

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кулькова И.А. Корпоративная социальная ответственность как институциональный механизм содействия адаптации населения к динамичным экономическим изменениям в России // Human Progress. 2022. Том 8, Вып. 3. С. 7. URL: http://progress-human.com/images/2022/Tom8_3/Kulkova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.183.7. EDN PWQZWB.

УДК 005.35

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ СОДЕЙСТВИЯ АДАПТАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ К ДИНАМИЧНЫМ ЭКОНОМИЧЕСКИМ ИЗМЕНЕНИЯМ В РОССИИ



Кулькова Инна Анатольевна

доктор экономических наук, профессор,
ведущий научный сотрудник ФГБУН
Институт экономики Уральского отделения РАН

i.a.koulkova@mail.ru

29, ул. Московская,
г. Екатеринбург, Российская Федерация, 620014
+7 (343) 371-67-72

Аннотация. Статья посвящена анализу корпоративной социальной ответственности как механизма, с помощью которого социальный институт предпринимательства способствует адаптации населения к социальным и экономическим динамичным изменениям. Теоретическим базисом исследования выступает теория корпоративного социального воздействия. В статье автор доказывает, что корпоративная социальная ответственность (КСО) позволяет воздействовать на адаптацию не только работников этой компании, но и всего населения территории, где компания осуществляет свою деятельность. Рассмотрение КСО в качестве механизма помощи в адаптации населения ранее не осуществлялось. Автором проанализированы годовые отчеты по корпоративной социальной ответственности пяти крупных компаний России: МТС, Сбер, РЖД, Северсталь и РусГидро за 2021 год типологическим методом изучения документов, и выявлены меры, которые способствуют адаптации работников компаний, а также меры, способствующие адаптации населения к динамичным трансформациям в экономике. Также в статье использованы результаты ответа на один из вопросов соцопроса, проведенного автором в Свердловской области в конце 2021 года, о механизмах адаптации населения к динамичным социально-экономическим изменениям. Автор предлагает целенаправленно изучать потребности населения по помощи в адаптации для реализации политики КСО.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность; адаптация населения; динамичные экономические изменения; социальный институт предпринимательства; годовой отчет о КСО.

JEL коды: M14; J19.

Введение

Процессы экономических изменений, которые продолжают ускоряться все последнее десятилетие, в 2022 году демонстрируют новые рекорды скорости трансформаций, сопровождаясь и будучи неразрывно связанными с изменениями в политике, технологии, культуре, социальной жизни и военной сфере. В частности, ряд территорий Украины, а также ЛНР, ДНР готовятся к проведению референдумов о присоединении к России; в технологической сфере началось активное импортозамещение, в том числе высокотехнологичных производств; меняются многие устоявшиеся в обществе культурные парадигмы, растет патриотизм, происходят другие изменения. В экономической сфере проводимая на Украине специальная военная операция привела к переходу к «горячей» фазе в полномасштабной экономической войне стран коллективного запада против нашей страны [1].

Совмещение во времени различных трансформаций в российском обществе выступает дополнительной нагрузкой на адаптационный механизм населения, который и до этого работал в усиленном режиме. Поэтому сегодня, как никогда, важна эффективная деятельность тех социальных институтов, которые могут помочь в процессе адаптации населения к изменениям. К числу таких институтов можно отнести не только большинство политических (государство, профсоюзы) и социально-культурных (религия, семья, образование) институтов [2], но и предпринимательство. Безусловно, главной функцией предпринимательства выступает получение прибыли путем удовлетворения потребностей населения и бизнеса в товарах и услугах, однако предпринимательство имеет и латентные функции [3], одна из которых и будет детально рассмотрена в данной статье.

Целью настоящей статьи является анализ направлений реализации корпоративной социальной политики в российских компаниях в 2021 году и их соответствия потребностям работников и населения в целом, связанным с необходимостью адаптации к динамичным экономическим изменениям.

1. Теоретическая основа

Среди функций социальных институтов Ян Щепаньский выделял, в том числе: обеспечение возможности индивидам, социальным общностям и группам удовлетворить

различные свои потребности, а также регулирование действий индивидов в рамках социальных отношений, стимулируя желательное и репрессируя нежелательное поведение [4, С. 106]. Гипотезой автора является идея, что институт предпринимательства через механизм корпоративной социальной ответственности выполняет латентную функцию по удовлетворению потребности в содействии в адаптации населения к динамичным социально-экономическим изменениям. Данная гипотеза базируется на теории корпоративного социального воздействия (Corporate Social Performance theory - CSP), утверждающей, что бизнес, помимо создания богатства, также несет ответственность за социальные проблемы, созданные бизнесом или другими причинами, помимо его экономических и юридических обязанностей (этические требования или филантропические действия, осуществляемые бизнесом в пользу общества) [5, С. 2]. Иными словами, улучшение корпоративной социальной деятельности означает изменение корпоративного поведения, чтобы приносить меньше вреда и больше пользы для общества и его сотрудников [6, С. 68].

Под корпоративной социальной ответственностью (КСО) обычно понимают концепцию, в соответствии с которой компании учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на различные заинтересованные стороны общественной сферы [7], [8]. При этом имеется существенная разница между благотворительностью и КСО, поскольку последняя, хотя бы опосредованно, направлена на повышение эффективности деятельности компании [9].

Выделяют внутреннюю и внешнюю КСО [10], это на практике проявляется в отношении действий по помощи в адаптации населения к динамичным изменениям, поскольку институт предпринимательства выступает в двух ролях: работодателя для своих работников, и по отношению к ним проявляется внутренняя КСО, и компании, осуществляющей бизнес на определенной территории, по отношению к населению данной территории проявляется внешняя КСО.

Несмотря на наличие множественных публикаций о корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом (так, в базе данных eLibrary нами обнаружено 7663 публикации по данной тематике), КСО как механизм содействия адаптации населения к динамичным экономическим изменениям ранее не рассматривался.

2. Методы и информационная база

Анализ проводился автором типологическим методом изучения документов. В качестве документов использовались публичные годовые отчеты о корпоративной социальной ответственности за 2021 год следующих компаний: ПАО «МТС», ПАО «Сбербанк», ОАО

«РЖД» (отчет за 2020 год), ПАО «Северсталь» и ПАО «РусГидро». Данные документы относятся к официальным документам по классификации Дж. Скотта, источникам внутреннего происхождения для внешнего использования по классификации Мангейма и Рич. Классификация В.А. Ядова и А.В. Андреевкова относит их к печатным по способу фиксации информации, естественно-функционирующим по целевому назначению, официальные по статусу документального источника, общественным по степени персонификации, вторичные по источнику информации, поскольку являются отчетами, обобщающими деятельность компании в разных направлениях за год.

В основе типологического метода исследования лежит выявление сходства и различия документов, поиск устойчивых сочетаний свойств и группировка с помощью обобщенной, идеализированной модели [11]. В качестве такой абстрактной модели представлена компания, которая целенаправленно помогает населению адаптироваться к изменениям. При этом типологический метод позволяет абстрагироваться от всей совокупности информации в документах, сосредоточившись на выявлении типичных элементов, способствующих адаптации населения к динамичным социально-экономическим изменениям.

Кроме того, для подтверждения гипотезы автора использовались также результаты проведенного автором в Свердловской области в конце 2021 года социологического опроса, в ходе которого был опрошен 301 человек трудоспособного возраста, проживающий в городской местности, исходя из того, что 85% жителей Свердловской области проживают в городах. Выборка рассчитывалась исходя из доверительной вероятности 95% и доверительного интервала $\pm 5\%$ и размещалась на основе квотирования по социально-демографическим признакам: полу и возрасту респондентов.

2. Результаты исследования

Проведенный анализ позволил доказать, что предприниматели через механизм внутренней и внешней корпоративной социальной ответственности воздействуют на процесс адаптации к динамичным социально-экономическим изменениям как персонала своего предприятия, так и всего населения, проживающего на территории локации компании. При этом под территорией локации может пониматься как отдельный населенный пункт, так и страна в целом.

Прежде всего, анализу была подвергнута система управления человеческими ресурсами компаний, где работает значительная численность персонала (табл.1)

Табл. 1: Меры корпоративной политики, отраженные в отчете о КСО за 2021 г. и способствующие адаптации персонала к динамичным социально-экономическим изменениям¹

	МТС	Сбер	РЖД*	Северсталь	РусГидро
Среднесписочная численность персонала, чел.	60 549	223 451	723 520	53 832	65 792
Корпоративное обучение	+	+	+	+	+
Гибкий график работы	+	+	-	-	-
Корпоративные социальные льготы	+	+	+	+	+
Охрана труда	+	+	+	+	+
Предотвращение распространения COVID-19	+	+	+	+	+

* Анализировался отчет по КСО за 2020 год

Следует отметить большую численность работников анализируемых компаний и практически полный охват мер, способствующих адаптации населения. В отчетах по КСО достаточно подробно описано осуществляемое корпоративное обучение персонала. Так, корпорация Сбер отчитывается о в среднем 70 часах обучения на каждого работника в 2021 году. При этом «более 50% всех программ обучения проводятся в дистанционном формате. Программы, доступные 24/7, обеспечивают высокую вовлеченность сотрудников через микрообучение, рекомендации на основе искусственного интеллекта, интерактивы, виртуальные «бассейны», чат-боты и прочие инструменты»². Такую же среднюю цифру часов обучения указывает компания РусГидро. В компании РЖД каждый руководитель обучался 33 часа в год, а каждый рабочий – 139 час. В Северстали рапортуют о 75% обученных сотрудниках в 2021 году. Внушительные показатели.

Однако, в процессе проведения социологического опроса мы выяснили, что 24,5 % работников не удовлетворены своими знаниями и умениями по использованию цифровых технологий на рабочем месте, при этом 69,3 % респондентов отметили, что за последние 5 лет на их рабочем месте внедрялись цифровые технологии. Логично было предположить, что именно работодатель заинтересован в обучении цифровым компетенциям, однако, только

¹ Составлено автором

² СБЕР. Отчет о воздействии за 2021 год. Электронный ресурс. URL:

https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1664792639&tld=ru&lang=ru&name=sber_impact_report_for_2021_ru.pdf&ext=отчет%202021%20о%20корпоративной%20социальной%20ответственности&url=https%3A%2F%2Fwww.sberbank.com%2Fcommon%2Fimg%2Fuploaded%2Ffiles%2Fpdf%2Fnormative_docs%2Fsber_impact_report_for_2021_ru.pdf&lr=54&mime=pdf&l10n=ru&sign=38dacfa13da7a47d9ecaafb1e18a9461&keyno=0&nosw=1&serpParams=tm%3D1664792639%26tld%3Dru%26lang%3Dru%26name%3Dsber_impact_report_for_2021_ru.pdf%26text%3D%25D0%25BE%25D1%2582%25D1%2587%25D0%25B5%25D1%2582%2B2021%2B%25D0%25BE%2B%25D0%25BA%25D0%25BE%25D1%2580%25D0%25BF%25D0%25BE%25D1%2580%25D0%25B0%25D1%2582%25D0%25B8%25D0%25B2%25D0%25BD%25D0%25BE%25D0%25B9%2B%25D1%2581%25D0%25BE%25D1%2586%25D0%25B8%25D0%25B0%25D0%25BB%25D1%258C%25D0%25BD%25D0%25BE%25D0%25B9%2B%25D0%25BE%25D1%2582%25D0%25B2%25D0%25B5%25D1%2582%25D1%2581%25D1%2582%25D0%25B2%25D0%25B5%25D0%25BD%25D0%25BD%25D0%25BE%25D1%2581%25D1%2582%25D0%25B8%26url%3Dhttps%253A%2F%2Fwww.sberbank.com%2Fcommon%2Fimg%2Fuploaded%2Ffiles%2Fpdf%2Fnormative_docs%2Fsber_impact_report_for_2021_ru.pdf%26lr%3D54%26mime%3Dpdf%26l10n%3Dru%26sign%3D38dacfa13da7a47d9ecaafb1e18a9461%26keyno%3D0%26nosw%3D1

16,6 % респондентов указали, что работодатель провел обучение и/или отправил на повышение квалификации, помогая освоить новые цифровые технологии на рабочем месте. При этом практически такая же доля респондентов отметила, что помогали друзья (15,4 %), 8,6 % указали семью, как подсказчиков в работе, не говоря уже о коллегах, которых назвали в качестве источника новой информации в области цифровых компетенций 38,4 % респондентов. Большинство респондентов разобрались с новыми задачами, требующими развитие цифровых компетенций, самостоятельно (44,4 %).

В связи с этим, возникают вопросы о качестве внутрифирменного обучения и его направленности. Имея обучение 70 часов в год в среднем на одного работника, почему в составе этого обучения отсутствует освоение компетенций, которые необходимы работникам на их рабочем месте? Единственным разумным ответом на этот вопрос является мысль, что среди опрошенных более 80 % работают в компаниях, не реализующих КСО, и, видимо, не заботящихся о развитии компетенций своих работников.

Все анализируемые компании имеют программы по охране труда, включающие обучение безопасности и охране труда, обеспечение необходимыми средствами защиты и т.п. Данное направление помощи в адаптации можно назвать успешным, поскольку данные компаний свидетельствуют не только о сокращении несчастных случаев на производстве статистически, но и о сокращении количества и длительности лечения профессиональных заболеваний. Также все анализируемые компании имеют корпоративные социальные льготы.

Вянием времени можно назвать наличие специальных программ по предотвращению заболеванием COVID-19. Если бы исследование проводилось до начала пандемии, таких программ мы не нашли бы в отчетах по КСО. При этом, то, что специальные разделы отчетов посвящены борьбе с данным заболеванием, свидетельствует о гибкости реализуемой КСО, учете происходящих изменений. Меры по предотвращению распространения COVID-19 не только помогают адаптироваться к появлению эпидемии, но и оказывают психологическое положительное влияние на работников: если моя компания сумела адаптироваться, то и у меня это получится.

Гибкий график работы возможно установить не для всех работников, поэтому в компании МТС он был установлен только для специалистов, однако, только две компании из пяти анализируемых внесли информацию о гибком графике в отчет по КСО.

Второе направление влияния предпринимателя – на адаптацию населения территории локации. Именно программы корпоративной социальной ответственности направлены на удовлетворение потребностей, в том числе в адаптации, жителей населенных пунктов, где

осуществляет деятельность компания. В таблице 2 представлены направления влияния компаний, отмеченные в годовых отчетах о КСО за 2021 год.

Табл. 2: Меры корпоративной политики, отраженные в отчете о КСО за 2021 г. и способствующие адаптации населения территорий локации компаний к динамичным социально-экономическим изменениям³

	МТС	Сбер	РЖД*	Северсталь	РусГидро
Научные исследования	-	+	+	+	+
Развитие здравоохранения	+	+	+	+	+
Сохранение культуры	+	+	-	+	+
Развитие спорта	+	+	+	+	+
Образовательные инициативы	+	+	+	+	+
Помощь детским учреждениям	+	+	+	+	+
Помощь ветеранам и пожилым людям	+	+	+	+	+
Помощь инвалидам	+	+	+	-	-
Помощь детям-сиротам	+	+	-	+	+
* Анализировался отчет по КСО за 2020 год					

Анализ показал, что все анализируемые компании за счет своих финансовых вложений поддерживают и развивают систему здравоохранения в местах присутствия, осуществляют образовательные инициативы, помогают детским организациям, реализуют спортивную деятельность, помогают ветеранам и пожилым людям.

Однако, в отчетах по КСО не отражены меры по осуществлению научных исследований в фирме МТС, в то же время компания разработала и продвигает социально значимый проект «Интернет без Буллинга» для помощи детям, а также осуществляет благоустройство ботанического сада. Компания РЖД не указала ни одной меры, направленной на сохранение культуры на территориях, а также, вероятно, не финансирует детские дома, но при этом компания имеет особые программы по помощи малообеспеченным многодетным семьям, а также осуществляет политику обеспечения жильем своих работников и членов их семей. Компании Северсталь и РусГидро в отчетах не указали меры поддержки инвалидов. При этом Северсталь имеет отдельную программу по защите прав коренных и малочисленных народов в регионах присутствия, а также меры по предотвращению отказа от новорожденных детей. Компания Сбер также реализует отдельную программу доступной среды для иностранных граждан, приезжающих в Россию.

Заключение

Таким образом, анализ годовых отчетов о корпоративной социальной ответственности пяти крупных российских компаний показал, что через механизм социальной ответственности

³ Составлено автором

институт предпринимательства оказывает влияние, во-первых, на адаптацию собственных сотрудников, во-вторых, на адаптацию населения тех территорий, где расположена компания, к социально-экономическим трансформациям. При этом, помощь в адаптации выступает латентной функцией социального института, а ее выявление позволяет не только создать объективную картину социальной жизни, но и даёт возможность усилить ее позитивное влияние на общество.

По мнению автора, усиление позитивного воздействия механизма корпоративной социальной ответственности на общественную жизнь возможно через реализацию мер, направленных на адаптацию населения к динамичным социальным и экономическим изменениям, так как это отвечает запросам общества. Для правильного планирования и корректной реализации таких мер, необходимо целенаправленно изучать потребности своих работников и населения в целом по помощи в адаптации путем социологических опросов и анализа обращений.

Благодарность

Публикация подготовлена в рамках выполнения НИР по госзаданию Института экономики УрО РАН на 2021-2023 гг. № 0327-2021-0011 «Институциональные модели и факторы социальной и экономической адаптации населения региона в условиях перехода к динамичному развитию».

Литература

1. Кулькова, И.А. Двойственный характер положения трудовых ресурсов в ситуации экономической войны // Human Progress. 2022. Том 8, Выпуск 2. С.: 7. DOI: 10.34709/IM.182.7.
2. Фролов, С.С. Социальные институты в современном обществе // Социология власти. 2010. № 3. С.: 25-35.
3. Шубников, Ю.Б. Признаки и функции социальных институтов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2013. № 4 (60). С.: 44-49.
4. Щепаньский, Я. Элементарные понятия социологии / Пер. с польск. Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние. 1967. 237 с.
5. Melé, D. Corporate Social Responsibility Theories. The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility. 2008. 26 с. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199211593.003.0003.
6. Wood, D.J. Toward Improving Corporate Social Performance // Business Horizons. 1991. Том 34. Выпуск 4. С.: 66-73.

7. Yadlapalli, A.; Rahman, S.; Gunasekaran, A. Corporate social responsibility definitions in supply chain research: An ontological analysis // *Journal of Cleaner Production*. 2020. Том 277. Номер статьи 123265. DOI: 10.1016/j.jclepro.2020.123265
8. Погребцова, Е.А. Программа социальной корпоративной ответственности предприятия: понятие и этапы формирования // *Научный результат. Экономические исследования*. 2022. Т. 8. № 3. С.: 114-123. DOI: 10.18413/2409-1634-2022-8-3-0-9
9. Moir, L. What do we mean by corporate social responsibility? // *Corporate Governance: The international journal of business in society*. 2001. Том 1. Выпуск 2. С.: 16-22.
10. Hawn, O.; Ioannou, I. Mind the gap: The interplay between external and internal actions in the case of corporate social responsibility // *Strategic management journal*. 2016. Том 37. Выпуск 13. С.: 2569-2588.
11. Антошкин, В.Н.; Круль, А.С. Типологический анализ как метод исследования информационной структуры социальных систем // *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. 2012. № 3 (23). С.: 65-76.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS AN INSTITUTIONAL MECHANISM TO PROMOTE THE POPULATION ADAPTATION TO DYNAMIC ECONOMIC CHANGES IN RUSSIA

Inna Kulkova

Doctor of Economics, Professor, Leading Researcher of Institute of Economics of Ural Branch of
the Russian Academy of Sciences
Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article is devoted to the corporate social responsibility (CSR) as a mechanism by which the social institution of entrepreneurship contributes to the population adaptation to social and economic dynamic changes. The theoretical basis of the study is the corporate social impact theory. In the article, the author proves that CSR affects the adaptation of not only this company's employees, but also the entire population of the territory where the company operates. CSR consideration as a mechanism of assistance in the population adaptation is quite new. The author analyzed the annual reports on corporate social responsibility of five large Russian companies: MTS, Sberbank, Russian Railways, Severstal and RusHydro for 2021 using the typological method of studying documents, and identified measures that contribute to the company employees' adaptation, as well as measures

that contribute to the population adaptation to dynamic transformations in economics. The article also uses the results of the sociological survey conducted by the author in the Sverdlovsk region at the end of 2021, about the mechanisms for adapting the population to dynamic socio-economic changes. The author proposes to purposefully study the population needs of assistance in adaptation for the implementation in CSR policy.

Keywords: corporate social responsibility; population adaptation; dynamic economic changes; social institution of entrepreneurship; annual CSR report.

JEL Codes: M14; J19.

Acknowledgements

The study was carried out in accordance with the research plan of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences.

References

1. Kulkova, I.A. (2022) The dual character of the labor resources' position in the economic warfare situation // *Human Progress*. Vol. 8, Issue 2. P.: 7. DOI: 10.34709/IM.182.7.
2. Frolov, S.S. (2010) Social institutions in modern society // *Sociology of power*. No. 3. P.: 25-35.
3. Shubnikov, Yu.B. (2013) Signs and functions of social institutions // *Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. No. 4 (60). P.: 44-49.
4. Shchepansky, Ya. (1967) Elementary concepts of sociology / Per. from Polish. Novosibirsk: Science. Sib. Department. 237 p.
5. Melé, D. (2008) Corporate Social Responsibility Theories. *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. 26 p. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199211593.003.0003.
6. Wood, D.J. (1991) Toward Improving Corporate Social Performance // *Business Horizons*. Vol. 34. Issue 4. P.: 66-73.
7. Yadlapalli, A.; Rahman, S.; Gunasekaran, A. (2020) Corporate social responsibility definitions in supply chain research: An ontological analysis // *Journal of Cleaner Production*. Vol. 277. Article No. 123265. DOI: 10.1016/j.jclepro.2020.123265
8. Pogrebtsova, E.A. (2022) The program of social corporate responsibility of the enterprise: the concept and stages of formation // *Scientific result. Economic research*. Vol. 8. No. .3. P.: 114-123. DOI: 10.18413/2409-1634-2022-8-3-0-9
9. Moir, L. (2001). What do we mean by corporate social responsibility? // *Corporate Governance: The international journal of business in society*. Vol. 1. Issue 2. P.: 16-22.

10. Hawn, O.; Ioannou, I. (2016) Mind the gap: The interplay between external and internal actions in the case of corporate social responsibility // Strategic management journal. Vol. 37. Issue 13. P.: 2569-2588.
11. Antoshkin, V.N.; Krul, A.S. (2012) Typological analysis as a method of researching the information structure of social systems // Izvestia of higher educational institutions. Volga region. Social Sciences. No. 3 (23). P.: 65-76.

Contact

Inna Kulkova

Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences

29, Moskovskaya str., 620014, Yekaterinburg, Russian Federation

i.a.koulkova@mail.ru