

Корпоративная социальная ответственность как элемент устойчивого и динамического развития учреждения высшего образования

В. В. Сенько,

проректор по учебной работе и экономике,
кандидат физико-математических наук, доцент,

О. В. Котова,

начальник Центра медицинской помощи
и социального развития, кандидат медицинских наук,

Т. В. Парада,

специалист по социальной работе Центра
медицинской помощи и социального развития;
Гродненский государственный университет
имени Янки Купалы

Традиционно деятельность учреждения высшего образования рассматривается с позиций оказания образовательных и научно-исследовательских услуг. Между тем роль УВО как социального института особенно возросла в условиях формирования постиндустриальной и следующей за ней информационной экономики.

На сегодняшний день деятельность учреждений высшего образования должна оцениваться и с точки зрения реализации социальных вопросов. Функционирование УВО как социального института проявляется в «организационном поведении» на трех уровнях: индивидуального поведения сотрудников и обучающихся, коллективного поведения различных групп в рамках УВО, стратегии поведения учреждения в обществе. Учреждение высшего образования представляет собой организацию, в которой социальные вопросы должны реализовываться среди работников и обучающихся и быть направлены на взаимодействие с внешней средой. Одним из механизмов обеспечения этого взаимодействия может стать социальное партнерство между образовательным учреждением, работодателями, органами власти и другими заинтересованными сторонами. Стратегия поведения УВО должна носить социально-ответственный характер.

Социальная ответственность – фундамент социального государства и общества как системы социальных институтов, признающих свою ответственность за удовлетворение основных потребностей граждан и предпринимающих для этого соответствующие практические усилия. Социальная ответственность УВО выражается в его вкладе в развитие общества и предполагает добровольное разделение

с государством ответственности за социально-экономическое развитие региона присутствия, за решение наиболее острых и неотложных социальных проблем, за удовлетворение жизненно важных социальных потребностей населения [1; 7]. Именно такой подход призван интегрировать и гармонизировать весь спектр различных, а иногда и противоположных интересов, потребностей и ценностей, свойственных различным группам, имеющим отношение к высшей школе и заинтересованным в результатах ее деятельности.

Первоначально о социальной ответственности организаций стали говорить применительно к сфере бизнеса, т. е. о социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности – коммерческих организаций, основной целью деятельности которых является извлечение прибыли. Основы концепции социальной ответственности зародились в конце XIX – начале XX в. среди различных организаций бизнеса. В среде американских инженеров она получила распространение как идея социальной ответственности в контексте роста престижа профессии. В 20-е гг. в деловых кругах США эта проблема трактовалась как «концепция служения», согласно которой деятельность фирм должна быть ориентирована кроме «делания денег» и на другие цели. Доктрина социальной ответственности, сформулированная как обязанность бизнесменов проводить такую политику, принимать такие решения и следовать тем направлениям деятельности, которые желательны с точки зрения целей и ценностей общества, была предложена в книге американского экономиста Г. Боуэна «Социальная ответственность бизнеса», опубликованной в 1953 г. [2].

Проблемы, связанные с функционированием крупных корпораций, выдвинулись на первый план только в 70-е гг. XX в. В обществе росло беспокойство по поводу роли транснациональных и национальных монополистических объединений. Сами размеры этих объединений таили в себе угрозу экономической стабильности и самостоятельности суверенных государств.

Дальнейшее развитие и расширение корпоративного сектора в экономике уже в нынешних условиях заставляет задуматься: возможно ли достижение долгосрочных и краткосрочных целей корпорации, связанных исключительно с максимизацией прибыли, без учета человеческих ценностей? В различных странах мы можем наблюдать усиливающийся интерес к про-

блеме так называемой социальной ответственности корпораций. Здесь под ответственностью понимается учет и реализация интересов различных участников корпоративных отношений.

Компания несет обязательства перед многочисленными членами (участниками) групп интересов. На корпорации возлагаются особые моральные обязательства и социальная ответственность за развитие институционального, социального, технологического и хозяйственного окружения корпорации, экологической и общей социальной среды. Эти функции выходят за пределы собственно задачи получения прибылей [3; 4]. Таким образом, методологической основой социальной ответственности учреждения высшего образования является *«концепция социальной ответственности бизнеса»*.

Сегодня на фоне развитых корпораций и рыночных структур, вкладывающих весомые средства в развитие человеческого потенциала и реализацию социальных программ, бюджетные организации, к которым относятся УВО, находятся в худшем положении. Ограниченное финансирование, недостаточное материально-техническое оснащение, условия и оплата труда, отсутствие возможностей для реализации полноценных программ поддержки работников не позволяют в полной мере говорить об адекватной реализации социальной функции. Однако данный аспект не должен быть сдерживающим фактором при разработке социальных программ.

Для понимания роли УВО как социально ответственного института необходимо рассмотреть функции, которые он выполняет в силу занимаемого в обществе положения:

- воспроизводство общественного интеллекта – предоставление обществу образовательных услуг, направленных непосредственно на обслуживание человека и его свободное развитие;
- подготовка высококвалифицированных кадров как одного из решающих факторов развития системы образования в целом, а также обеспечения научно-технического и социально-экономического прогресса страны;
- формирование рынка труда – создаваемые в учреждении высшего образования новые знания оказывают прямое воздействие на рынок труда, заставляя переоценивать значение тех или иных профессиональных навыков, изменяя количественные и качественные требования к трудовым ресурсам;
- развитие культуры и норм поведения (кодекс поведения, логотип и фирменный стиль, коллективный договор, положение по оплате труда, вознаграждениям и премиям), наличие и соблюдение которых во многом определяет психологический климат в УВО и его рыночную капитализацию;
- стабилизация социальных отношений – учреждение высшего образования выступает активным участником социальных взаимодействий с заинтересованными сторонами и множеством представителей социаль-

ной среды региона присутствия. Это осуществляется посредством подготовки аналитической информации для законодателей, разработки предложений об изменении или принятии законов, реализации социальных программ (особенно на добровольной основе), информирования общественности о своих успехах и проблемах (социальная отчетность) [5; 6].

Таким образом, учреждению высшего образования как социально ответственному институту присущи как общие с другими социальными институтами, так и особые, свойственные только ему роли в общественном развитии – в самой природе его существования заложен социальный характер, проявляющийся в повышении уровня образования населения и развитии личности.

В основе программ, реализующих элементы корпоративной социальной ответственности, лежат такие принципы, как преемственность, общедоступность, адресность, эффективность, прозрачность, комплексный подход, системность, активность, справедливость, сотрудничество, стратегическая и экономическая обоснованность, согласованная со стратегическими приоритетами университета, рассматриваемая в контексте повышения его конкурентоспособности и обеспечиваемая финансовыми результатами деятельности университета.

Реализация корпоративной социальной ответственности УВО достаточно нова для белорусских учебных заведений. Традиционно в узком контексте социальной ответственности основным направлением работы вузов является содействие социально-экономическому развитию регионов, прежде всего через подготовку кадров и укрепление потенциала вузовской науки.

В связи с этим хотелось бы обратить внимание на два момента, которые, на наш взгляд, делают проблему реализации корпоративной социальной ответственности востребованной именно сегодня.

Во-первых, в новых экономических условиях учреждение высшего образования не может рассматриваться только как бюджетное учреждение, выполняющее социальный заказ, такой подход односторонен. Вуз – это бизнес-единица, компания, стремящаяся решить собственные задачи и, как любая компания, обязанная соотносить их достижение с общественными интересами.

Во-вторых, в современных условиях конкуренции четкая реализация элементов корпоративной социальной ответственности позволит занимать лидирующие позиции на рынке и быть успешным в будущем.

Внедрение принципов корпоративной социальной ответственности вуза путем разработки программы, включающей вопросы социальной поддержки работников и обучающихся и направленной на внешнюю

среду, является важной задачей для его долгосрочного успеха в той же мере, что и для общества в целом. Речь, таким образом, идет о выработке стратегии организации, способной не только адаптироваться к меняющимся и нередко противоречивым условиям внутренней и внешней среды, но и учитывающей и формирующей их требования [8].

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы является крупнейшим региональным вузом Беларуси, который осуществляет подготовку кадров по широкому спектру специальностей и ориентирован на завоевание лидирующих позиций в сегменте массовых образовательных услуг на глобальном рынке, геополитическое и инновационное развитие региона. На сегодняшний день в университете обучается около 20 тыс. студентов и работает более 2 тыс. человек.

Наш университет ставит целью обеспечение качественного образования, научных исследований, современных технологий во благо личности, общества и государства. Реализация данной цели позволит обеспечить устойчивую саморазвивающуюся систему, эффективно взаимодействующую с окружающей средой, стать организацией, открытой для изменений, которые в современном мире происходят непрерывно.

Вопросы социальной поддержки работников и студентов всегда были и остаются предметом пристального внимания в университете. За годы реализации различных социальных мероприятий накоплен большой опыт, сформированы определенные принципы и правила работы в этой области. Вопросы социальной поддержки представлены в Коллективном договоре университета и приложениях к нему, в Соглашении между университетом и первичной профсоюзной организацией студентов, а также в других локальных нормативных документах. Университет признан победителем в третьем этапе Республиканского смотра-конкурса реализуемых коллективных договоров учреждений образования, посвященного 90-летию Белорусского профессионального союза работников образования и науки в пяти номинациях. Вопросы социальной поддержки регулярно рассматриваются на конференциях трудового коллектива, являются в тех или иных аспектах предметом внимания Совета университета, советов факультетов и других коллегиальных органов университета. Однако на сегодняшнем этапе с учетом многостороннего и многоуровневого характера взаимодействия структурных подразделений в университете, а также университета с внешней средой возникла потребность совершенствования механизмов социальной поддержки работников и обучающихся, систематизации и структуризации работы подразделений университета в области социальных вопросов. Для решения поставленных задач была разработана программа социальной поддержки работников и обучающихся, которая является основой корпоративной социальной политики университета на период с 2012 г. по 2015 г. и выражает стратегическую ли-

нию на поддержку обучающихся и сотрудников как одного из главных факторов развития университета.

Программа призвана обеспечить согласованные и скоординированные действия администрации, структурных подразделений, профсоюзных организаций студентов и сотрудников, направленные на улучшение социального самочувствия, решение социальных проблем, повышение качества среды университета в целом.

В основу программы социальной поддержки работников и обучающихся включены как государственные механизмы по реализации закрепленных социальных, правовых и экономических гарантий работникам и обучающимся, так и различные корпоративные социальные программы.

Цель программы – создание условий для устойчивого повышения уровня и качества жизни работников и обучающихся в университете, повышение материального и социального статуса работников и обучающихся, создание благоприятных условий труда и обучения, обеспечение регулярного повышения квалификации для существенного улучшения качества обучения, создание условий для постоянного научного и инновационного роста, закрепление молодых кадров, улучшение жилищных условий, обеспечение полноценного лечения, оздоровления и отдыха работников и обучающихся, социальная поддержка ветеранов, благотворительная и спонсорская деятельность.

Среди задач, которые реализуются в программе, можно выделить следующие:

- развитие системы всесторонней социальной поддержки и защиты работников и обучающихся;
- формирование социального пакета, адекватного финансовому состоянию университета с учетом стажа, вклада работника и обучающегося в развитие университета и качества работы (учебы);
- создание безопасных и комфортных условий труда и учебы для работников и обучающихся во всех зданиях университета, включая проживание в общежитии;
- развитие и совершенствование системы профилактических, лечебно-диагностических и реабилитационно-оздоровительных мероприятий;
- оптимизация программ досуга работников и обучающихся, внедрение новых технологий и методик организации отдыха;
- оказание помощи и поддержки в улучшении жилищных условий работников университета;
- социальная поддержка ветеранов университета;
- поддержка университетских традиций, высокого статуса научной и преподавательской деятельности, уважения и доброжелательности во взаимоотношениях работников и обучающихся;
- обеспечение гласности и социальной справедливости при решении вопросов, затрагивающих интересы коллектива.

Программа включает направления деятельности по ее реализации, в числе которых содействие улучшению

материального благосостояния и жилищных условий, охрана и поддержание здоровья; создание безопасных условий труда и обучения, социальная защита работников, обучающихся и ветеранов, развитие социальной инфраструктуры УВО, формирование благоприятного социально-психологического климата.

В мероприятиях программы предусматривается комплексное решение по следующим направлениям:

- внутрикорпоративные – сориентированы как на развитие социального капитала путем укрепления связей, в том числе и неформальных, между работниками и/или обучающимися, между руководством университета, работниками и/или обучающимися, так и на увеличение человеческого капитала (здоровье, образование, решение жилищных вопросов, питание, досуг) сотрудников и обучающихся;
- направления внешней среды предполагают реализацию социальной поддержки членов ветеранской организации университета (участие ветеранов в праздничных и торжественных мероприятиях, проводимых университетом, оказание им морально-психологической поддержки) и проведение мероприятий в области благотворительной и спонсорской деятельности, направленных на создание эффективных механизмов реализации благотворительных проектов, поощрение благотворительности и спонсорства, реализацию благотворительных программ.

Реализация программы предполагается через систему организационных мероприятий и сформированных социальных пакетов для различных категорий работников, обучающихся и членов ветеранской организации университета.

Особо следует выделить разработку социальных пакетов для различных категорий работников и обучающихся. Накопленный к настоящему времени отечественный и собственный опыт управления персоналом показывает, что предоставление определенного набора социальных благ (так называемого социального пакета) способствует усилению заинтересованности работников в результатах труда, снижает текучесть кадров, улучшает социальный климат в трудовых коллективах и в конечном итоге способствует повышению конкурентоспособности организации. Социальный пакет в разработанной программе представляет собой ряд гарантированных и негарантированных видов материальной и нематериальной помощи.

Выполнение программы, на наш взгляд, позволит:

- сформировать четкую систему социальной поддержки работников и обучающихся;
- повысить уровень социальной защиты работников и обучающихся в университете;
- сформировать благоприятный климат в коллективе, способствующий качественной командной работе;
- улучшить условия и повысить безопасность труда и учебы;
- создать условия, содействующие лечению и оздоровлению работников и обучающихся;

- вовлечь персонал и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
- улучшить качество жизни членов ветеранской организации университета;
- повысить качество и расширить возможности жилищно-коммунальной, учебной, физкультурно-оздоровительной инфраструктуры университета;
- повысить качество питания и расширить сеть пунктов питания университета;
- сформировать положительный имидж университета как социально ответственной организации во внешней окружающей среде;
- повысить экономическую и социальную эффективность деятельности университета.

Реализация комплексного и системного подхода, учитывающего специфику целей и задач, стоящих перед университетом в области социальной политики, внедрение новых организационных технологий как упорядоченной совокупности методов и процедур, разработка и реализация социальных программ, внедрение социальных инноваций должны стать неотъемлемой частью корпоративной социальной ответственности УВО.

Список литературы

1. *Перфильева, О. В.* Университет и регион: на пути к реализации третьей функции / О. В. Перфильева // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. – 2011. – № 1. – С. 134–143.
2. *Сардарян, А.* Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? / А. Сардарян, Т. Комарова, В. Хожемпко // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 64–71.
3. *Тоффлер, О.* Адаптивная корпорация / О. Тоффлер // Новая постиндустриальная волна на Западе: антология / под ред. В. Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 453.
4. *Universities and Engagement with Cities, Regions and Local Communities / D. R. Charles [et al.] // Rebalancing the Social and Economic. Learning, Partnership and Place. NIACE, 2005. – P. 148–150.*
5. *Романова, О. А.* Социальная ответственность корпораций: опыт территориального исследования / О. А. Романова, И. Н. Ткаченко // Экономическая наука современной России. – 2001. – № 2. – С. 23–36.
6. *Мальцева, Г. И.* Роль университетов в формировании социально-ответственного общества / Г. И. Мальцева // Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2009. – № 1. – С. 12–16.
7. *Мартынова, М. Д.* Формирование потребности в общественном служении в процессе получения высшего образования / М. Д. Мартынова // Интеграция образования. – 2004. – № 2. – С. 101–105.
8. На пути к социально ответственному университету / под общ. ред. Г. И. Мальцевой. – Владивосток: ВГУЭС, 2009. – 413 с.