

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (КСО)

Автор – к.т.н., доцент Седельникова И.М.

*Каждый человек несёт ответственность перед
всеми людьми за всех людей и за всё.*

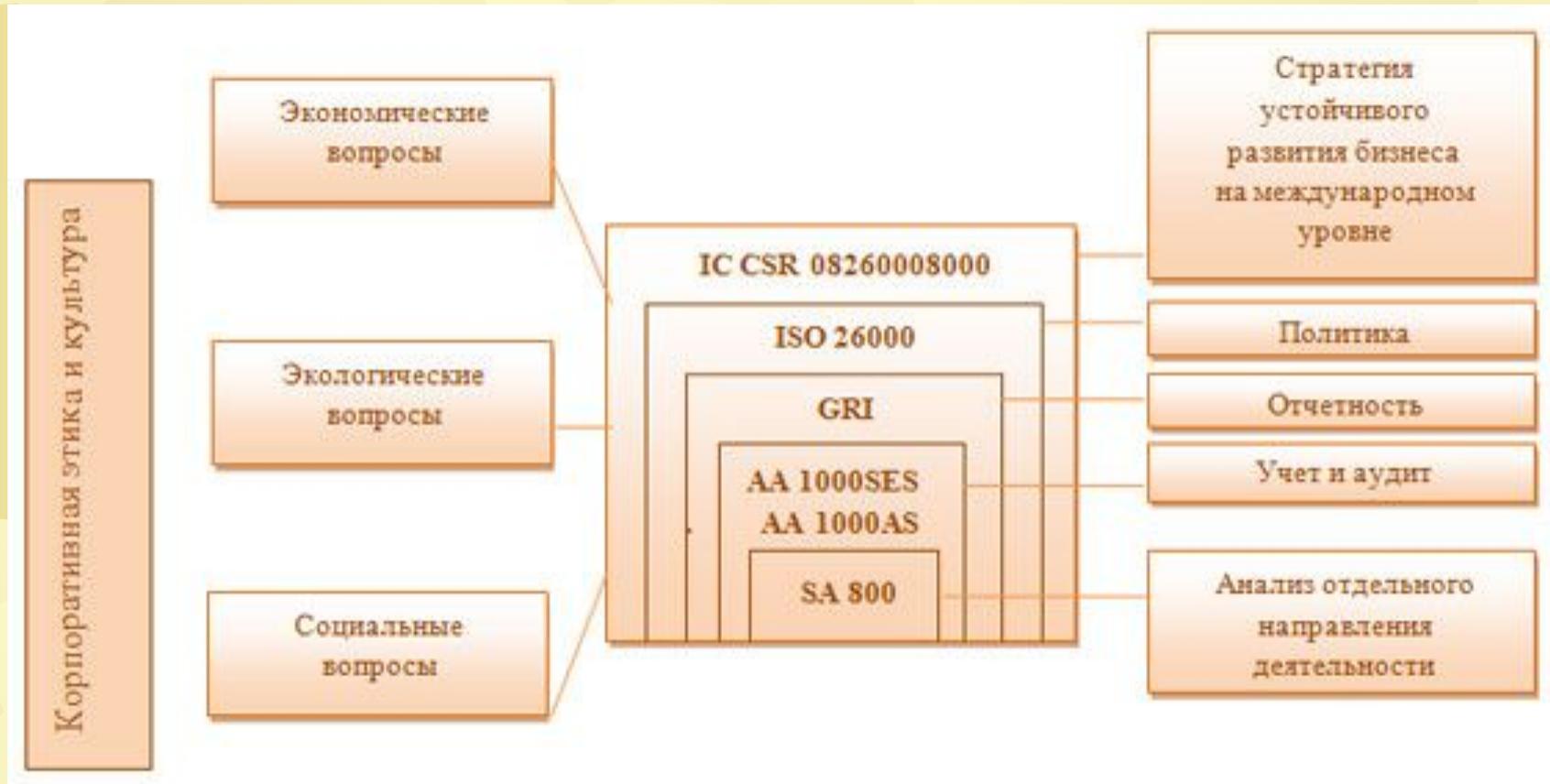
Ф.М.Достоевский

The background features a light yellow-to-gold gradient with several semi-transparent gear shapes scattered across it. On the far left, there is a vertical strip with a colorful, abstract, and somewhat pixelated pattern in shades of red, purple, blue, and orange.

3. СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Нормативно-правовая база КСО



СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Социальный (нефинансовый) отчёт – это публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнёров, общества о том, как и какими темпами компания реализует заложенные в своей миссии или стратегических планах цели экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности.

Нефинансовый (социальный) отчёт – инструмент корпоративной социальной политики.

Представляет собой самостоятельный опубликованный документ, представленный организацией на сайте и/или в бумажном виде.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Содержание нефинансового отчёта формируется по **разделам отношений** с различными общественными **группами** (инвесторами, клиентами, поставщиками, муниципальными, региональными и федеральными органами власти, представителями СМИ, общественными организациями и др.).

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Цель процесса нефинансовой (социальной) отчётности – внедрение в повседневную практику системы диалога с представителями групп или организаций, на которые компания может оказывать влияние или которые сами влияют на деятельность компании.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Функции социальной отчётности



ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Результат социальной отчётности – совместные решения и проекты, направленные на выполнение социальных программ участников, повышение уровня конкурентоспособности бизнеса, укрепление имиджа компании.

Главный принцип социальной отчётности – это прозрачность, достигаемая соответствием планируемых направлений деятельности законам страны (республики, субъекта федерации), её нормативам налогообложения и финансовой отчётности.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Для составления социальных отчётов обычно используется **руководство**, предложенное какой-либо **международной общественной организацией**, исходя из представления о том, что отчётность об экономических, экологических и социальных результатах деятельности организации должна быть настолько же обычна и сравнима, как финансовая отчётность.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Типы социальных отчётов:

- ✓ отчёт в свободной форме;
- ✓ комплексный отчёт по методу тройного итога;
- ✓ стандартизированный отчёт.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

В последние годы стандартизированные формы отчетности получают в бизнесе всё большее распространение.

Отчёты в свободной форме, хотя и удобны для компаний, но **малоэффективны** и не могут обеспечить достоверность данных и сравнимость с другими подобными документами, не способствуют оценке и признанию со стороны международных организаций.

Большинство крупных компаний перешло на ежегодный режим подготовки отчётов в соответствии с тем или иным признанным **международным стандартом**.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Система международных стандартов в сфере социальной отчётности



СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Глобальный договор ООН (United Nations Global Compact) – инициатива ООН, направленная на поощрение социальной ответственности бизнеса и предоставлении отчётов об осуществлении политики КСО.



СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Глобальный договор ООН декларирует **десять принципов** в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. Помимо бизнес-организаций к Глобальному договору могут присоединиться и города в рамках Программы ООН развития городов.

Глобальный договор ООН является **самой большой в мире инициативой корпоративной социальной ответственности.**

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Принципы Глобального договора ООН

Права человека

- Принцип 1: Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека; и
- Принцип 2: Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.

Трудовые отношения

- Принцип 3: Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров;
- Принцип 4: Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда;
- Принцип 5: Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда;
- Принцип 6: Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Принципы Глобального договора ООН

Окружающая среда

- Принцип 7: Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности;
- Принцип 8: Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды; и
- Принцип 9: Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.

Противодействие коррупции

- Принцип 10: Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Международный стандарт ISO 26000:2010

- Международный стандарт **ISO 26000:2010** «Руководство по социальной ответственности» был принят в 2010 г. В разработке стандарта приняло участие более 400 экспертов и около 200 наблюдателей из 94 стран-членов ISO
- **ГОСТ Р ИСО 26000:2012** утвержден Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии 29 ноября 2012 года № 1611-ст. и **введен в действие 15 марта 2013 года**. Стандарт идентичен международному **ISO 26000:2010**

Стандарт нацеливает на интеграцию принципов социальной ответственности (прозрачность, подотчетность, этичность поведения и пр.) в бизнес – процессы, включая все области активности и уровни управления.

Стандарт **ISO 26000** предназначен для организаций всех типов, как больших так и малых, функционирующих как в развитых, так и развивающихся странах. Он предназначен для добровольного применения и **не подразумевает сертификацию**

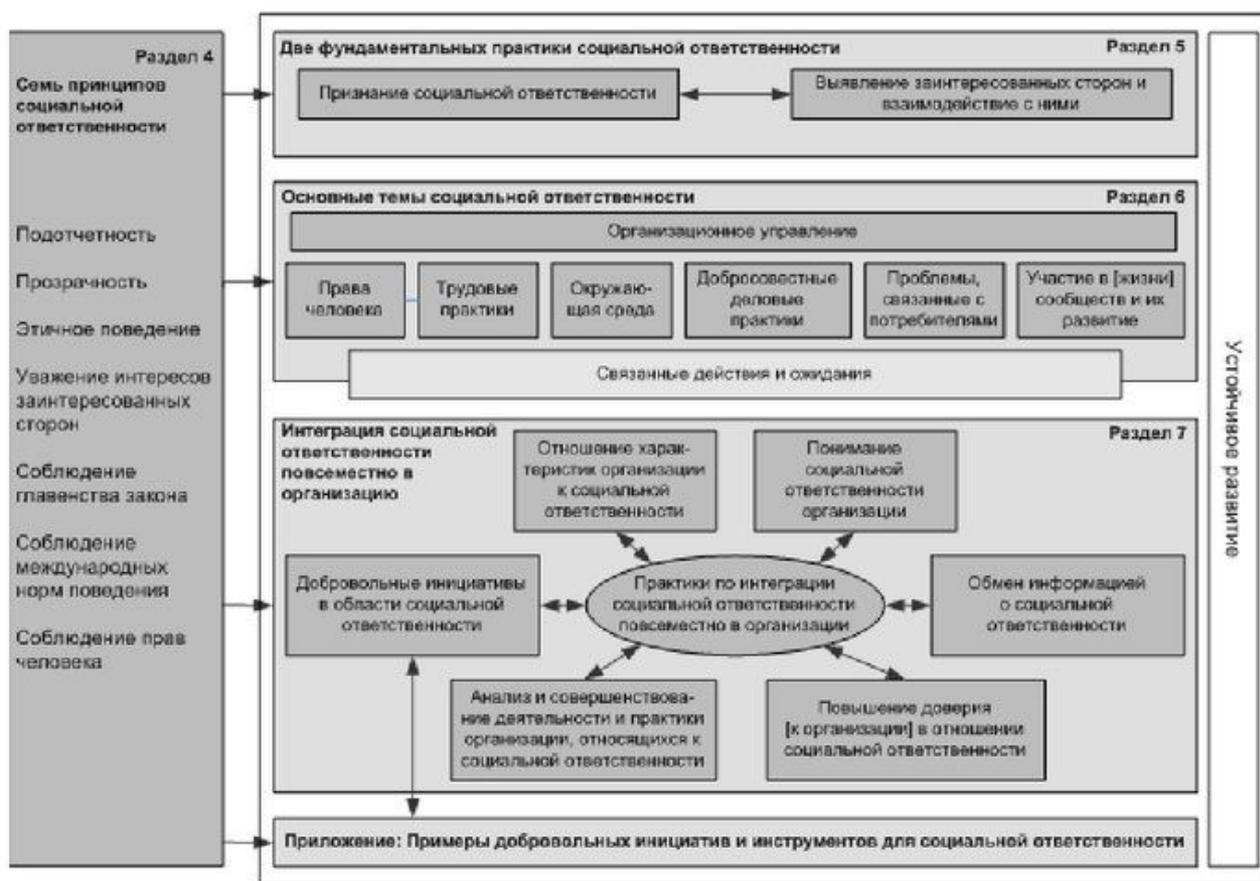


СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Содержание стандарта ISO 26000:2010

- 1 Область применения
- 2 Термины, определения и сокращенные термины
- 3 Понимание социальной ответственности
- 4 Принципы социальной ответственности (*Подотчетность; Прозрачность; Этичное поведение; Уважение интересов, заинтересованных сторон; Соблюдение верховенства закона; Соблюдение международных норм поведения; Соблюдение прав человека*)
- 5 Признание социальной ответственности и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 6 Руководство по основным аспектам социальной ответственности
- 7 Руководство по интеграции практик социальной ответственности повсеместно в организации

Схема стандарта ISO 26000 в виде рисунка



СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Принципы КСО (ISO 26000)

Подотчетность

- организации следует быть подотчетной за ее воздействие на общество, экономику и окружающую среду.

Прозрачность

- организации следует быть прозрачной в ее решениях и деятельности, которые оказывают воздействие на общество и окружающую среду.

Этичное поведение

- организации следует вести себя этично.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Принципы КСО (ISO 26000)

Уважение интересов заинтересованных сторон

- организации следует уважать, учитывать и реагировать на интересы ее заинтересованных сторон.

Соблюдение верховенства закона

- организации следует принять то, что соблюдение верховенства закона обязательно.

Соблюдение международных норм поведения

- организации следует соблюдать международные нормы поведения, следуя при этом принципу соблюдения верховенства закона.

Соблюдение прав человека

- организации следует соблюдать права человека и признавать их важность и всеобщность

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Стандарт социальной отчётности компаний **AA1000 AS** разработан британским Институтом социальной и этической отчётности (Institute of Social and Ethical Accountability) в 1999 году.

Стандарт предназначен для измерения результатов деятельности компаний **с этических позиций** и предоставляет процедуру и набор критериев, при помощи которых может быть осуществлён социальный и этический аудит их деятельности.

Основное **отличие AA1000 AS** от других существующих стандартов в этой области заключается во внедрении в повседневную практику компании системы постоянного диалога с заинтересованными сторонами – стейкхолдерами.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Стандарт AA1000 AS направлен на оценку качества подготавливаемых организацией отчётов – **верификацию**.

Стандарт AA1000 AS основан на общепринятых методах **верификации отчётности**: финансовой, экологической, а также отчётности по качеству.

Объединяет ключевые теоретические положения с формирующейся практикой управления устойчивостью организации и отчётностью, включая практику составления и верификации отчётов.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Глобальная инициатива по отчётности (Global Reporting Initiative, GRI) – глобальная инициатива, единые стандарты и рекомендации отчётности, раскрывающие нефинансовые показатели деятельности, часть программы интегрированной отчётности.

Международная инициатива создана в 1997 году для реализации концепции устойчивого развития на уровне отдельных предприятий.



ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Руководство **GRI** считается самым востребованным среди международных стандартов по нефинансовой отчетности. Его разработка началась по инициативе неправительственной организации **Global Reporting Initiative**.

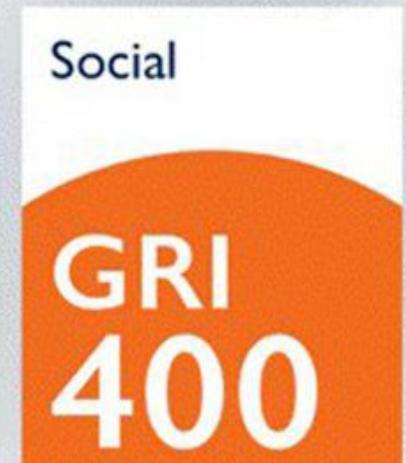
Главная особенность стандартов **GRI** заключается в том, что мероприятия реализуются и представляются в отчёте на основе общепринятых в мире стандартов **AA 1000**.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Структура стандартов GRI



*THE FUTURE
OF REPORTING*



СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Глобальная инициатива по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI)

Глобальная инициатива по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI). Руководство по отчетности *в области устойчивого развития* разработана ЮНЕП и SERES. GRI содержит набор критериев, на основе которых строится отчетность по экономической, экологической и социальной результативности компаний. Предполагает модельные показатели, руководство и вспомогательные инструменты для ведения отчетности в области устойчивого развития

Инструменты включают:

- ❑ **Руководство по отчетности в области устойчивого развития (показатели и принципы)**
- ❑ **Различные дополнительные материалы по секторам (строительство, связь, государственные учреждения и т.п.)**
- ❑ **Протокол о границах раскрываемой информации (анализ сферы влияния и воздействия)**

www.GlobalReporting.org

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Одно из **основных отличий и преимуществ**, декларируемых самой **GRI**, заключается в том, что это руководство позволяет отчитывающейся организации использовать рекомендации **поэтапно**. Компания, которая только встает на путь отчётности по устойчивому развитию, может на первых порах использовать лишь **общие принципы документа**. Также Глобальная инициатива отчётности предусматривает возможность подготовки отчёта только **по одной или нескольким областям** деятельности организации с **постепенным распространением на другие сферы**.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Международный стандарт SA 8000 «Социальная ответственность»

- Международный стандарт **SA 8000** «Социальная ответственность» (Social Accountability) разработали эксперты Международной организацией по социальной ответственности SAI (Social Accountability International). Задача данного стандарта помочь предприятиям разработать и внедрить эффективную систему управления, которая направлена на повышение уровня условий труда и жизненного уровня сотрудников компании
- **Предполагает сертификацию.** Срок действия сертификата соответствия системы менеджмента социальной ответственности требованиям стандарта **SA 8000** - 3 года. Каждый год предприятие должно пройти инспекционный контроль, подтверждающий соответствие системы установленным требованиям
- **Стандарт базируется на международных соглашениях** — конвенции Международной организации труда (МОТ), **Всемирной декларации прав человека** и **Конвенции ООН по правам детей**



СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Стандарт SA 8000 содержит требования КСО, которые охватывают сферу решения следующих проблем:

- 1) детский труд;
- 2) принудительный труд;
- 3) здоровье и безопасность;
- 4) свобода ассоциаций и право на коллективный договор;
- 5) дискриминация;
- 6) дисциплинарные меры;
- 7) рабочее время;
- 8) оплата труда;
- 9) системы управления.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ КСО

Стандарт SA 8000 направлен на регламентацию этических критериев в производстве товаров и услуг.

Стандарт SA 8000 гарантирует порядочность ведения дел в бизнесе.



The background features a light yellow-to-gold gradient with several semi-transparent gear shapes scattered across it. On the far left, there is a vertical strip with a colorful, abstract, and somewhat pixelated pattern in shades of red, orange, purple, and blue.

4. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Оценка корпоративной социальной ответственности – это процесс оценивания, а также количественное или качественное выражение оценки с помощью критериев, характеризующих различные области социально ответственной деятельности компании.

Сложность оценки КСО: как с помощью количественных показателей оценить качественные характеристики социальной и экологической деятельности компании.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Цели оценки КСО:

- ✓ **проверка на соответствие** трудовому, экологическому законодательству, на соответствие кодексу корпоративного управления, международным конвенциям в области прав человека и пр.;
- ✓ **проверка выполнения** добровольно взятых на себя компанией обязательств, на соответствие стандарту ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности» и прочим международным стандартам в этой области;

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Цели оценки КСО (продолжение):

- ✓ улучшение имиджа и репутации компании за счёт информирования общественности о социальных расходах, расходах фирмы на благотворительность;
- ✓ сравнение компании с другими по уровню развития КСО.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Результаты оценки КСО:

- ✓ являются основой для принятия решений топ-менеджментом, связанных с совершенствованием социальной деятельности компании;
- ✓ могут учитываться или определять выбор объекта инвестирования со стороны социального инвестора (частные инвесторы, фонды социально ответственных инвестиций (SRI) и пр.) при принятии решений об инвестировании;
- ✓ могут использоваться органам власти при принятии решений в отношении той или иной компании.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Можно обозначить три подхода к оценке КСО:

- **минималистский** подход;
- подход, основанный на выделении **одного или нескольких ключевых направлений** корпоративной социальной деятельности;
- **комплексный** подход.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Минималистический подход основан на оценке степени соблюдения компанией законодательно предусмотренных правил и обязательств:

- ✓ производство качественных товаров и услуг;
- ✓ уплату налогов;
- ✓ выплату достойной заработной платы;
- ✓ соблюдение трудового, экологического, антимонопольного законодательства, прав человека согласно Конституции РФ.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Подход, основанный на **выделении одного или нескольких направлений** корпоративной социальной деятельности как ключевых, предполагает оценку следующих областей:

- ✓ трудовые отношения;
- ✓ соблюдение прав человека;
- ✓ добровольные деловые практики;
- ✓ корпоративное управление;
- ✓ взаимоотношения с потребителями;
- ✓ окружающая среда и ресурсосбережение;
- ✓ благотворительность;
- ✓ влияние на местные сообщества и пр.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

В этом случае проводится оценка благотворительных расходов, показателей по охране и безопасности труда, влияния па местные сообщества и пр. как самостоятельный вид оценки КСО.



ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Комплексный подход основан на холистическом представлении о КСО, что обуславливает **измерение большого количества социальных, экологических и экономических показателей**, так как принципы КСО должны интегрироваться во все бизнес-процессы компании.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Подход, основанный на выделении одного или нескольких направлений корпоративной социальной деятельности как ключевых, и комплексный подходы предполагают оценку не только обязательных, но и добровольно взятых на себя компанией обязательств.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Примерный перечень добровольных обязательств:

- ✓ соблюдение принципов КСО, заложенных в Социальной хартии российского бизнеса;
- ✓ разработка внутрикорпоративных кодексов деловой этики;
- ✓ распространение принципов компании в области КСО на сеть ее поставщиков;
- ✓ внедрение технологий, направленных на экономию потребления энергии, водных и прочих ресурсов, безотходных технологий производства;

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Примерный перечень добровольных обязательств (продолжение):

- ✓ развитие собственных социальных программ и реализация совместных программ с органами власти и НКО на территориях присутствия;
- ✓ поддержка социальных проектов в области образования, культуры, спорта;
- ✓ организация диалогов и общественных слушаний с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами);
- ✓ публикация нефинансовой отчётности, повышение открытости и прозрачность бизнеса.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Всё большее распространение получает **комплексный подход к оценке КСО.**

Комплексный подход к оценке является основой разработки многочисленных рейтингов в области КСО.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Проблема **оценки эффективности** корпоративной социальной ответственности сводится к разработке **унифицированной процедуры** или **методики**, определяющей **эффективность социальных инвестиций (СИ)**, то есть отношение затраченных ресурсов к полученному результату.

Социальные инвестиции подразумевают вложение финансовых ресурсов компании в решение **проблем социального характера** как внутри предприятия, так и во внешней среде, сопровождающиеся **ростом капитализации компании**.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Ситуация осложняется многообразием **направлений и форм социальных инвестиций**: корпоративная социальная ответственность направлена как на внутреннюю, так и на внешнюю среду компании.

Эффективность КСО можно рассматривать с двух точек зрения: как **эффективность для компании и общества в целом**.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

В настоящее время для оценки эффективности программ КСО разработан ряд методик как российскими, так и зарубежными исследователями, но в каждом методе присутствуют как достоинства, так и недостатки.

Единой унифицированной формы определения эффективности корпоративной социальной ответственности нет.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Методика Боброва Д.В. основана на определении **интегрального показателя** или **индекса эффективности КСО** на основе **балльной оценки** реализации **ключевых направлений социальной ответственности**.

Корпоративная социальная ответственность рассматривается с точки зрения воспроизводства человеческого потенциала.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

В методике отражены основные **сферы КСО** предприятия, определены **направления** рассматриваемых сфер, их **ключевые показатели**, а также предложены **шкалы балльной оценки** этих индикаторов.

(См. Бобров Д.В. Корпоративная социальная политика как фактор повышения эффективности воспроизводства человеческого потенциала: инновационные методы анализа и оценки // Теории и проблемы политических исследований. 2017. Том 6. № 2А. С. 92-103.)

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Основные сферы и направления КСО (по Боброву Д.В.)

КСО в сфере
воспроизводства потенциала
человека как труженика

Оплата труда
Организация, условия и охрана труда
Производственное обучение
и планирование карьеры
Социальное партнёрство

КСО в сфере
воспроизводства потенциала
человека как потребителя

Реальная заработная плата
Размер социального пакета
Базовые социальные блага и услуги

КСО в сфере воспроизводства
потенциала человека как субъекта
свободного времени

Физическая культура и спорт
Культурно-массовые мероприятия
Активный отдых и туризм

КСО в сфере воспроизводства
потенциала человека как жителя
определённой территории

Охрана окружающей среды
Развитие социальной инфраструктуры
Сохранение региональных традиций и
этносов

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Автор методики для каждого направления **четырёх сфер КСО** выделил ряд показателей, которые в полной мере отражают характеристику выбранного направления.

Для каждого показателя разработана **балльная шкала оценки** от 0 до 10 баллов.

Для **расчёта количественных показателей** достаточно использовать информацию о компании, представленную в нефинансовой отчётности, а также статистические данные региона рассматриваемого предприятия.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Пример:

Направление «Оплата труда»

Показатель 1 «Среднемесячная начисленная зарплата».

Показатель 2 «Отношение среднемесячной зарплаты в компании к аналогичному показателю в регионе».

Балльные значения:

0-2 балла – от показателя менее 45 до 75%;

2,1-4 балла – от 76 до 100%;

4,1-6 баллов – от 101 до 125%;

6,1-8 баллов – от 126 до 142%;

8,1-10 баллов – от 143 до 150% и более.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

...

Направление «Физическая культура и спорт»

Показатель 1 «Количество работников, охваченных физкультурой и спортом, к численности работников корпорации»

Балльные значения:

0-2 балла – от показателя менее 5 до 15%;

2,1-4 балла – от 15,1 до 25%;

4,1-6 баллов – от 25,1 до 35%;

6,1-8 баллов – от 35,1 до 45%;

8,1-10 баллов – от 45,1 до 55% и более.

Показатель 2 «Сумма годовых затрат на физкультуру и спорт на одного работника корпорации»

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

После подсчёта показателей направлений корпоративной социальной отчётности следует расчёт **интегральных показателей** на трёх уровнях:

- 1) интегральный показатель на уровне **направления КСО**;
- 2) интегральный показатель на уровне **сферы КСО** (сферовый индекс):
- 3) интегральный показатель на уровне **предприятия в целом – индекс эффективности КСО**.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

1. Интегральный показатель на уровне каждого направления КСО:

$$I_p = (1/N) * \sum_{i=1}^N b_i$$

где I_p – индекс по направлению КСО;

N – количество показателей направления;

b_i – балльная оценка i -го показателя направления.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

2. Интегральный показатель на уровне каждой сферы КСО (сферовый индекс):

$$I_s = (1/M) * \sum_{j=1}^M I_{pj}$$

где I_s – сферовый индекс;

M – количество направлений данной сферы;

I_{pj} – интегральный показатель j -го направления данной сферы.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

3. Индекс эффективности КСО:

$$I_{КСО} = (1/R) * \sum_{k=1}^R I_{sk}$$

где $I_{КСО}$ – индекс эффективности КСО;

R – количество сфер КСО;

I_{sk} – интегральный показатель k -ой сферы.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

В основе оценки показателей направлений КСО лежит десятибалльная шкала, ранжирование значения интегрального показателя должно быть в этом же диапазоне.

Ранжирование значения интегрального показателя

Диапазон ранжирования, баллы	Эффективность КСО
0 – 2,0	Неэффективная КСО
2,1 – 4,0	Низкий уровень
4,1 – 6,0	Средний уровень
6,1 – 8,0	Нормальный уровень
8,1 – 10,0	Высокий уровень

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Данный метод позволяет получить значения **интегральных и частных оценок эффективности КСО**, что подтверждает объективную оценку уровня социальной ответственности предприятия.

С помощью методики Д.В. Боброва можно **сравнить направления корпоративной социальной политики независимо от размера компании и её отраслевой принадлежности.**

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Другая методика оценки эффективности КСО предложена **А.П. Жойдиком**.

Им разработана система показателей комплексной оценки, которая позволяет сравнивать компании и составлять **рейтинг предприятия**.

Разработанная система показателей включает 21 пункт, объединённых в шесть групп.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Показатели комплексной оценки КСО (по Жойдику А.П.)

Показатели социальных инвестиций и эффективности расходов на оплату труда

Соотношение средней зарплаты в компании к средней зарплате в регионе
Индекс удельных социальных инвестиций, тыс. руб.
Отношение общего объёма социальных инвестиций к суммарному объёму продаж, %
Отношение общего объёма социальных инвестиций к суммарному объёму прибыли (до налогообложения), %

Показатели расходов на природоохранную деятельность, экологические платежи и штрафы

Соотношение расходов на природоохранную деятельность и себестоимости продаж компании, %
Коэффициент восстановления загрязненных земель за год
Количество нарушений, выявленных в ходе проверок, ед.
Штрафы за нарушение природоохранного законодательства, млн. руб.
Инвестиции, связанные с охраной окружающей среды и рациональным природопользованием, млрд. руб.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Показатели комплексной оценки КСО (по Жойдику А.П.)

Показатели расходов на охрану труда, обеспечение промышленной безопасности и обучение в этой сфере

Коэффициент производственного травматизма в пересчёте на 1 млн. отработанных рабочих часов
Доля расходов на охрану труда, обеспечения промышленной безопасности

Показатели воздействия на окружающую среду

Выбросы в атмосферу вредных веществ, тыс. тонн
Выбросы парниковых газов, млн. тонн CO₂-эквивалента
Водопользование тыс. куб.м

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Показатели комплексной оценки КСО (по Жойдику А.П.)

Социальные показатели
найма и развития
персонала

Доля трудоустройства молодых специалистов
Участие работодателя в предоставлении мест для прохождения практики студентам образовательных организаций
Доля сотрудников компании, прошедших профессиональное обучение в течение года

Показатели
инновационной
активности

Расходы на НИОКР
Количество внедрённых технологий по результатам испытаний, шт.
Количество патентов (всего), шт.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Наибольшее количество показателей относится к группе показателей социальных инвестиций и эффективности расходов на оплату труда, показателей расходов на природоохранную деятельность и социальных показателей найма и развития персонала.

В данной системе появилась группа показателей, не встречавшаяся в предыдущей методике, – это **показатели инновационной активности** предприятия. Информацию для расчёта данных показателей можно взять из годового и нефинансового отчётов предприятия

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Гулло А.А., Филимонова Н.Г. предложили **комбинированный способ** оценки КСО.

Основные направления оценки КСО предприятий:

- 1) оценка воспроизводства человеческого потенциала;
- 2) оценка КСО с точки зрения бизнеса;
- 3) оценка охраны и безопасности окружающей среды.

Оценка воспроизводства человеческого потенциала может быть реализована по методике Д.В. Боброва.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Оценку КСО с точки зрения бизнеса и социальных инвестиций надо проводить с учётом мнения государства и населения о финансовой надёжности компании (обеспечение занятости; отношения с налоговыми службами; социальные программы, поддерживающие общество).

Здесь также учитывается работа с контрагентами, так как успешное функционирование любой компании основывается на взаимодействии с другими предприятиями из отрасли, смежными корпорациями и так далее.

Проводится оценка финансовых и экономических показателей компании.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Охрана и безопасность окружающей среды наиболее качественно представлена в методике оценки эффективности КСО А.П. Жойдиком. Информационные показатели для оценки берутся из годового и нефинансового отчётов предприятия.

Широко охвачены показатели охраны окружающей природы, экологии, показатели обеспечения промышленной безопасности и обучения персонала в этом направлении.

Также методика А.П. Жойдика обращает внимание на реализацию компанией НИОКР, что важно с точки зрения социальных инвестиций.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Выгоды от КСО

Укрепление репутации и имиджа компании

- Добросовестная и социально ответственная практика ведения бизнеса приводит к укреплению репутации и имиджа компании в глазах широкой общественности и делового сообщества. Социально ответственное поведение компании проявляется в сокращении издержек взаимодействия с органами власти, а также способствует привлечению и удержанию персонала компании.

Повышение эффективности ведения бизнеса

- Компании придерживающиеся социально ответственной практики ведения бизнеса, получают такие преимущества как повышение производительности труда персонала, сокращение операционных затрат, а так же увеличение продаж и рост лояльности клиентов, что позволяет повысить эффективность бизнеса в целом.



ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ КСО

Выгоды от КСО

Повышение инвестиционной привлекательности компании

- Следование принципам этической, социально и экологически ответственной практики ведения бизнеса приводит к повышению инвестиционной привлекательности компании. Что, в свою очередь, проявляется в улучшении финансовых показателей деятельности компании и открывает более свободный доступ к капиталу.

**CORPORATE
SOCIAL
RESPONSIBILITY**

