Государство активно включилось в развитие корпоративного сектора, теперь можно снова говорить о появлении «невидимой, но жесткой руки».
	СОБ	Поддержка государственных социальных учреждений (особенно со стороны градообразующих предприятий)	Поддержка разовых несвязанных общей направленностью проектов, социальный маркетинг	Конкурсный отбор программ для социальных инвестиций; управление имиджем предприятия посредством инструментов КСО. Появление спектра инструментов донесения информации о социальной ответственности бизнеса до стейкхолдеров

движений на фондовом рынке. Известный своими рискованными операциями У. Баффет отмечает возможность негативных последствий ориентированности на краткосрочных инвесторов для долгосрочного развития компании [1].

Основной элемент социально-экономических преобразований — это встраивание российской экономической культуры в процессы мирового корпоративного развития путем интеграции общих ценностей в деловую среду компании. Социальная ответственность проявляется на разных уровнях социально-экономических систем. Как уже отмечено выше, многие исследователи отмечают необходимость большего вклада Совета Директоров в развитие корпоративной ответственности и формирования соответствующей корпоративной культуры.

Корпоративная культура полезна в понимании различных символов и действий, поэтому позволяет заинтересованным лицам найти самое подходящее решение. Кроме того, используя корпоративные символы как эталон в описании процесса корпоративного развития, можно определить стратегический потенциал корпоративных ценностей. Этика управления позволяет усилить систему корпоративных ценностей, учитывая соответствие принимаемых решений требованиям социальной ответственности в отношении распределения ресурсов.

Связь между лидерством и социально ответственным развитием компании является характеристикой российской модели социальной ответственности бизнеса. Высокая ценность лидерства в системе управления берет истоки в

Таблица 3

Сравнительная характеристика распространенных моделей социальной ответственности

Распространенные модели социальной ответственности бизнеса в мировой экономике				
Европейская		Американская	Азиатская	Российская модель
Бельгия, Нидерланды, Финляндия, Швеция	Австрия, Германия, Франция, частично Великобритания	США, Канада, страны Латинской Америки, англоязычные страны Африки	Япония, Южная Корея, Китай, Малайзия, Таиланд	
Активное участие государства в регулировании социально-трудовых отношений, происходящее на уровне страны, отрасли, отдельного предприятия.	Государство вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию. Это включение социальной деятельности в общую стратегию создания добавленной стоимости компании.	Роль государства заключается в принятии соответствующих законодательных и нормативных актов, рекомендаций и требований. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне предприятия и в значительно меньшей степени на уровне отрасли или региона. С точки зрения инвестора благотворительная деятельность свидетельствует о социальной устойчивости компании, что при прочих равных условиях делает ее более привлекательной для вложений.	Государство активно участвует, иногда принуждает к КСО, а бизнес предоставляет жилье, поощряет семейные династии, осуществляет обучение специалистов за счет корпораций, отвечает за социальные программы на конкретных предприятиях и содержали всю социальную инфраструктуру.	<p>Приобретенные черты Активное участие государства в продвижении социальной ответственности, регулировании социально-трудовых отношений. Частно-государственное партнерство в сфере КСО. Предприятия с государственным участием обеспечивают всю социальную инфраструктуру.</p> <p>Особые черты Принудительный характер социальной ответственности крупных компаний Собственное понимание сущности социальной ответственности бизнеса у каждой группы компаний (как во внешней, так и во внутренней социальной политике). Несистемная гиперблаготворительность. Социальные отчеты могут не соответствовать корпоративным ценностям компании и быть декларированными только на бумаге</p>
<i>Интегрированный триединый подход (экономический, экологический и социальный)</i>		<i>Экономический вектор</i>	<i>Социальный вектор соучастия</i>	

советской трактовке лидера как руководителя, соответственно, лидерство в реализации корпоративной социальной ответственности можно рассмотреть как технику повышения эффективности компании. Реализация основанной на лидерстве стратегии требует широкого использования ресурсов и скоординированной работы последователей, что является западной характеристикой лидерства.

Корпорации с высокой ролью лидерства в совете директоров в России наиболее успешно управляют бизнес-процессами и эффективнее выстраивают отношения с внешней деловой средой, по этой причине их можно расценивать как социально ответственные. Развитие лидерства в корпорации и в процессах корпоративных отношений является механизмом, который использует инновационные подходы через потенциал «более высокой» степени организационного, социально-экономического превосходства

над конкурентами. Это — главный результат трансформации корпоративного социального развития.

Россия имеет возможность извлекать уроки из зарубежного опыта. Так, достижение нового социального контракта между государством, бизнес-сообществом и гражданским обществом — задача, зафиксированная в Европейской социальной модели, актуальна и для нас. Конечно, каждая страна имеет свои особенности развития, традиции, свои национальные интересы. Но в условиях глобализации все оказываются перед необходимостью решать сходные проблемы, связанные с обеспечением интересов человека, охраной его достоинства, условиями жизни и труда, социальной защитой. Мировые модели социальной ответственности бизнеса формируют векторы социальной архитектуры российского бизнеса и варианты его развития, наиболее отвечающие вызовам XXI века.

Анализ мировой практики позволяет выделить несколько разновидностей корпоративной социальной ответственности и партнерства, отличающихся вектором направленности программ и участием государства. На наш взгляд, все эти особенности оказали существенное влияние на формирование российской модели корпоративной ответственности, хотя, как и относительно национальной модели корпоративного управления, существует много академических споров.

Институциональный контур выстраиваемой российской модели социальной ответственности должен учитывать существенные типы идеологической, экономической, политической и общественной деятельности, направленные на гармонизацию баланса интересов всех стейкхолдеров. Заимствованные и уникальные черты российской модели начинают принимать устойчивую форму. Некоторые аспекты особенностей мировых моделей социальной ответственности отражены в таблице 3.

Динамика текущего этапа корпоративного развития в контексте повышения социальной ответственности бизнеса предоставляет хорошую возможность российскому деловому сообществу повысить уровень экономической культуры и интегрировать национальные корпорации в мировую карту социальной ответс-

твенности. Это позволит сформировать положительный инвестиционный и корпоративный климат в российской деловой среде как части мировой модели корпоративной развития.

Список источников

1. Баффет У. Эссе об инвестициях, корпоративных финансах и управлении компаниями. М.: Альпина Бизнес Букс, Альпина Паблишерз, 2009. 272 с.
2. Иванова В. Особенности формирования моделей корпоративной социальной ответственности в зарубежных странах и России // Человек и труд. 2009. №10. [Электронный ресурс]. URL: http://www.chelt.ru/2009/10-09/ivanova_10-09.html (дата обращения: 24.11.2010)
3. Granovette M. Economic action and social structure. A theory of embeddedness. // American Journal of Sociology. 1985. № 91. P. 481-510.
4. Freeman R. E. Strategic management. A stakeholder approach. Boston: Pitman Publishers, 1984. 276 p.
5. Pfeffer J. New Directions for Organizational Theory. N. Y.: Oxford University Press, 1997. 264 p.
6. Scott W. R. Institutions and organizations. Foundations for organizational science. Sage Publications: 2nd ed. 2000. 277 p.
7. Russia and Slovakia. Modern tendencies of demographic and socioeconomic processes / General Editor: Academician Tatarin A. I. Ekaterinburg: Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, Ural Branch, 2009. 218 pp.

УДК: 339.926: 332.012.2

ключевые слова: корпоративное развитие, социальная ответственность бизнеса, управленческое лидерство

TRANSFORMATION PROCESSES OF THE CORPORATE DEVELOPMENT IN RUSSIA: CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY¹

Zh. S. Belyaeva

The financial and economic crisis made visible the level of readiness to changes in the different types of organizations throughout the world and Russia. The variation of social and economic programmes implemented by governmental and corporate sectors is widely seen; not all of them work positive for population, especially in the emerging markets countries. In the same time twenty years of the market economics in Russia, for instance, have definitely built a new social and economic system, but whether we have changed fundamentally in the

management techniques? The research generalizes some trends of the corporate development in Russia in the context of social responsibility and socio-economic transformation. The author attempts to define the Russia's place on the world map of corporate social responsibility.

Under conditions of world economy transformation, globalisation and gradual creation of a new model of global management the old values and the ideals based on the profit approach give way to priority socially important projects, and, hence, only socially-responsible companies can be successful participants of the world economy. Increase of the importance of nonmaterial factors of economic growth

¹ Article is prepared by support of integration programme with scientists of Far East branch of Russian Academy of Sciences № 09-C-6-1004 «Regional socioeconomic policy as a tool of sustainable economic growth in terms of economic integration».