



К.э.н., доцент СОГУ
М.В. Келехсаева

Корпоративная социальная ответственность: проблемы и перспективы развития

М.В. Келехсаева

Объективные параметры корпоративного субъекта предопределяют важнейшие социальные характеристики внутрифирменных отношений и предстают в различных социальных формах. В теоретическом аспекте это порождает проблему выявления социальных факторов динамики внутрифирменных отношений, свойственных этапам становления корпоративного субъекта. А это возможно только при условии определения критерия, обеспечивающего сравнительный анализ социальных факторов организации отношений внутри корпорации. Таким критерием, адекватным природе политико-экономического анализа, выступают, по нашему мнению, мера и форма взаимодействия интересов собственников факторов производства (прежде всего – труда и капитала, которые реально вовлечены в производственный процесс и определяют перспективы эффективного функционирования корпоративного субъекта).

Эффективная комбинация факторов производства – труда, капитала, предпринимательства – является материальной предпосылкой стабильности функционирования корпоративной субъектности. Взаимодействие же интересов собственников этих факторов отражает социальные особенности деятельности корпоративного субъекта. Макроэкономический аспект данного процесса связан с разработкой такого механизма воздействия на интересы собственников факторов производства, который позволил бы достичь согласованного поведения участников корпоративного объединения.

Следует отметить, что феномен согласованности поведения, понимаемый как равновесие интересов, сам по себе является результатом длительных эволюционных преобразований корпоративного субъекта.

Возможность и необходимость согласования возникает лишь на рыночной ступени зрелости корпоративной субъектности, тогда как предшествующие ступени характеризуются подчинением труда капиталу.

Начальная (технологическая) ступень становления корпоративной субъектности позволяет раскрыть социальные факторы внутрифирменных отношений, которые явились предпосылкой макроэкономической организации самого корпоративного субъекта.

Технологический аспект функционирования фирмы позволяет говорить об особом способе авансирования финансового капитала для приобретения материальных, вещественных форм капитала (средств и предметов труда) и специфического товара – рабочей силы (которая, как известно, неотделима от личности своего носителя). Однако сами способности к труду в процессе производства продолжают оставаться собственностью тех, кто приобрел данный товар и предполагает их производительное (или иначе – прибыльное) использование. Комбинация множества частичных функций работников, разделенных естественно и технологически в соответствии с реалиями начального этапа индустриального обустройства производства, означает существование совокупного работника предприятия, которое выросло из недр капиталистической мануфактуры. Частичная функция каждого рабочего, так же как результаты действий совокупного работника фабрично-заводского типа, принадлежат собственникам капитала, авансировавшим эту деятельность. Следовательно, способы воздействия на собственников фактора «труд» базируются на экономическом принуждении (купля-продажа рабочей силы) и неэкономическом: влиянии на действия совокупного работника микроэкономического субъекта производства.

Отношения собственников фактора «капитал» и носителей способности к труду после заключения сделки основываются преимущественно на неэкономическом принуждении, позволяющем в скрытой и явной форме увеличивать продолжительность рабочего дня, а значит и прибавочно-рабочего времени, осуществлять жесткий контроль и регламентацию действиями частичных работников в течение производственного процес-

са. Подчинение «труда» «капиталу» является существенной характеристикой взаимодействия интересов собственников факторов производства внутри первичного хозяйственного звена.

Экономической формой реализации интересов каждого из участников производственного процесса является либо необходимый (для собственников «труда»), либо прибавочный (для владельцев «капитала») продукт. Величина необходимого продукта определяется потребностями работника, которые, в свою очередь, предопределены уровнем развития производства и зрелостью социально-экономических отношений.

Технологический облик предприятия на начальных ступенях индустриализации производства характеризуется преобладанием ручного труда, требующего значительного физического напряжения работника. Поэтому необходимый продукт и обеспечивал воспроизводство способностей к труду, не требующих высокой квалификации и существенной подготовки.

Следовательно, организация труда внутри капиталистической фабрики ориентируется на использовании административных рычагов воздействия на трудовой процесс и эффективную комбинацию действий совокупного работника предприятия фабрично-заводского типа. Функция контроля возлагается на управляющих, которые также являются представителями наемного персонала. Фактор «предпринимательства» персонифицируется в фигуре собственника авансируемого капитала. Управляющая иерархия еще не подготовлена по объективным причинам к самостоятельной реализации предпринимательских функций.

Следующая, экономическая ступень зрелости корпоративного субъекта материализуется в функционировании производства, которому свойственен более высокий технический уровень используемых средств производства. Механизация и частичная автоматизация производства изменяют содержание труда. На смену ручному труду приходит деятельность работника, обусловленная использованием конвейерной технологии. Научно-технический прогресс изменяет параметры совокупного работника фирмы. Теперь уже процесс производства не завершается на одном предприятии, а охватывает подразделения всей корпорации.

В результате в производстве товара принимает участие большое число рабочих, ряд которых выполняет операции, непосредственно не связанные с обработкой изделий. Регулируя процесс производства внутри корпорации, управляющая структура тем самым воздействует и на совокупного рабочего. Общая политика корпоративного объединения по отношению к огромной массе занятых на его предприятиях не просто

объясняется тем, что предприятия принадлежат корпорации, а вытекает из того, что большинство занятых составляют целостного «совокупного рабочего корпорации». При этом не имеет значения, что непосредственно в процессе производства роль частичных рабочих не равноценна (это, в частности, может находить выражение в величине их зарплаты). Важно другое: корпорация объективно заинтересована в воздействии, прежде всего, на совокупного рабочего, а затем уже на каждую его «составную часть».

Однако было бы ошибочно полагать, что в корпорации ослабевает надзор за каждым конкретным рабочим. Наоборот, определяя общую политику по отношению к совокупному рабочему, корпоративное объединение в то же время акцентирует внимание каждого уровня управления на необходимости максимального использования любого работника, какую бы роль он не выполнял. Поскольку направление и содержание политики по отношению к совокупному рабочему определяется центром корпорации и поскольку все средства тоже сосредоточены в нем, управляющая структура через специальные службы и органы обеспечивает максимальную эффективность функционирования совокупного рабочего.

Механизм внутрифирменного взаимодействия интересов в условиях экономизации корпоративного субъекта основывается на критериях, регулирующих отношение корпорации к занятым в ее производстве собственниками фактора «труд». Во-первых, это экономические формы включения работников в структуру корпоративного субъекта. Во-вторых, формы и методы активизации деятельности частичного и совокупного работника фирмы. В-третьих, это мотивация деятельности, определяемая участием работников в распределении вновь созданного продукта.

Внутрикорпоративная политика в отношении наемных работников опирается на ту степень социальной зрелости отношений, которая определяется экономическими и технологическими условиями функционирования корпорации. Сущность социальных форм внутрикорпоративных отношений определялась подчинением «труда» «капиталу», что отражало макроэкономические реалии «классического капитализма». Завоеванием общества в условиях «экономизации» социальных отношений является законодательное утверждение границ рабочего дня и трудоактивной жизни, правовые аспекты организации отдыха наемного персонала, социальных гарантий. Другими словами, макроэкономическое решение проблем занятости, выплаты социальных трансфертов и преодоления бедности легли в основу регулирования отношений труда и капитала внутри корпоративного субъекта.

Экономической формой включения работников в структуру совокупного работника корпорации является найм. Товарная сделка на рынке труда корректируется макроэкономической политикой государства, направленной на урегулирование отношений между работодателями и работниками и проявляющаяся в заключении коллективных договоров при поддержке профсоюзного движения. Профсоюзы призваны защищать интересы рабочих, поэтому в коллективные договоры включаются положения, которые определяют условия труда, соблюдение техники безопасности, уровень интенсивности труда, гарантированную минимальную заработную плату и процент ее ежегодного повышения, пенсионное обеспечение и т.д. Уровень тарифных ставок является важнейшим элементом коллективных договоров, а также, в известной степени, основой законодательных мероприятий.

При подготовке коллективных договоров корпорации стремятся добиться сокращения издержек производства за счет снижения расходов на оплату труда персонала, но в то же время заинтересованы в том, чтобы не снижать стимулов к высокоэффективной деятельности и снять вообще проблему социальных конфликтов, приводящих к срыву деятельности корпоративного объединения. Поэтому уступки профсоюзам во многом объясняются стратегической целью - обезопасить себя от разрушительных забастовок, от потери прибылей. С точки зрения найма рабочей силы важным здесь является то, что рабочий противостоит акционерному капиталу не как одиночка, а как член организованного союза рабочих, добивающихся своих требований.

Рынок товара – рабочей силе – только на технологической ступени зрелости корпоративного субъекта позволял осуществлять свободный выбор способностей к труду. В условиях же «экономизации» производства несовершенная модель конкуренции на рынке труда проявляется в существовании общих требований рабочих, объединенных профсоюзным движением. Общность интересов наемного персонала продиктована тремя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, ростом концентрации рабочей силы в корпоративных объединениях, во-вторых, повышением роли и значимости фактора «труд» в организации прибыльного, эффективного производства, в-третьих, укреплении самоорганизации наемного персонала.

Поскольку в составе корпорации в результате диверсификации производства работают представители различных отраслей, коллективный договор с представителями различных профсоюзов включает высший слой управляющей структуры корпорации. Отдельные заводы в многозаводских компаниях обычно не имеют права зак-

лючать коллективные договоры. Тем самым центр корпорации стремится добиться установления единых требований ко всем участникам производственного процесса, а также постоянно контролирует трудовые отношения для своевременного предотвращения социальных трений. Если руководители структурных подразделений нарушили распоряжение высшего управляющего звена, что привело к трудовым конфликтам и убыткам, то, как правило, это завершается увольнением тех управляющих, которые проявили «неразумную» самостоятельность в организации трудовых отношений.

Особую значимость в активизации фактора «труд» и повышении эффективности его использования имеет контроль за производственным процессом и функциями частичного и совокупного работников. Самовозрастание капитала на экономической ступени зрелости корпоративного субъекта воплотилось в механизированном и частично автоматизированном производстве.

Для выполнения роли управляющих всех уровней требовалась одновременно жесткая и гибкая политика в осуществлении, прежде всего, принципов корпорации в трудовых отношениях, которую выполняли «представители» капитала. Теперь же все заменяется самоорганизацией и упорядоченностью действий частичных работников конвейерного производства.

Изменение содержания производственного процесса обусловило потребность в работнике, обладающем квалификацией и мастерством, соответствующим технологии конвейерного производства. Формирование совокупного работника конвейерного производства стало задачей самого корпоративного субъекта.

Только на уровне корпорации, исходя из прогноза ее перспективной деятельности и обладая необходимыми средствами, возможно определить нужное число рабочих соответствующей квалификации и необходимой специализации. Отдельное предприятие такой возможностью не обладает, поскольку оно руководствуется только текущими показателями своей деятельности и может предъявлять спрос только на текущие потребности в рабочей силе.

Экономические условия воспроизводства акционерного капитала определяют общность и единство интересов по отношению к собственникам фактора «труд» во всех звеньях корпорации.

Индустриальная эпоха отличается небывалым ускорением развития производительных сил и сложности производства, что, с одной стороны, предъявило высокие требования к уровню подготовки и классификации рабочих, и с другой - повысило роль трудового фактора, активизации собственников способностей к труду в воспроизводстве акционерного капитала.

В этой связи все большее значение приобретает создание механизмов управления совокупным работником корпорации, способствующих активизации личностных мотивов поведения собственников фактора «труд», адекватных целевой функции корпоративного предпринимательства - максимизации прибыли на основе интенсификации труда и производства и повышения эффективности деятельности корпоративного субъекта. Начальные этапы индустриализации производства, как уже отмечалось ранее, обусловили такие формы повышения производительности и интенсивности труда, как изучение движений рабочего, хронометраж и другие подобные методы.

Экономическая ступень зрелости корпоративного субъекта обусловила новые формы активизации работника, которые направлены на изменение отношений между собственниками «труда» и «капитала». Изучение стимулов человеческой деятельности и отношений между людьми явилось главной задачей позднеиндустриального общества. Возник феномен «человеческих отношений», механизмами реализации которого явились широко распространенные на практике, укоренившиеся в современной экономической теории принципы производственной демократии. Конкретное воплощение новая парадигма отношений труда и капитала нашла в деятельности демократических институтов корпорации, организации непрерывного образовательного процесса наемного персонала крупных акционерных компаний, финансируемых за счет самой корпорации, системе пожизненного найма. Социальный эффект данных процессов проявился в постепенном раскрепощении «труда», при этом, подчинение «труда» «капиталу» бесспорно сохранилось, но изменились формы и методы подчинения. Сущность происшедших перемен заключается в создании экономической заинтересованности, стимулов высокоэффективного труда наемного персонала корпорации.

Наиболее полно это нашло отражение в концепции и практике «человеческих отношений», представляющей организацию управления формой активизации наемного работника в рамках корпоративного субъекта. Практически все звенья компании, начиная с центра и кончая предприятием, имеют специальные органы, которые занимаются «человеческими отношениями».

Независимо от степени диверсификации контроль за осуществлением «человеческих отношений» держит в своих руках президент (вице-президент), который получает регулярные отчеты о проделанной в этом направлении работе во всех звеньях корпорации. Такие важнейшие вопросы в сфере «человеческих отношений», как нормы выработки и темп роста заработной платы, у-

держиваются высшей иерархией управляющей структуры корпорации. В «Дженерал Электрик», например, был создан «Указатель отношений между работниками», в котором сформулированы правила отношений между различными службами и отделами, а также между работниками на производственном предприятии. Обмен информацией между отделами «человеческих отношений» налажен оперативно, независимо от того, в каком городе находится предприятие и где расположены вышестоящие органы. Нормальному осуществлению «человеческих отношений» в корпорациях уделяется не меньшее внимание, чем обеспечению выполнения производственной программы. Собственно, «человеческие отношения» и подчинены общей цели корпорации, а поэтому расходы на организацию службы «человеческих отношений» считаются выгодными. В среднем один процент от общего числа занятых в крупных компаниях являются служащими отделов «человеческих отношений» [1].

Задача данных отделов заключается в приобщении работника к делам, целям фирмы, осознанию своей значимости для успеха всей корпорации. С момента включения работника в деятельность корпорации он ощущает, что цель всей корпорации совпадает с его личной целью. Поэтому успехи корпорации становятся его личными удачами, а неудачи - личной трагедией. Атмосфера «общности интересов» обеспечивает максимальную отдачу всех рабочих и служащих в достижении эффективности производства [2].

Отделы «человеческих отношений» корпорации разрабатывают рекомендации руководителям структурных подразделений различных уровней о том, как осуществлять руководство, стать неформальным лидером, создать атмосферу совместного поиска высоких результатов деятельности. Главное, чтобы цель предприятия понималась и разделялась каждым работником. Рабочие и служащие должны проникнуться пониманием того, что они являются «соучастниками» в делах корпорации.

Практическому воплощению идеи «общности» целей представителей «труда» и «капитала» в значительной степени способствует система «пожизненного найма», широко распространенная, например, в японских компаниях. Деловой успех японских корпораций в исследованиях социологов связывается именно с персоналом, системой «пожизненного найма» на работу, в отличие от американских компаний, в которых условием успеха считается исключительно финансовый капитал [3].

Теория и практика «человеческих отношений», включая и систему «пожизненного найма», ориентирована на работников, имеющих специальную подготовку, определенную квалификацию,

способных управлять современным, сложным оборудованием, налаживать и собирать автоматические линии.

Высококонцентрированное производство корпоративного субъекта индустриального общества сосредотачивает сотни тысяч людей и требует постоянного совершенствования профессиональных знаний работников, овладения ими новых специальностей. В этом случае корпорация не может уповать на рынок неизвестной, случайной рабочей силы. Переложив основные затраты по общей подготовке рабочей силы на государство, корпорации стремятся сами готовить рабочих необходимой профессии и квалификации, стимулируя желание рабочих повысить свою квалификацию или приобрести сложную профессию. Вопросами подготовки рабочих кадров и служащих заняты социальные органы корпорации, которые руководят центрами по подготовке. Школы (или центры) по подготовке и переподготовке могут носить централизованный характер и находиться вблизи штаб-квартир корпораций и могут иметь значимость для определенного региона, включаясь в крупнейшие структурные подразделения корпоративного объединения. Как правило, в центральных школах готовятся кадры по новым, дефицитным профессиям, в то время как в местных школах занимаются рабочие, уже работающие и повышающие свою квалификацию или приобретающие новую специальность. Подверженное конъюнктурным колебаниям и часто меняющееся производство вынуждает рабочего тратить свободное время на получение «запасных» специальностей, которые могут оказаться востребованными в обозримом будущем.

Корпорация также заинтересована в такой подготовке своих рабочих для того, чтобы иметь резервную рабочую силу по новым специальностям. Поэтому корпорация обеспечивает централизованную подготовку рабочих.

Важное место в подготовке рабочих занимают занятия непосредственно на предприятиях, которые обычно сводятся к освоению нового оборудования и новых технологических процессов. Система подготовки рабочей силы в компаниях распространяется на всех занятых, причем главным принципом такой подготовки считается непрерывность обучения.

Таким образом, неизвестный и в значительной степени свободный рынок рабочей силы для корпорации перестает существовать. Другими словами, рынок труда создается и регулируется практически в рамках самой корпорации, перемещаясь в ее внутреннюю сферу.

Именно рыночный тип корпоративной субъектности обусловил переход к новой системе социальных ценностей, сущность которых - в ини-

циативности, активном участии первичных звеньев, наемного персонала в делах крупной организации.

«Экономизация» корпоративной субъектности означала возможность и необходимость создания экономических стимулов инициативной деятельности. Мотивация поведения собственников фактора «труд» все более ориентировалась на расширение форм участия работников во вновь созданном продукте. Не только необходимый, но и частично прибавочный продукт как вознаграждение за активность, преданность фирме постепенно формировали квазипредпринимательский тип поведения наемного персонала.

Дальнейшая эволюция корпоративного субъекта, на наш взгляд, связана с возрастанием значимости социальных факторов в эффективном функционировании экономики. Включение работников в структуру совокупной рабочей силы корпорации сохранит регулирующий макроэкономический потенциал, при этом уровень и характер полученного образования и квалификации ориентируется на сочетание фундаментальных теоретических и специальных прикладных знаний. В подготовке рабочих сохранится ориентир на поливалентную квалификацию, расширение кругозора, стимулирование технического творчества, приобретение навыков конструкторской деятельности. В эпоху НТР происходит быстрое «старение» знаний, поэтому переподготовка рабочих становится естественным компонентом внутренних отношений фирмы, имеющим место в течение всей трудоактивной жизни работников.

Особую значимость в активизации наемного персонала и обеспечении инновационного типа воспроизводства приобретают творческие, мобильные группы, как способ организации труда, имеющие своей целью достижение конкретно поставленной управляющей структурой задачи. Способы формирования подобных органов, порядок их работы, взаимодействие участников между собой очень разнообразны, однако цели их существования сходны – соединить усилия управляющих, ученых и рабочих при разработке нововведений, полнее использовать знания и опыт рабочих в инновационном процессе. Среди множества таких групп в уже существующих современных корпорациях выделяются группы, создаваемые для решения конкретной проблемы, и постоянно действующие группы.

Задача стимулирования включения всех участников корпоративного объединения в инновационный процесс является достаточно сложной. Во-первых, важно добиться повышения творческой энергии персонала, стимулировать поиск нестандартных решений, создать и поддерживать атмосферу творчества, то есть вторгнуться в сферу, которая считается неподвластной рациональ-

ному внешнему воздействию. Во-вторых, при всей важности инновационного процесса, который формирует содержание труда работников постиндустриальной эпохи, особую значимость приобретают рыночные результаты деятельности, выражающиеся в конкретных показателях эффективности: росте прибылей, снижении издержек, повышении качества продукции, удовлетворении индивидуализированных потребностей общества.

Таким образом, рыночные критерии играют решающую роль и в оценке значимости труда совокупного работника корпорации. Следовательно, подход современных компаний к стимулированию труда определяется двумя главными моментами – стремлением максимально активизировать творческую личность и направить эту активность на достижение конкретного экономического результата. Нетрудно понять, что мотивационной основой поведения участников корпоративных отношений является осознание экономической значимости деятельности работников.

Система стимулирования деятельности совокупного работника фирмы должна учитывать следующее: 1) использование большого числа материальных и нематериальных стимулов и необходимость создания взаимодополняющей системы стимулирования; 2) широкое применение организационных и психологических стимулов, ориентированных на потребности высшего порядка (в самовыражении, реализации индивиду-

альностей и т.д.); 3) придание стимулированию труда постоянного характера, а не единичной акции или временной компании.

По мнению американских исследователей, наиболее эффективным методом повышения отдачи труда является самомотивация, т.е. состояние, при котором стремление к творческому труду исходит от самого работника.

Экономической основой роста самомотивации деятельности работников в постиндустриальную эпоху является изменение отношений собственности. «Рассеивание» собственности на «капитал» между всеми участниками корпоративного объединения, прежде всего между наемным персоналом, изменяет отношения «труда» и «капитала». Рыночный «облик» корпорации формирует устойчивую мотивационную основу новаторской, творческой деятельности, сущность которой в соединении собственности на «труд» и собственности на «капитал». Обладание долей собственности на финансовые и материальные активы фирмы в виде ценных бумаг (акции и облигации) создает прочный фундамент для вовлечения всех членов корпорации в предпринимательскую деятельность инновационного типа. Следовательно, взаимодействие интересов собственника «труда», «капитала», управляющей структуры приобретает экономическую форму согласования интересов, а социальная сущность деятельности корпоративного субъекта реализуется в отношениях «партнерства».

Литература

1. **Пороховский А.А.** Экономические отношения в монополистических объединениях (на примере промышленных предприятий). – М.: Изд-во Московского университета, 1979. С. 122.
2. **Гвишиани Д.М.** Организация и управление. – М., 1972, С. 294.
3. **Современные** тенденции в управлении в капиталистических странах. – М., 1972. С. 255.

