

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

*Еловая Е.М., м.э.н., ст. преподаватель ККД УО «Институт
предпринимательской деятельности», г. Минск*

Кадры, трудящиеся, работники, сотрудники, персонал – основа любой организации. Для успешного развития предприятия в долгосрочной перспективе необходимо беречь, воспитывать и совершенствовать этот ценный ресурс. Когда организация или предприятие берет на работу нового сотрудника, оно также берет на себя большую ответственность финансовую, социальную, личную.

Каждая организация в процессе своего развития сталкивается с пятью основными проблемами в области трудовой практики:

Проблема 1: Найм и трудовые отношения;

Проблема 2: Условия труда и социальная защита;

Проблема 3: Социальный диалог;

Проблема 4: Охрана труда и безопасность на рабочем месте;

Проблема 5: Развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте.

Важность занятости для развития личности признается во всем мире. Как работодатель, организация содействует достижению одной из наиболее широко признаваемых целей общества, а именно повышению уровня жизни за счет полной и гарантированной занятости и достойной работы [1].

Условия труда включают в себя заработную плату и другие формы компенсаций, рабочее время, перерывы для отдыха, выходные дни, дисциплинарные практики и условия увольнения, охрану материнства и вопросы благополучия, такие как безопасная питьевая вода, санитарное обеспечение и доступ к медицинским услугам. Условия труда существенно влияют на качество жизни трудящихся и их семей, а также экономическое и социальное развитие. Следует уделять соответствующее внимание качеству условий труда [1].

Социальный диалог включает в себя все виды переговоров, консультаций или обмена информацией между или среди представителей правительства, работодателей и трудящихся относительно общих интересов, относящихся к экономическим и социальным вопросам, вызывающим озабоченность. Он может происходить между работодателем и представителями трудящихся, касаясь вопросов, затрагивающих их интересы, и может также включать правительство, если затрагиваются факторы более общего характера, такие как законодательство и социальная политика [1].

Охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте касаются обеспечения и поддержания самого высоко уровня физического, психического и социального благополучия трудящихся, предотвращения (причинения) вреда здоровью, вызванного условиями труда. Они также относятся к защите

трудящихся от рисков здоровью и адаптации производственной среды к физиологическим и психологическим нуждам трудящихся [1].

Развитие человеческого потенциала включает в себя расширение выбора за счет увеличения возможностей и способностей человека, помогая таким образом женщинам и мужчинам прожить долгую и здоровую жизнь, обладать знаниями и иметь достойный уровень жизни. Развитие человеческого потенциала также включает в себя доступность политических, экономических и социальных возможностей проявлять творчество и осуществлять производительный труд, чувствовать самоуважение и ощущать принадлежность к сообществу и свой вклад в общество [1].

Встраивание социальной ответственности в каждый аспект организации включает приверженность и понимание на всех уровнях организации. На ранней стадии усилий организации относительно социальной ответственности повышение осведомленности следует направлять на улучшение понимания аспектов социальной ответственности, включая принципы, основные темы и проблемы. Приверженность и понимание должны исходить от высшего руководства организации. Понимание преимуществ социальной ответственности для организации может играть важную роль в формировании приверженности со стороны руководства организации. Таким образом, следует приложить усилия для того, чтобы обеспечить полное понимание со стороны руководства организации последствий и преимуществ социальной ответственности. Некоторые работники и части организации будут в большей степени заинтересованы и восприимчивы к принятым действиям относительно социальной ответственности, чем другие. Создание культуры социальной ответственности внутри организации может потребовать существенного времени, но систематические действия и работа на основе существующих ценностей и культуры оказывались эффективными для многих организаций. Поэтому важно воспитывать в сотрудниках профессионализм и высокие морально-этические качества [1].

Корпоративная социальная ответственность охватывает множество сфер жизни бизнеса, общества и государства. От защиты окружающей среды, защиты прав и интересов трудящихся до экономических интересов бизнеса, коррупцию и бюрократию государственного аппарата [2].

Повлиять на убытки вследствие изменения климата в масштабе нашей страны невозможно, по щелчку пальцев модернизировать старое советское промышленное наследие тоже дорогостоящее удовольствие. В цифрах это 50-100% от уровня среднего уровня ВВП за 2010-2016 годы или 60-65 млрд. долларов для того, чтобы превратить Республику Беларусь в экологическую, высокотехнологичную передовую экономику. Мы также не можем повлиять на внешнеполитическую и внешнеэкономическую ситуацию, из-за которой наша экономика несет серьезные потери. Ситуация «преддепрессивная» и с явными признаками стагнации в экономической и общественной жизни.

Большие средства бизнеса и государства расходуются на решение проблем на которые мы не можем повлиять, либо имеем небольшое пространство для маневрирования без явных признаков успеха.

Статья 1 Конституции Республики Беларусь гласит: «Республика Беларусь – унитарное демократическое социальное правовое государство» [3].

Главная ценность нашего государства, главный ресурс – человек и результаты его труда и мысли. Золото высоко ценится только если оно:

- a) имеет высокую степень чистоты
- b) не имеет примесей, которые вызывают потемнение и коррозию
- c) обладает ковкостью (податливостью, т.е. принимает любую форму при минимуме воздействия)

Человек – основной ресурс нашей страны. При этом, бюрократия и коррупция – это коррозия, которая снижает его ценность как профессионала, как человека. Работа над улучшением человеческого потенциала – это тот нераскрытый ресурс, куда необходимо вкладывать средства.

Масштаб ущерба от коррупционных операций оценить действительно сложно, ведь учитывается только количество раскрытых преступлений. Еще большая часть остается в тени. В конце 2015 года уровень теневой экономики официально огласили представители Национального банка Республики Беларусь и Министерства по налогам и сборам – доля теневой экономики в Республике Беларусь занимает 35% от ВВП. Потери государства при этом ежегодно составляют шесть триллионов неденоминированных рублей. Независимые же эксперты полагают, что доля теневой экономики в государстве составляет не менее 45% [4].

Многие представители бизнеса слабо осознают масштаб ущерба, который они причиняют государству, работая по коррупционным схемам, оправдываясь непомерными налогами. Средства, которые предназначались для работы и развития бизнеса уходят в тень и не приумножаются т.к. были потрачены на личные нужды. В то время как при работе по белым схемам начинается ощущаться дефицит свободных средств, который и приводит к кризисному явлению в экономике ввиду неплатежеспособности субъектов хозяйствования.

С другой стороны, излишняя бюрократизация государственного аппарата сама приводит к таким последствиям, и представители бизнеса вынуждены нарушать закон для быстрого решения их вопроса. Ведь в современных рыночных условиях важна гибкость и оперативность. Время в прямом смысле деньги. На выполнение всех бюрократических процедур затрачиваются тысячи часов рабочего времени, сотни тысяч тонн макулатуры и миллионы долларов, как со стороны бизнеса, так и со стороны государства. Фактически работать по всем правилам и бюрократическим процедурам не выгодно обеим сторонам.

Таким образом, корпоративная социальная ответственность – это система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях.

Корпоративная социальная ответственность и современные социально-трудовые отношения образуют новую систему социально-экономических отношений в обществе, созвучную происходящим в мире изменениям.

Литература:

1. Международный стандарт ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» // [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.samruk-energy.kz/images/2016/ku/ust_razv/ISO_26000_rus.pdf (http://www.iso.com) - Дата доступа: 06.03.2017.
2. Глобальный договор // [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://un.by/undp/news/belarus/12-12-06-001.html>. - Дата доступа: 06.03.2017.
3. Конституция РБ // [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus/> - Дата доступа: 06.03.2017.
4. Министерство по налогам и сборам Республики Беларусь оценивает объем теневой экономики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://naviny.by/rubrics/economic/2015/03/19/ic_news_113_455716/. – Дата доступа: 06.04.2017.