
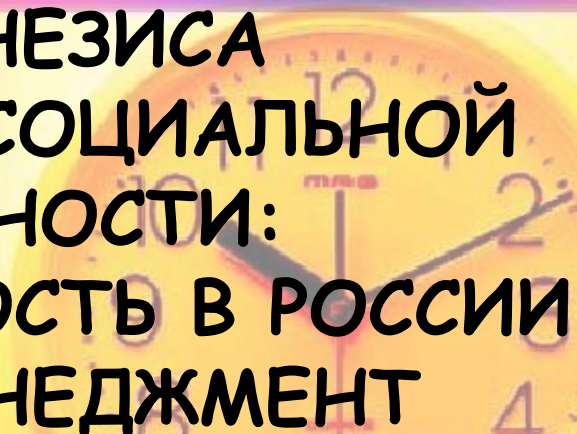
A stack of white papers with blue and purple shadows, appearing to be part of a binder or folder.

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ




A stack of white papers with green and blue shadows, appearing to be part of a binder or folder.

**ОСНОВЫ ГЕНЕЗИСА
КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ:
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ В РОССИИ
И НАУЧНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

A yellow analog clock with black numbers and hands, set against a red and orange background.



план

- Ретроспективный анализ благотворительности в России.
 - Развитие корпоративной социальной ответственности в мировой предпринимательской среде в дореволюционной России.
 - Научный менеджмент и социальная ответственность бизнеса.
 - Экономические основы социальной ответственности бизнеса.
 - Развитие различных форм корпоративной социальной ответственности.
- 
- 
- 

Ретроспективный анализ благотворительности в России

Одним из самых крупных обществ в начале XIX в. в России было **Императорское Человеколюбивое общество**, возникшее почти сразу же после прихода к власти Александра I. Становление общества проходило в два этапа:

- с 1802 по 1816 гг.;
- с 1816 по 1825 гг.

Началом появлению общества послужил рескрипт Александра I на имя А.А. Витовтова, где отмечалось: «Чтобы показать, как близки сердцу моему несчастные жертвы ожесточенного рока, беру под особое покровительство свое как утверждаемое в здешней столице благотворительное общество, так и всякие другие».

Содержание этого письма свидетельствует, что император придавал огромное значение развитию благотворительности в стране и собирался поставить ее на государственную основу

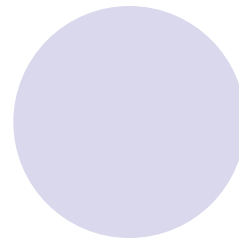
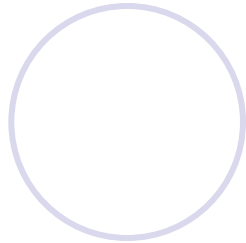
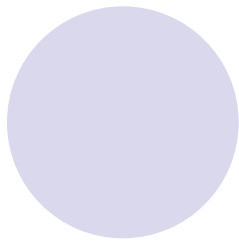
Первоначально Императорское Человеколюбивое общество существовало в виде двух самостоятельных организаций:

- медико-филантропического комитета;
- попечительного о бедных комитета.

Целью медико-филантропического комитета было усовершенствование заведений общественного призрения и оказание безвозмездной врачебной помощи нуждающимся жителям Санкт-Петербурга. Комитет с самого начала получил большую финансовую поддержку от правительства».

Медико-филантропическому комитету были определены такие задачи:

- домовое призрение бедных;
- диспансеризация или амбулаторный прием больных в разных частях города;
- помощь подвергшимся несчастным случаям на улице;
- организация особых больниц для заразных больных;
- призрение «искаженных природою» или в результате несчастного случая глухонемых.



Попечительный о бедных комитет начал свою работу 11 ноября 1805 года.

Его задачей стало оказание различных видов помощи нуждающимся, которых выявляли особые попечители о бедных. В год начала работы этого комитета ему было выделено на выдачу пособий 40 тыс. руб. асс. в год, из которых назначались единовременные выдачи и постоянные пенсии (не более 200 руб. асс. в год). Комитет занимался не только непосредственной помощью обратившимся в него, но и сбором сведений о бедных, которые сообщались затем А.А.Витовтову.

Оба комитета действовали параллельно и работали довольно успешно, расширяя круг своих обязанностей. Средства Попечительного о бедных комитета были увеличены добавлением новых ассигнований (по 3000 руб. ежемесячно с 1 января 1810 г.). Началом объединения комитетов стало создание в 1812 г. общей канцелярии. В 1814 году, согласно докладной записке, было установлено звание главного попечителя единого благотворительного общества. В звании попечителя был утвержден действительный тайный советник князь А.Н. Голицын, в звании помощника - Галахов. Статус единого благотворительного общества был официально получен 26 июля 1816 года, когда по царскому рескрипту было образовано Императорское Человеколюбивое общество.

В Императорском Человеколюбивом обществе после 1816 г. появился Комитет по ученой части. Он был образован по инициативе нескольких членов общества: тайного советника барона Б.И. Фитингофа, камер-юнкера пятого класса С.С. Ланского; доктора Удена; коллежского асессора Е.Б.Адеркаса и др. Комитет ставил своей задачей рассмотрение всевозможных проектов, сочинений и изобретений, имевших благотворительные цели, перевод книг, издание журнала. Кроме того, члены комитета должны были поддерживать постоянные отношения с благотворительными обществами как в России, так и за рубежом. В задачи Комитета входила пропаганда деятельности Императорского Человеколюбивого общества среди населения, путем распространения в печати сведений о нем, с целью увеличения числа добровольных пожертвований на общество.



Таким образом, в начале XIX в.

Императорское Человеколюбивое общество стало центральным звеном в системе общественной благотворительности Санкт-Петербурга и всей России, т.к. его филиалы открывались повсюду (1816 - Казань; 1818 - Москва, Воронеж; 1819 - Уфа; 1821 - Слуцк и т.д.). Все провинциальные учреждения организовывались и курировались советом Императорского Человеколюбивого общества. В дальнейшем Человеколюбивое общество заняло свою нишу в ряду общественных благотворительных организаций и уже не стремилось полностью подчинить себе всю петербургскую благотворительность

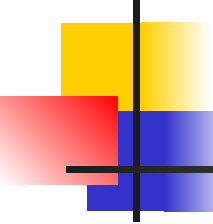
Развитие корпоративной социальной ответственности в мировой предпринимательской среде и дореволюционной России

Количественные характеристики КСО накапливались в мире и России с XVII-XVIII вв. Хотя Реформация и становление капитализма на рубеже XVI - XVII вв. осуществлялись преимущественно в Европе, но в Россию также начали проникать идеи свободного предпринимательства, которые трансформировались в начале (на волне первой экономической теории меркантилизма) в развитие купечества. При этом характерным является пример Демидовых, российских заводчиков и землевладельцев XVII - XIX вв. Они основали более 50 металлургических заводов и производили 40% всего чугуна в стране. Основоположник династии Антуфьев Никита Демидович (1656-1725) является родоначальником и организатором строительства металлургических заводов на Урале. Павел Григорьевич Демидов (1738-1821) является основателем Демидовского лицея в Ярославле. Павел Николаевич Демидов (1798-1840), учредитель Демидовских премий и почетный член Петербургской АН (1831). Кроме того, П.Н.Демидов в середине XIX в. учредил неправительственную премию за научные достижения, которая вручается и в современной жизни. Кстати, этой премии удостоились химик Д.И.Менделеев, врач Н.И.Пирогов (трижды), географ И.Ф. Крузенштерн и др.

Особо следует отметить подготовленный в 1841 г., по распоряжению Анатолия Демидова, **«Перечень пожертвований, сделанных родом Демидовых государству и общественным учреждениям».**

Анализ причин, обусловивших процесс демидовской благотворительности


- а) Экономический фактор.** Безусловно, Демидовым удалось накопить значительные капиталы и организовать дело с высоким уровнем прибыли. В результате их усилий было создано крупное, стабильно функционирующее промышленное хозяйство, которое не преследовало коммерческие цели, и, в частности, благотворительности;
- б) Психологический фактор.** Исследования показывают, что необходимо учитывать ослабление ощущения личной причастности к накоплению. Самые первые Демидовы каждый рубль ассоциировали с собственными затратами личных усилий по его вложению в капитал. Но следующие поколения уже пользовались накопленным капиталом.
- в) Культурная стратификация.** Становление капитализма в Европе формировало новую промышленную культуру, которая проникала в Россию, формируя при этом новые социокультурные нормы поведения. Эти нормы объективно начали учитываться, вне зависимости от личного к ним отношения.
- г) Оценка социальной средой.** Начали получать распространение такие формы государственного и общественного поощрения за благотворительность: пожалование чинами, проведение в честь благотворителей торжественных мероприятий, создание памятных знаков (медалей, мемориальных досок и пр.).
- д) Теологический фактор.** В Российском предпринимательстве хорошо известна роль старообрядчества, выступавшего носителем консервативного начала и хранителем традиционных форм бытового поведения. Несомненна причастность старообрядчества к истории благотворительности.



Распространение идей ответственности богатства среди русского купечества происходило, с одной стороны, под влиянием дворянских филантропических идей, которые проникали в Россию со второй половины XVIII в. из Западной Европы. Желание не отстать от дворян, очевидно, играло свою роль в развитии купеческой благотворительности.

Тем не менее, гораздо важнее было имевшее давние исторические корни развитие идей ответственности богатства внутри самого купеческого сословия. Понятия о совести и чести длительное время связывались в купеческом сознании с религиозными представлениями, понятиями об ответственности за свои грехи, за неправду перед Богом, чувство вины перед ним.

Известный знаток купеческой психологии В.П. Рябушинский, отмечал в своих воспоминаниях, что основатели торгово-промышленных династий в России «Не считали себя за свое богатство в чем-то виноватыми перед людьми. Другое дело Бог: перед ним было сознание вины в том, что из посланных средств недостаточно уделяется бедным».



Экспертный анализ показывает, что особенно ярко прослеживается процесс проникновения идей общественного служения в предпринимательскую среду в благотворительной и меценатской деятельности ведущих отечественных купеческих династий. Дело в том, что принадлежность к российской предпринимательской элите того времени определялась не только экономическим весом и размерами состояний той или иной династии, но и ее общественным престижем и авторитетом, а его невозможно было достичь без активной благотворительной и меценатской деятельности.


К концу XIX- началу XX вв. отечественный предпринимательский мир стал постепенно осознавать свою социальную ответственность перед обществом, как своеобразную историческую миссию, возлагавшую на них ответственность за судьбы общества. Интересно отметить, что в известной речи Саввы Тимофеевича Морозова, председателя Ярмарочного комитета на открытии Торговопромышленного съезда в Нижнем Новгороде в 1896 г., *впервые* был поставлен вопрос о притязаниях купечества на руководящую роль в российском обществе. Затем эти мотивы открыто прозвучали после революции 1905-1907 гг. в программных выступлениях П.П.Рябушинского и других известных представителей купечества, призывавших своих собратьев занять место дворянства в роли первенствующего сословия.

Научный менеджмент и социальная ответственность бизнеса

Промышленная революция в мире (ее начало примерно с 1750-х гг.), появление машин, техники, технологий привели к появлению фабрик, заводов, где сосредотачивалось огромное количество работников. В 1880-х гг. в наиболее развитых странах мира появилось мнение о том, что для управления такими большими коллективами работающих людей необходимы научно обоснованные подходы. Эти подходы в 1895г. предложил главный инженер одной из горнодобывающих американских компаний Ф. Тейлор на заседании американского общества инженеров-механиков. Хотя различные подходы к этой проблеме обсуждались на заседании общества еще в 1886 г. (этот год считается в США годом создания научного менеджмента), на этом заседании клуба присутствовал Ф.Тейлор. Он позднее, как мы выше отметили - в 1895 г., предложил совершенно революционные подходы, которые сначала были восприняты критически, но впоследствии, уже в XX в., после кончины их основоположника в 1915 г., они стали применяться на различных предприятиях и показали свою состоятельность. Ф. Тейлор утверждал, что «научное управление ни что иное, как некое средство, экономящее труд». При этом он выступал за **«определенное и тщательное исследование каждого рабочего ... чтобы найти такое дело, в котором он будет первоклассным»**. Он доказывал, что **«управление - это подлинная наука, опирающаяся на точно определенные законы, правила и принципы»**. Разработанные им методы научной организации труда и сформулированные на их основе принципы «научного менеджмента» должны были заменить устаревшие донаучные» приемы управления.

Основные положения научного менеджмента Ф.Тейлора:

- признание менеджмента самостоятельным видом деятельности, цель которого - рационализация производства;
- расчленение процесса производства и трудовых операций на отдельные элементы, выявление затрат времени на их выполнение с целью нормирования труда рабочих;
- планирование на основе норм рабочих заданий с выделением специализированных подразделений, определяющих последовательность, время, сроки выполнения работ;
- увеличение производительности труда на основе справедливого вознаграждения за конечный результат;
- подбор работников в соответствии с их физическими и умственными возможностями и обучения.



Г.Форд, как один из основоположников научного менеджмента, *внес свой существенный вклад в теорию корпоративной социальной ответственности*. В частности, в 1910-е гг. Г.Форд, руководствуясь исключительно экономическими соображениями, решил вовлечь работников своих предприятий в формирование прибыли. Но сделал это оригинально, проводя свою социальную политику. Для участия в прибыли он разделил работников на три категории:

- женатых людей, которые жили со своей семьей и хорошо ее обеспечивали;
- холостых старше 22 лет с явно выраженными хозяйственными привычками;
- молодых мужчин моложе 22 лет и женщин, которые служили единственной опорой для каких-нибудь родственников.

Сопоставив различные экономические показатели, Г.Форд определил, что вышеотмеченной категории работников он может платить зарплату по 5 долларов в день (при средней зарплате 2,5 доллара) при выполнении ими элементов определенного социального поведения. В частности, женатые люди, которые получают повышенную зарплату, должны жить со своими семьями и заботиться о них. Сразу, когда этот план начал действовать право на прибыль было признано за 60% мужчин; этот процент повысился через шесть месяцев до 78%, а через год до 87 %; через полтора года не получал премии всего один процент.

Г.Форд считал, что благотворительность вредна для хорошей жизни людей. Каждый человек может себе зарабатывать по мере сил. Он отмечал, что **«подавать легко; гораздо труднее сделать подачку не требующейся»**. По его мнению, профессиональная благотворительность не только бесчувственна - от нее больше вреда, чем помощи. Опыт фордовских предприятий показал, что в хорошо организованной промышленности всегда может быть место для калек, хромых и слепых.

Американский инженер Г. Гантт, разделяя взгляды Ф. Тейлора и будучи по оценке последнего «первоклассным экспериментатором», значительно развил и углубил положения научного менеджмента, разработал методику сдельно-премиальной системы оплаты труда, предположил схемы оперативного планирования, увековечившие его имя («гантт-схемы»), внес значительный вклад в разработку теории лидерства. Ключевыми характеристиками подходов Г. Гантта являются утверждение ведущей роли человеческого фактора в производстве и заявление о том, что рабочему человеку должна быть представлена возможность обрести в своем труде не только источник существования, но и состояние удовлетворенности. Он призывал: **«Все, что мы предпринимаем, должно находиться в согласии с человеческой природой. Мы не можем понукать людьми, мы обязаны направлять их развитие».**

Милтон Фридмен (либеральный подход)

- «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, то есть пока бизнес придерживается принципов открытой и свободной конкуренции без обмана или мошенничества «

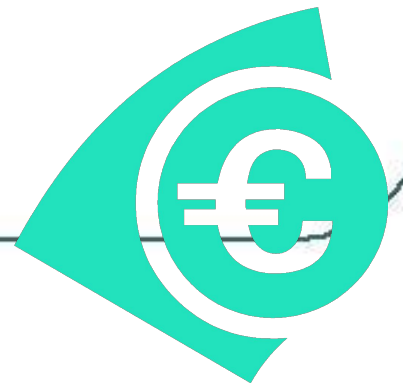
Экономические основы социальной ответственности бизнеса

■ Стабильность корпораций зависит не только от производства качественных товаров и услуг, но и в активной их деятельности в решении социальных проблем трудовых коллективов и местного сообщества, системно выстраивать отношения с партнерами, органами власти, средствами массовой информации, потребителями и акционерами.

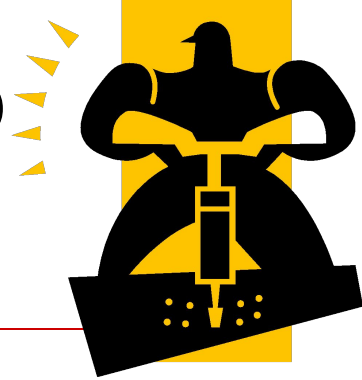


Введение КСО позволяет:

- создать привлекательный образ капитала для общества;
- четко определить формат взаимоотношений власти и капитала и исключить другие возможные мотивы их партнерства;
- развить механизмы взаимоконтроля капитала через обязательства между членами различных ассоциаций и договоры партнерства;
- улучшить международный имидж страны и отечественного капитала.



План Р.Оуэна, по улучшению условий жизни рабочих.



Р.Оуэн выдвинул три довода в пользу принятия международных трудовых норм:

- облегчить тяжелую долю трудящихся масс;**
- укрепление социального мира в промышленно развитых странах в целях предотвращения общественного потрясения, т.к. коммунистическая пропаганда набирала силу;**
- международное регулирование труда поможет странам с защищающим трудящихся законодательством уравнивать международную конкурентоспособность всех государств.**



После революции в России 1917 г., в 1919 г. была создана Международная Организация Труда (МОТ), которая в своем уставе взяла за основу идеи Р.Оуэна по достижению социальной справедливости.

Следующий исторический этап развития философии социальной ответственности пришелся на период «Великой Депрессии» (конец 1920-х- начало 1930-х гг.) и после Второй Мировой войны - начало 1950-х гг. В период «Великой Депрессии» 1930-х гг. основной заботой большинства предприятий в мировом экономическом сообществе было элементарное выживание. Экономические факторы при этом были решающими. При этом никто из трудящихся не ждал от бизнеса ничего иного, кроме прибыли и рабочих мест. В это время любая корпорация рассматривалась как экономическая целостность, которая обязана заботиться только об эффективности использования своих ресурсов. Этим самым корпорация выполняла экономическую функцию по производству товаров и услуг, которые необходимы для общества со свободной рыночной экономикой, обеспечивая одновременную работу для граждан и максимальные прибыли и вознаграждения для акционеров.

«Социальная ответственность бизнесмена»

В 1950-е гг. (в 1953 г.) появилась первая фундаментальная работа «Социальная ответственность бизнесмена» Р. Боуена, где он отмечал, что социальная ответственность бизнесмена состоит в «реализации той политики, принятии таких решений либо следовании такой линии поведения, которые были бы желательны для целей и ценностей общества»



Социальную ответственность бизнеса целесообразно рассмотреть во внутреннем и внешнем измерениях

- Во **внутреннем** измерении основное внимание уделяется таким аспектам, как управление человеческими ресурсами, управление безопасностью рабочего процесса, адаптация к изменениям, управление влиянием окружающей среды и природных ресурсов.
- Во **внешнем** измерении основной акцент приходится на местные сообщества, деловых партнеров, поставщиков, потребителей, права человека, глобальных экологических аспектов.



Аргументы, положительно влияющие на экономическую составляющую корпоративной социальной ответственности:

- значительная вероятность получения более высокой прибыли в перспективе (стабильная социальная ответственность формирует имидж корпорации, ее деловую репутацию; все это положительно влияет на покупателей потребляющих товары и услуги корпорации, повышая ее доходность);
- вокруг социально ответственной корпорации формируется благожелательная внешняя среда, что способствует увеличению ее прибыли;
- благожелательное отношение к социально ответственным корпорациям со стороны государственных, региональных и муниципальных органов власти, что позволяет получать определенные блага в виде отсутствия претензий со стороны органов госрегулирования, а также возможность получения госзаказов;
- взаимосвязь власти и ответственности за власть (в западном менеджменте существует так называемый «Железный закон ответственности», который гласит: «В долгосрочном периоде безответственное с точки зрения общества использование своей власти неминуемо ведет к потере этой власти»);
- вероятность предотвращения проблем в будущем (социально ответственные корпорации следуют более «духу, а не букве закона», что позволяет им при вероятном изменении законодательства, например, в сторону принятия более жестких стандартов качества товаров и услуг или норм загрязнения окружающей среды, или правил рекламной деятельности, быть более мобильными и максимально готовыми к деятельности в новых условиях);
- корпоративная солидарность (социально ответственное поведение корпорации, как правило, положительно влияет на мотивацию персонала и формированию благоприятного климата в коллективе, дополнительной мотивации труда, а это в свою очередь ведет к росту производительности труда и улучшению финансово-экономических показателей деятельности корпорации).

Последний исторический этап развития социальной ответственности пришелся на период: *конец 1990-х- настоящее время*

Таким образом, рентабельность корпораций начала связываться не только с экономической эффективностью, но и ее готовностью соблюдать законы общества:

- появилась особая ответственность руководителей корпораций к проявлениям социальной ответственности, т.к. многолетний опыт западных компаний практикующих эту ответственность как бизнес-парадигму, показывает, что при этом улучшаются финансовые показатели, растет рыночная стоимость корпорации, растет ее бренд как внутри страны, так и за рубежом;
- рост конкурентоспособности корпорации наблюдается в том случае, если корпорация демонстрирует, что она имеет все признаки добропорядочного «корпоративного гражданина»;
- долгосрочная рентабельность корпорации зависит в значительной степени от местных рынков, от отношения к корпорации со стороны местного сообщества, местной культуре и политике; поэтому корпорациям необходимо знать ожидания акционеров и потребителей именно в местных условиях, их настроениях, социальных проблемах и тенденциях для своевременного реагирования.



Формы корпоративной социальной ответственности

Типы корпоративной социальной ответственности:

- - экономическая;
- - правовая;
- - этическая;
- - дискреционная.

В основе лежит *экономическая ответственность*, что непосредственно определяется базовой функцией корпорации на рынке как производителя товаров и услуг, позволяющих удовлетворять потребности потребителей и, соответственно, извлекать прибыль. *Правовая ответственность* предполагает необходимость действий бизнеса в рамках законов, соответствие деятельности корпорации ожиданиям общества в соответствии с действующими законами. *Этическая ответственность*, как нравственный ориентир, требует от деловой практики соответствия ожиданиям общества, не оговоренным специально в соответствующих правовых нормах, но основанных на существующих неписанных нормах морали. *Дискреционная (филантропическая) ответственность* побуждает корпорацию к действиям, направленным на поддержание и развитие благосостояния общества через ее добровольное участие в реализации социальных программ.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

