

Байкальский государственный университет экономики и прав  
г. Иркутск

Татьяна Георгиевна Озерникова

**ТЕНДЕНЦИИ ТРАНСФОРМАЦИИ  
СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

**Цели развития социальной ответственности бизнеса для организации** – это формирование позитивного внешнего и внутреннего имиджа.

Социальная ответственность бизнеса (СОБ) – это особый тип стратегии компании, при котором она принимает на себя определенные обязательства в отношении как внешней среды (внешняя СОБ), так и внутренней среды (внутрикорпоративная СОБ).

Внутрикорпоративная социальная ответственность бизнеса — это, прежде всего, забота о сотрудниках компании, сознательное принятие бизнесом определенных обязательств в отношении персонала, даже в неблагоприятных условиях.

## **Средства внутрикорпоративной социальной ответственности:**

- обеспечение охраны труда и забота о здоровье работников;**
- сознательный отказ от теневых форм социально-трудовых отношений, соблюдение норм трудового законодательства;**
- создание справедливых и прозрачных систем оценки и вознаграждения персонала;**
- формирование корпоративной культуры, ценности которой разделяются сотрудниками организации (т.е. не декларативной культуры);**
- обеспечение конкурентного уровня заработной платы работников, наличие постоянной части заработной платы;**
- оказание сотрудникам социальных услуг добровольного характера и предоставление социальных льгот;**
- обеспечение участия персонала в управлении, в прибылях и в собственности;**
- обогащение содержания труда сотрудников, предоставление персоналу возможностей для развития, обучения и карьерного роста.**

## **Результаты эмпирического исследования внутрикорпоративной социальной ответственности организаций Иркутской области в 2007 г.:**

- Проведение активной социальной политики характерно именно для тех компаний, которые реально ощутили те риски и проблемы, которые возникают на конкурентном рынке.
- Выявлена значительная дифференциация мер социальной политики по группам наемного персонала, индивидуализация вознаграждений и социальных льгот.
- Несмотря на то, что в используемые в обследованных компаниях средства внутрикорпоративной социальной ответственности формируют достаточно высокий уровень качества трудовой жизни, работодатели не спешат закрепить благоприятные (улучшенные по сравнению с ТК РФ) условия найма в коллективных договорах. Это снижает реальную правовую и социальную защищенность наемного персонала.

## **Трансформация факторов внутрикорпоративной социальной ответственности в условиях кризиса:**

- ❑ В условиях кризиса конкуренция работодателей за привлечение высококвалифицированных кадров сменилась конкуренцией работников за право занять (сохранить) рабочее место («рынок продавца» сменился «рынком покупателя»).
- ❑ Неблагоприятное экономическое положение большинства организаций приводит к сворачиванию социальных программ. Общее ухудшение условий найма и рост безработицы дает возможность даже сильным компаниям экономить на социальной политике.
- ❑ В условиях кризиса все более важную роль приобретает государственный контроль за соблюдением трудовых прав работников. Растет количество нарушений норм трудового законодательства при проведении сокращения расходов на персонал и оптимизации численности.

## **Основные принципы, которые может использовать компания в условиях кризиса, чтобы продолжать позиционировать себя как социально ответственного работодателя:**

- гласность и открытость антикризисной политики компании;
- обоснованная политика сокращения издержек;
- использование гибких форм экономии издержек на персонал для предотвращения массовых увольнений;
- обоснованная оптимизация численности на основе расчета необходимой численности и определения степени загруженности персонала;
- отказ от нарушений норм трудового законодательства при проведении сокращений персонала, активное сотрудничество со службой занятости населения;
- проведение оперативного кадрового аудита и оценки персонала с целью выявления неэффективных сотрудников;
- изыскание возможностей трудоустройства высвобождаемых работников внутри компании, по дефицитным профессиям, с необходимым превентивным обучением; проведение аутплейсмента, содействие трудоустройству высвобождаемых работников вне компании.

Исследование функционирования систем управления человеческими ресурсами организаций региона в условиях экономического кризиса проведено при поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике», выполняемого в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009-2010 гг.)»

**Цель исследования:** получение репрезентативной объективной количественной информации о состоянии ключевых характеристик системы управления человеческими ресурсами Иркутской области в условиях экономического кризиса с учетом задачи перехода к инновационной экономике.

Исследование проведено в октябре – ноябре 2009 г.

**Экспертный опрос работодателей** – 158 организаций, представляющих все виды экономической деятельности

**Опрос наемных работников** – 464 человек, занятых в организациях, представляющих все виды экономической деятельности.

## Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли Вы с тем, что в условиях кризиса работодатель должен...»,  
в % от числа опрошенных экспертов

Утверждение (вопрос)	Степень согласия:	
	Согласен	Не согласен
1. Активно сотрудничать со Службой занятости населения при проведении сокращений персонала	82,0	18,0
2. Обеспечить гласность и открытость антикризисной политики компании	82,0	18,0
3. Проводить обоснованную политику сокращения издержек	94,0	6,0
4. Проводить обоснованную оптимизацию численности на основе расчета необходимой численности и степени загруженности персонала	94,0	6,0
5. Проводить оперативный кадровый аудит и оценку персонала с целью выявления неэффективных сотрудников	85,0	15,0
6. Изыскивать возможности трудоустройства высвобождаемых работников внутри компании	75,0	25,0
7. Проводить аутплейсмент, содействовать трудоустройству высвобождаемых работников вне компании	52,0	48,0
8. Соблюдать принципы социальной справедливости при сокращении издержек на персонал	88,0	12,0
9. Использовать гибкие формы экономии издержек на персонал для предотвращения массовых увольнений	85,0	15,0



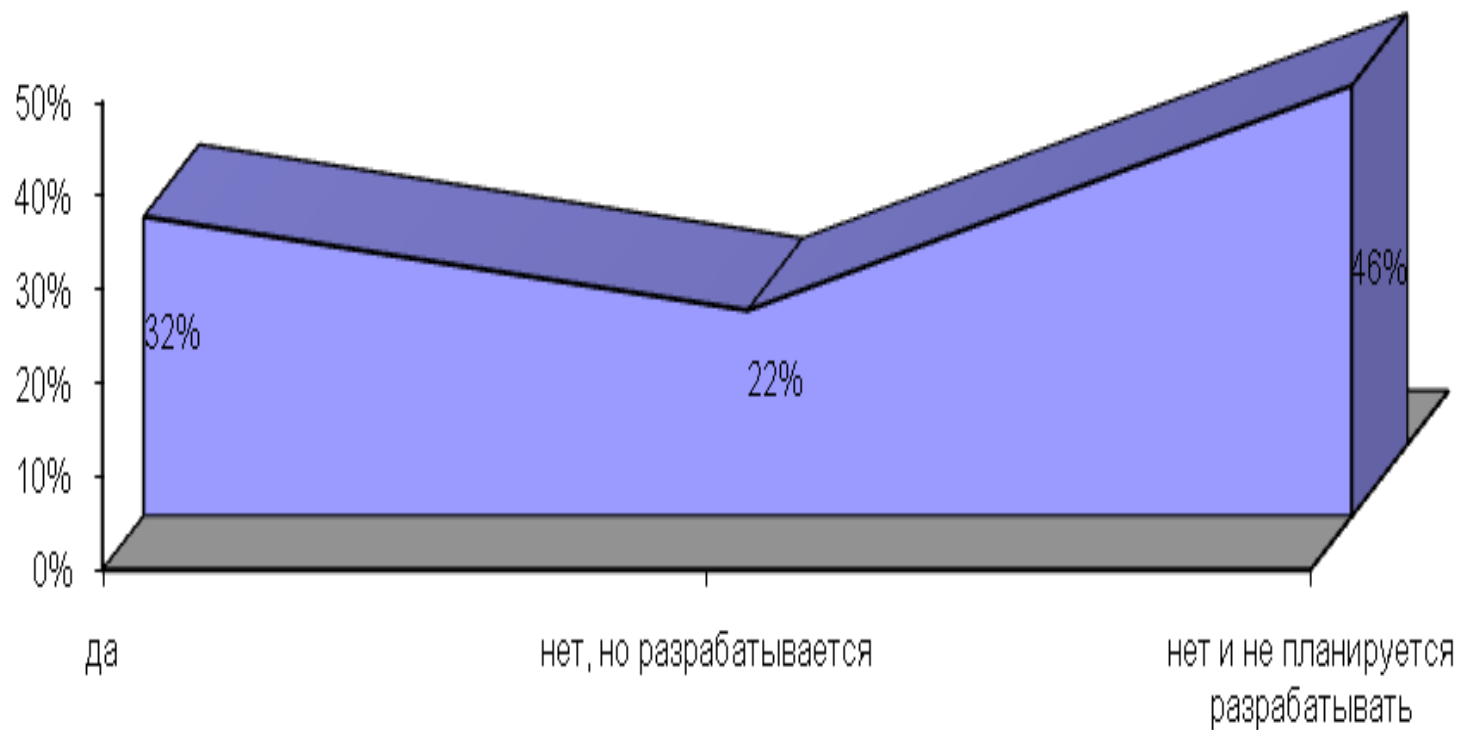
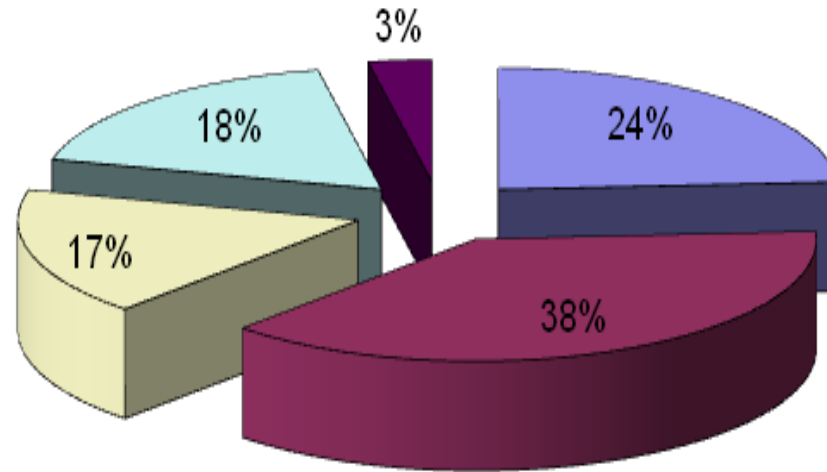


Рис. 1. Наличие в организациях стратегии /плана мероприятий по антикризисной политике в области управления персоналом

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Оцените, насколько работники Вашей организации проинформированы о положении компании и ее стратегии в условиях кризиса?»

<b>Балльная оценка степени информированности персонала</b>	<b>Удельный вес в общей численности опрошенных экспертов</b>
5 баллов (совсем не информированы)	4,0
4 балла	8,2
3 балла	33,5
2 балла	22,0
1 балл (полностью информированы)	32,2



- главная задача – снижение издержек на персонал, в том числе сокращение работников или снижение уровня их заработной платы (премии, доплаты др.)
- главная задача – сохранение основного кадрового потенциала, в том числе за счет поддержания высокого уровня заработной платы для профессионального ядра
- главная задача – развитие персонала, переподготовка по новым направлениям деятельности предприятия
- Четко выраженной кадровой стратегии нет
- другой ответ

Рис. 2. Приоритеты кадровой стратегии компаний в условиях кризиса

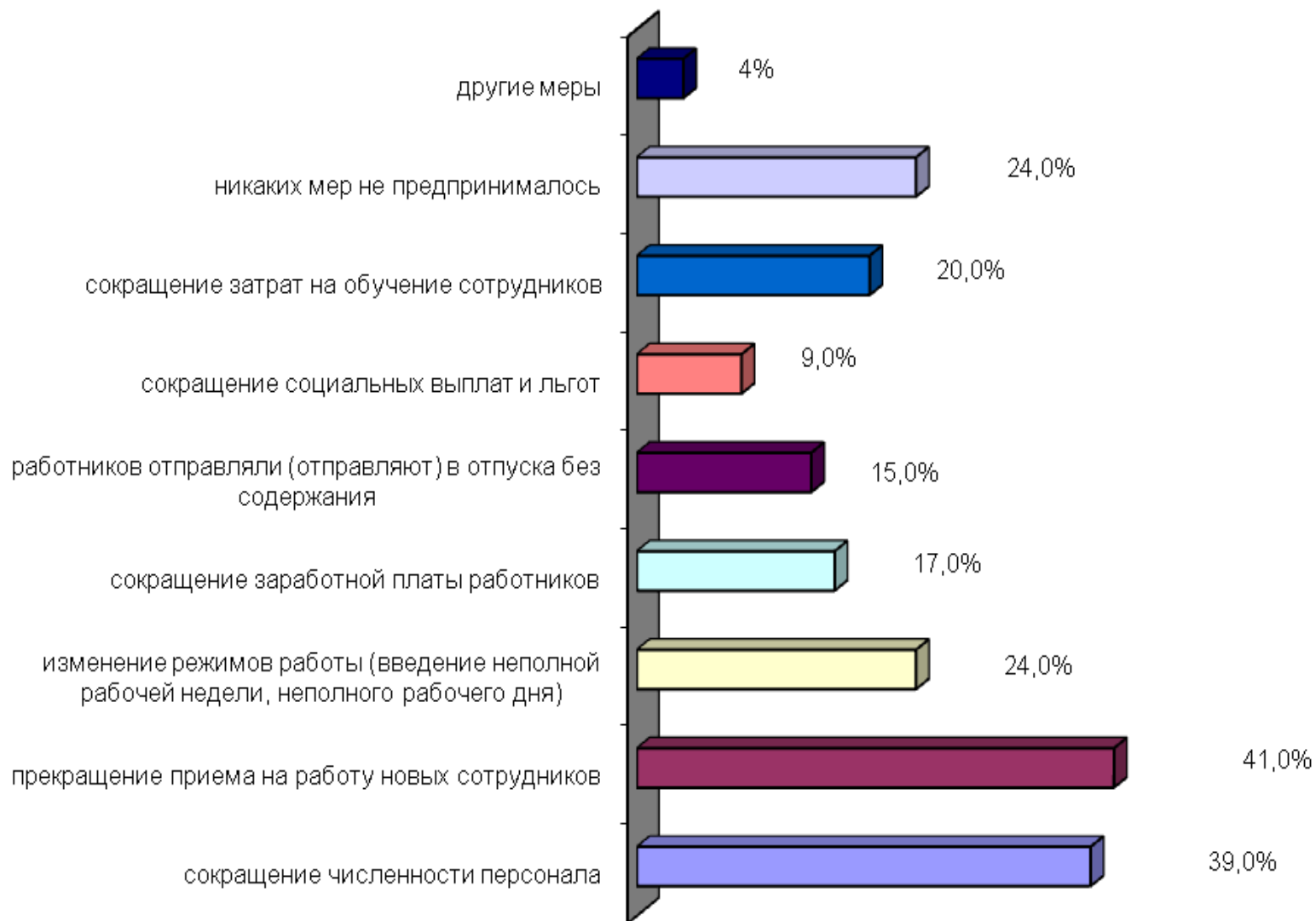


Рис. 3. Реализуемые мероприятия в отношении персонала на предприятиях Иркутской области в условиях кризиса (экспертная оценка)

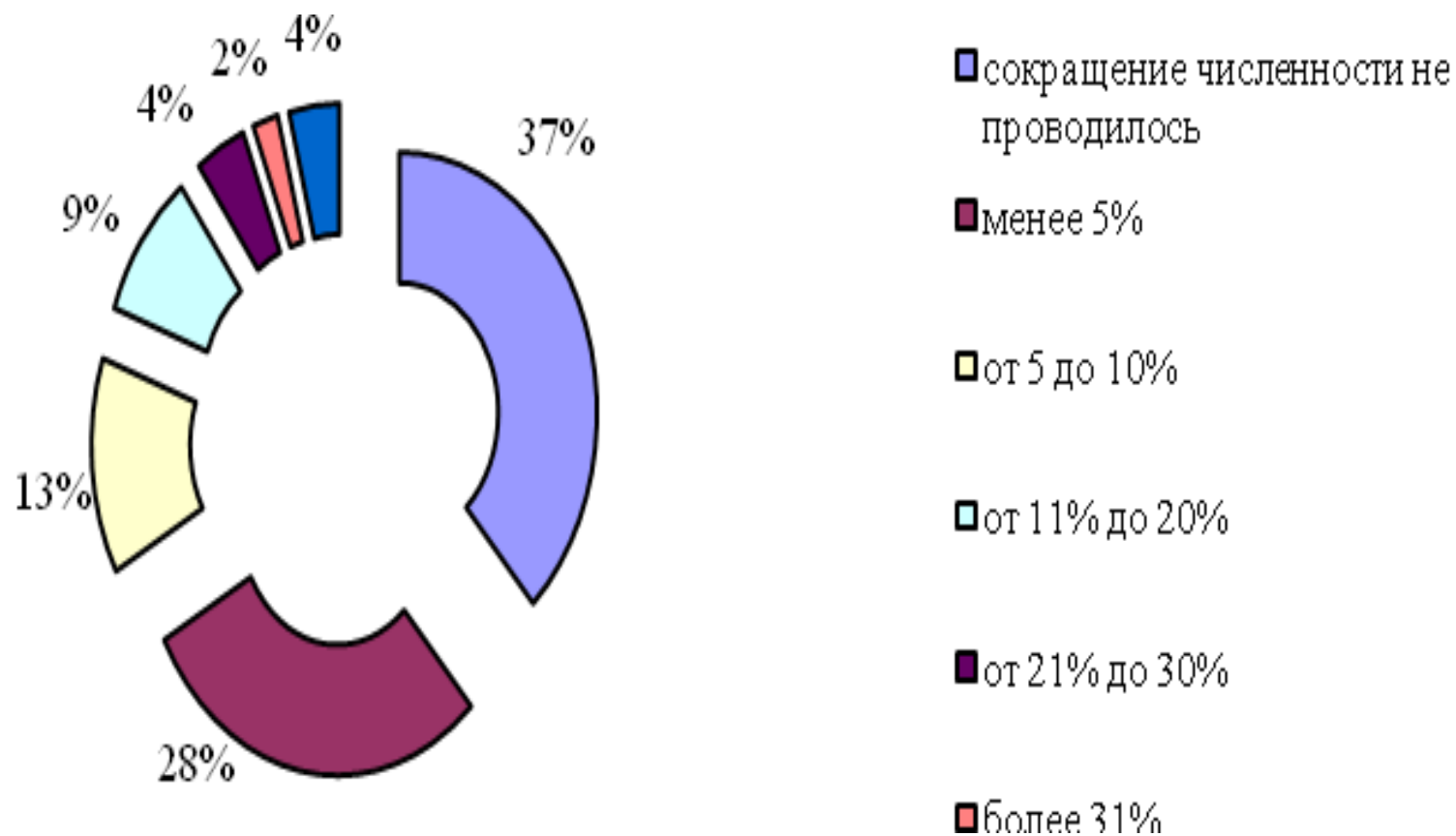


Рис. 4. Масштабы сокращения численности сотрудников

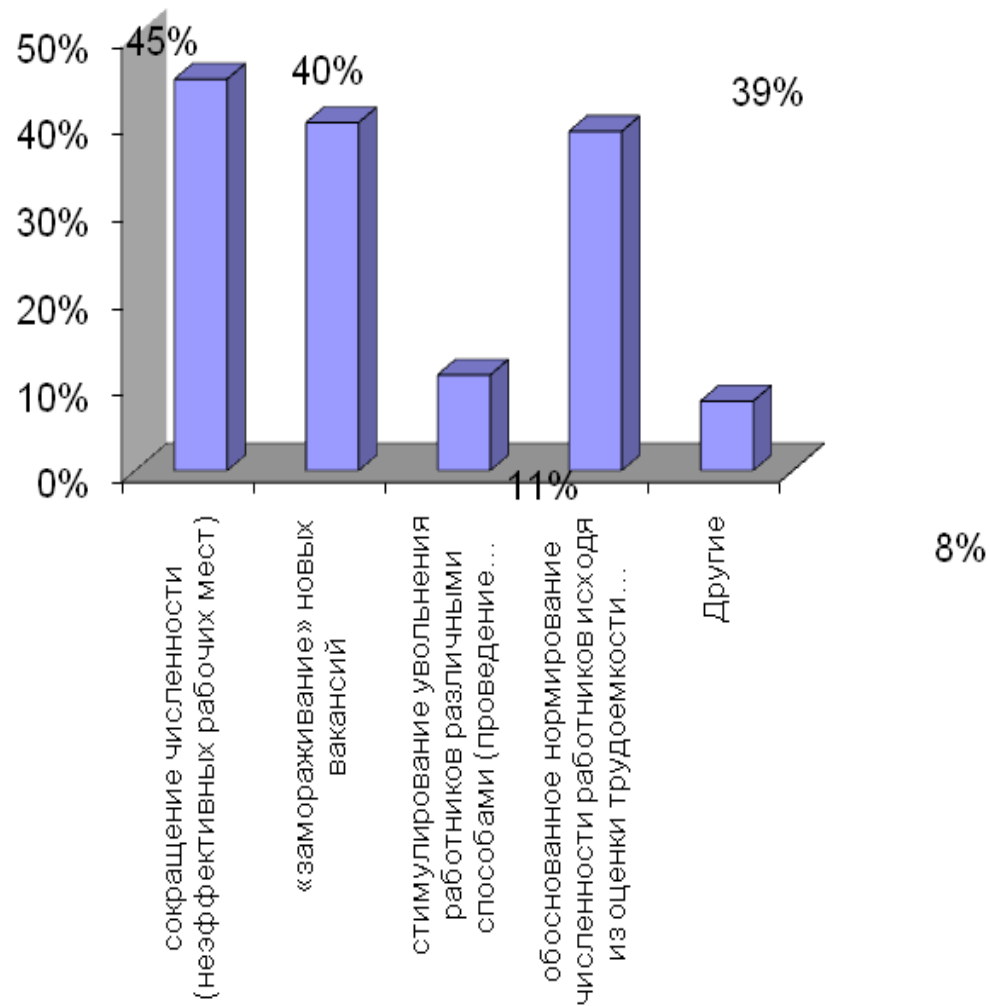


Рис. 4. Методы оптимизации численности персонала (экспертная оценка)

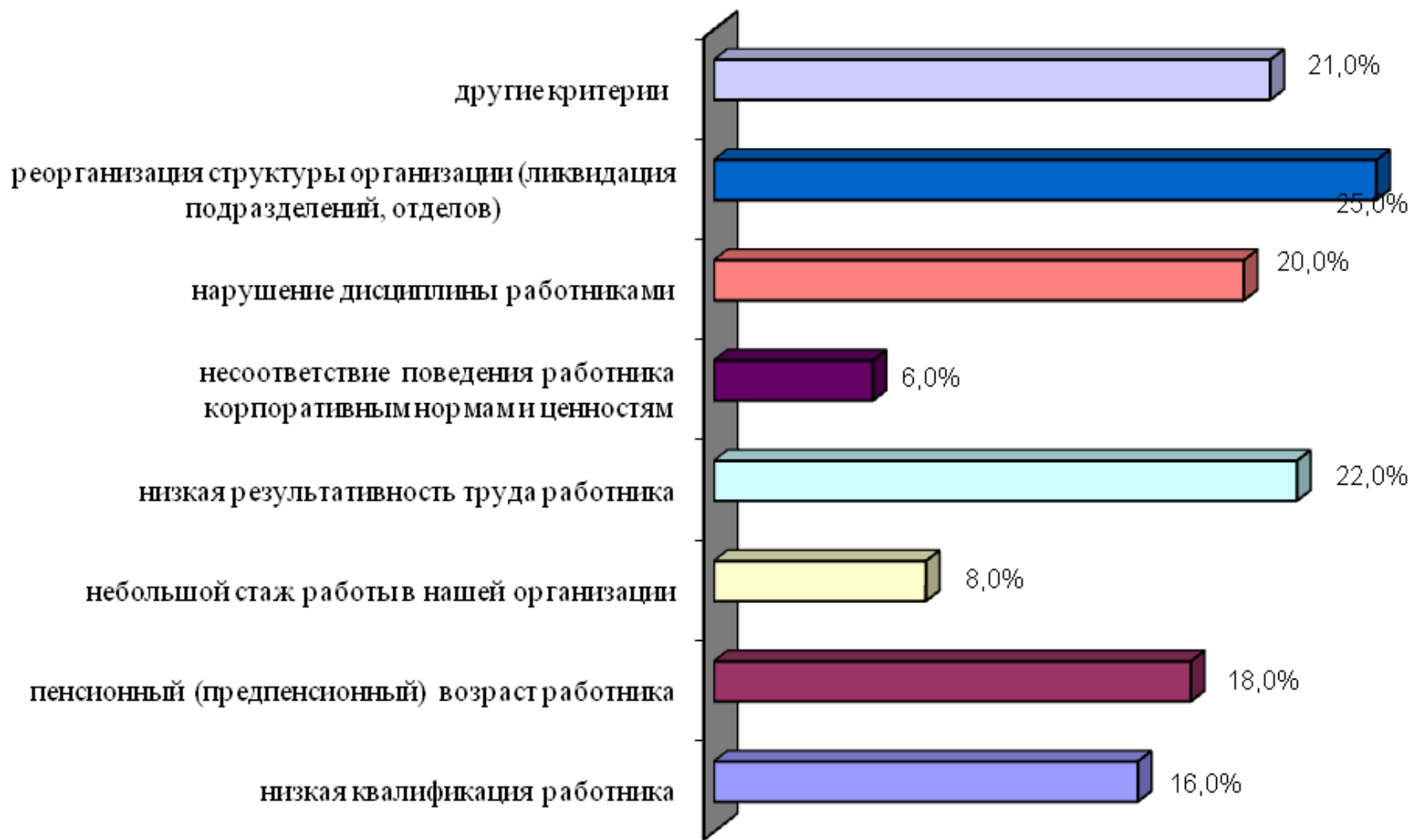


Рис. 5. Критерии высвобождения персонала

Распределение ответов на вопрос: «Использовались ли при принятии решения о высвобождении работников результаты оценки персонала?»

Варианты ответов	Удельный вес в общей численности опрошенных экспертов
использовались результаты периодически проводимой аттестации персонала	8,0
использовались результаты текущей оценки результатов труда	19,0
была проведена оценка персонала с целью выявления «неэффективных» сотрудников	8,0
учитывалось мнение непосредственного руководителя	30,0
результаты оценки не использовались	29,0
другой ответ	6,0



Распределение ответов на вопрос «Оказывались ли высвобождаемым работникам услуги по содействию их трудоустройству?» по результатам опроса представителей работодателя, %

Варианты ответов	%
нет, такие услуги не оказывались	42,0
да, работникам предлагались варианты трудоустройства внутри компании	28,0
да, работникам предлагались варианты трудоустройства вне компании	15,0
затруднились ответить	8,0

# **1. Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности»**

Конкурс проводится в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 4 марта 2009 г. № 265-р.

Конкурс будет проводиться ежегодно в два этапа на региональном и федеральном уровнях по нескольким номинациям.

**Организационно-техническое обеспечение:** Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации с участием ФГУ «НИИ труда и социального страхования».

Информация о конкурсе:

<http://www.vsf-niitru.ru/profrisk/sem-konkurs.html>

# **2. Региональный конкурс «Лидеры бизнеса: лучшие PR-технологии Сибири и Дальнего Востока»**

**Организатор:** ООО Корпорация управления персоналом при поддержке Администрации г. Иркутска и Байкальского государственного университета экономики и права.

Информация о конкурсе:

[www.personal.irksite.ru](http://www.personal.irksite.ru)

Байкальский государственный университет экономики и прав  
г. Иркутск

**Благодарю за внимание**