

Затем следует провести оценку экологического риска, выполнение приоритетных мероприятий по экологическому оздоровлению территории строительных объектов, аудит эффективности природоохранных мероприятий.

На заключительном этапе необходимо проанализировать обнаруженные ошибки и нарушения в соответствии с требованиями, установленными Федеральным стандартом № 4 «Существенность в аудите». Существенность ошибок оценивается количественно и качественно. Для количественной оценки необходимо сравнить обнаруженные ошибки с уровнем существенности, установленным на стадии планирования. При качественной оценке следует руководствоваться собственным практическим опытом и знаниями.

При анализе ошибок, выявленных в ходе аудита, необходимо определить степень их влияния на достоверность бухгалтерской (финансовой) отчетности. По окончании аудита формируется аудиторское заключение.

### Литература

1. Об аудиторской деятельности: Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 04.03.2014). – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 13.09.2014).
2. Об охране окружающей среды: Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ (ред. от 12.03.2014): – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 13.09.2014).



УДК 338.2

О.О. Чудинов

### РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

*В статье анализируются понятие, роль и оценка корпоративной социальной ответственности в современных социально-экономических условиях России.*

**Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность, социальный паспорт, эффект, эффективность.

О.О. Chudinov

### THE ROLE OF THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE MODERN SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS

*The concept, the role and the assessment of the corporate social responsibility in the modern socio-economic conditions of Russia are analyzed in the article.*

**Key words:** corporate social responsibility, social passport, effect, effectiveness.

В современных условиях внимание к проблемам социально ответственного поведения организаций и их роли в экономическом и социальном развитии со стороны мирового и отечественного сообщества значительно усилилось.

Новые требования общества и экономики в целом больше не позволяют осуществлять обеспечение реализации генеральных целей компании, учитывая лишь интересы бизнеса. Социальная ответственность теперь должна входить в организацию менеджмента как средство достижения успеха и критерий оценки деятельности компаний.

Под социальной ответственностью бизнеса в современном понимании имеется в виду ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; введено во всей организации [1].

Применительно к экономическим и социальным условиям в России такая деятельность компаний определяется обществом как поведение и выстраивание бизнес-структурами своей деятельности по следующим направлениям: производство качественной продукции и услуг для потребителей; создание привлека-

тельных рабочих мест, выплата легальных зарплат; соблюдение требований законодательства; учет общественных ожиданий и общепринятых этических норм в практике ведения дел; вклад в формирование гражданского общества через партнерские программы и проекты развития местного сообщества [2].

Следует отметить, что социальная ответственность применима ко всем коммерческим организациям, и наибольшее распространение в бизнес-сообществе она получила под названием «корпоративная социальная ответственность», или КСО.

По отношению к социально-экономической среде, в которой находится любая компания, такая ответственность может делиться на два типа: *внутренняя* и *внешняя ответственность*.

К *обязательной* внутренней ответственности можно отнести ответственность организации в сфере трудовых и социально-трудовых отношений. Первые характеризуют отношения, зафиксированные в трудовом договоре. Вторые нацелены на обеспечение высокого качества трудовой жизни. К *добровольной* внутренней ответственности можно отнести заботу о психическом и физиологическом здоровье сотрудников, разрешение внутренних конфликтов и др.

*Внешняя* социальная ответственность подразумевает последствия для внешней среды от деятельности компании. К *обязательной* внешней ответственности можно отнести: необходимость организаций отвечать перед обществом за качество произведенной продукции и предоставленных услуг; вред, который может быть нанесен экологии окружающей среды; влияние на политическую, экономическую и социальную сферы и др. К *добровольной* внешней ответственности можно отнести взятые организацией обязанности по участию в благотворительной деятельности, поддержке местных сообществ в экологических акциях, но только тех, которые не относятся напрямую к деятельности предприятия.

Как внешнюю, так и внутреннюю социальную ответственность бизнеса можно не только измерять, но и регулировать.

На наш взгляд, для оценки и мониторинга *внутренней* КСО можно использовать *социальный паспорт* предприятия, разработанный А.Л. Кузнецовым [3]. А точнее – первый его блок этой методики – гуманизация труда. Его структура содержит показатели, характеризующие состояние социальных процессов непосредственно в организации. Данный блок делится на три части:

- 1) социальная структура коллектива;
- 2) условия труда и культурно-бытовые условия;
- 3) оплата и дисциплина труда.

Применительно к структуре внутренней социальной ответственности наибольшее внимание следует обратить на две последние части блока. Данное разделение вполне позволит оценить состояние развития внутренней КСО в целом, а также каждое из направлений.

Суть методики, разработанной А.Л. Кузнецовым, состоит в сопоставлении показателей социального паспорта с нормативными значениями социальных параметров аналогичных направлений в отрасли.

*Состояние условий труда и культурно-бытовых условий* можно определить, рассчитав три частных коэффициента.

1. Коэффициент соответствия рабочих мест типовым

$$K_1 = \frac{M_a}{M_o},$$

где  $M_a$  – количество рабочих мест, соответствующих требованиям охраны труда (по уровню шума, вибрации, света, загазованности и т. д.);

$M_o$  – общее количество рабочих мест.

Социальный ориентир  $K_1$  – единица. Это обусловлено тем, что все рабочие места должны соответствовать нормативным требованиям.

2. Коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями

$$K_2 = \sum \frac{A_{\phi i}}{A_{нi}},$$

где  $A_{\phi i}$ ,  $A_{нi}$  – фактическое и нормативное количество санитарно-гигиенических устройств  $i$ -го вида. Как правило, это санитарно-бытовые помещения, гардеробы и др.

Социальный ориентир  $K_2 = 1$ . Соблюдение такого уровня свидетельствует о 100 %-й обеспеченности санитарно-гигиеническими устройствами согласно типовым санитарным нормам.

3. Коэффициент условий производственного быта

$$K_3 = \sum \frac{B_{\phi i}}{B_{нi}},$$

где  $B_{\phi i}$ ;  $B_{нi}$  – фактическое и нормативное количество наименований  $i$ -го вида производственного быта, например мест в столовой, объектов бытового обслуживания и т.п.

Социальный ориентир  $K_3$  должен также соответствовать единице. Следует отметить, что перечень санитарно-гигиенических устройств и показатели производственного быта во многих случаях предусмотрены СНиП.

В разделе «Оплата и дисциплина труда» к социальной ответственности организаций можно отнести два коэффициента.

1. Коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работников организации и в регионе

$$K_1 = \frac{z_{\text{раб}}}{z_{\text{сп}}},$$

где  $z_{\text{раб}}$  – среднемесячная заработная плата низкооплачиваемой категории работников организации, руб.;  
 $z_{\text{сп}}$  – среднемесячная заработная плата одного работника в регионе, где находится организация, руб.

Социальный ориентир  $K_1 = 1$  – заработная плата низкооплачиваемой категории работников предприятия должна быть не меньше среднемесячной заработной платы в регионе.

2. Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя предприятия и низкооплачиваемой категории работников

$$K_2 = \frac{8}{z_{\text{раб}}/z_{\text{сп}}^{\text{min}}},$$

где  $z_{\text{раб}}$  – средняя заработная плата руководителя за год, руб.;

$z_{\text{сп}}^{\text{min}}$  – средняя заработная плата низкооплачиваемой категории работников за год, руб.

Социальный норматив  $K_2 = 1$ . Числитель, равный 8, показывает, что средняя заработная плата руководителя предприятия не должна превышать восьмикратного размера низкооплачиваемой категории работников данного предприятия.

Таким образом, *социальный паспорт* предприятия, разработанный А.Л. Кузнецовым [3], позволяет комплексно оценить ситуацию и возможности по развитию КСО внутри предприятия. Наиболее успешно реализующая социальную ответственность организация будет иметь средний совокупный коэффициент, равный единице, или 100 %.

Что касается методики оценки *внешнего* позитивного и негативного влияния КСО компаний, то в мировой системе менеджмента не сформировались четко утвержденные способы их расчета. Во многих западных странах ограничиваются лишь показателями внутренней ответственности. Обусловлено это тем, что внешнее влияние ответственности бизнеса предусмотрено законодательством, т.е. действия бизнес-структур должны быть в рамках закона и соответствовать ему. Все, что свыше, является добровольной инициативой самих компаний, и они вправе самостоятельно решать, какие направления развивать и в каких масштабах.

Однако в качестве основы методики, позволяющей оценить влияние КСО на внешнюю среду, можно использовать *четыре основных показателя* эффективности социального инвестирования, предложенных В. Лавровым и Н. Кричевским [4].

*I. Социальный эффект* – характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни. Он определяется экономическими, статистическими и социологическими показателями, такими как:

- изменение соотношения бюджетов домохозяйств от потребления к сбережению;
- рост количества детей в семьях;
- повышение образовательного уровня населения;
- удовлетворенность социальным статусом или финансовым положением;
- основной показатель – повышение качества жизни людей в результате социальной инвестиционной деятельности.

II. *Социальная эффективность* – определяется повышением уровня жизни людей. Показатели социальной эффективности дают представление о количественной стороне достигнутых социальных целей, ради которых социальный инвестиционный проект разрабатывался и осуществлялся, это:

- возникновение дополнительных социальных услуг;
- изменение индекса потребительских цен;
- обеспеченность жильем;
- уменьшение безработицы;
- увеличение рождаемости и снижение смертности.

III. *Социально-экономическая эффективность* – дает представление об экономической эффективности инвестиционных вложений в социальную сферу с учетом достигнутого социального эффекта.

Основные показатели социально-экономической эффективности определяются вслед за социальным эффектом:

- через увеличение физического объема услуги;
- уменьшение стоимостной оценки услуги;
- снижение текущих затрат организаций социальной сферы;
- увеличение числа посещений развлекательных мероприятий;
- снижение выплат по безработице.

IV. *Экономическая эффективность* – отражает экономическую эффективность проекта на основе соотношения результатов к затратам. Экономическая эффективность социальных инвестиций основывается на минимизации затрат по их разработке и осуществлению. Показатели, ее определяющие:

- абсолютные – разность между суммой капиталовложений и денежной оценкой его результатов;
- относительные – отношение денежной оценки результатов и совокупных затрат;
- временные – период возврата инвестиций [4].

Теоретически крупные бизнес-структуры могут оказывать существенное влияние на изменение приведенных показателей. Ориентиром будет являться рост или снижение этих показателей за счет выполнения социальных, экологических, экономических и других норм со стороны компаний.

На наш взгляд, обозначенные в статье методики оценки можно объединить и представить в виде критериев (используя основные показатели внутренней и внешней КСО) для оценки эффективности социально ответственной деятельности компаний (табл.).

#### Показатели эффективности социально ответственной деятельности компаний

<i>Внутренние</i>	<i>Внешние</i>
1. Коэффициент соответствия рабочих мест типовым.	1. Изменение соотношения бюджетов домохозяйств от потребления к сбережению.
2. Коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями.	2. Снижение безработицы.
3. Коэффициент условий производственного быта.	3. Повышение образовательного уровня населения.
4. Коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работников организации и в регионе	4. Повышение качества жизни людей в результате социальной инвестиционной деятельности.
	5. Возникновение дополнительных социальных услуг.
	6. Изменение индекса потребительских цен.
	7. Обеспеченность жильем.
	8. Уменьшение безработицы.
	9. Увеличение рождаемости и снижение смертности.
	10. Увеличение объема и качества социально важных услуг, уменьшение их стоимости.
	11. Снижение текущих затрат организаций социальной сферы
<i>Ориентиры реализации социальной ответственности</i>	
Наиболее социально ответственная организация будет иметь средний совокупный коэффициент, равный единице, или 100%	Ориентиром будет являться рост приведенных показателей за счет выполнения социальных, экологических, экономических и других норм со стороны социально ответственных компаний

Исходя из приведенных показателей, можно утверждать, что в совокупности внешняя и внутренняя сторона корпоративной социальной ответственности оказывает существенное влияние не только на заинтересованные стороны, местные сообщества, саму организацию и модель ее управления, но и на общество в

целом. В большинстве развитых стран этот фактор влияния рассматривается на уровне государства. Так, организации, имеющие низкий уровень социального развития, рассчитанный по методикам, близким к приведенным в предложенной статье, не вправе надеяться на одобрение общества и управленческих структур различных уровней до тех пор, пока показатели не будут достигать нормативного значения. К предприятиям, которые не могут достигнуть необходимого уровня, могут быть предъявлены соответствующие санкции – вплоть до *социального банкротства*, что повлечет за собой прекращение деятельности компании.

#### Литература

1. Международный стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности». – URL: <http://www.iso.org>.
2. Доклад о социальных инвестициях в России. 2004. Роль бизнеса в общественном развитии / под редакцией С.Е. Литовченко. – М., 2004. – С. 25.
3. Кузнецов А. Л. Социальные стратегии предприятия / Урал. отд-ние РАН. Ин-т экономики. – Ижевск, 2000. – С. 126.
4. Лавров В., Кричевский Н. Что такое «социальные инвестиции»? // Агентство политических новостей. – URL: <http://www.apn.ru/publications/article1776.htm>.



УДК 331.53 (571.513)

Т.Н. Пигина

#### ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РЕСПУБЛИКЕ ХАКАСИЯ

*В статье раскрываются тенденции, характеризующие процессы развития рынка труда молодых специалистов в регионе. Представлен анализ выпуска молодых специалистов региональными высшими учебными заведениями с 2009 по 2013 г.*

**Ключевые слова:** молодые специалисты, рынок труда, спрос и предложение на труд, безработица.

T.N. Pigina

#### THE PECULIARITIES OF THE YOUNG PROFESSIONAL LABOR MARKET FORMATION IN THE REPUBLIC OF KHAKASSIA

*The trends characterizing the development processes of the young professional labor market in the region are revealed in the article. The analysis of young professional graduation in the regional higher education institutions from 2009 to 2013 is presented.*

**Key words:** young professionals, labor market, supply and demand for labor, unemployment.

В современном технологичном мире основой устойчивого экономического роста национальной экономики является инновационный вектор ее развития. Возможности инновационного развития экономики в свою очередь детерминированы качественными характеристиками рабочей силы, способной быстро решать рабочие задачи в постоянно меняющейся внешней среде и осваивать новые технологии, повышающие производительность труда. Особо пристального внимания на рынке труда заслуживают молодые специалисты, которые пусть даже не имеют опыта работы, но способны привнести новые, свежие идеи в бизнес, стать потенциалом и залогом будущих успехов. Поэтому в системе общественных отношений на рынке труда особую актуальность приобретает решение вопросов содействия занятости молодых специалистов.

Стоит отметить, что несмотря на достаточно частое использование категории «молодой специалист», действующее законодательство не разработало нормы, определяющей это понятие. Отсутствует определение этого понятия и в справочной литературе. В «Большом экономическом словаре» представлена трактовка