

УДК 316.334.22: 332.012.32 (470.22)

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В СИСТЕМЕ «РАБОТНИК–РАБОТОДАТЕЛЬ»: ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ

А. А. Морозов

Институт экономики Карельского научного центра РАН

Статья посвящена вопросам выявления региональных особенностей социальной ответственности бизнеса на примере северного приграничного региона Республики Карелия (РК). Приводятся результаты экономико-социологического исследования домохозяйств и предприятий РК, что позволило выявить основные черты модели социальной ответственности бизнеса в системе «работник–работодатель».

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальная ответственность бизнеса, менеджмент предприятия, работодатель, работник, устойчивое развитие, опрос, анкетирование, Карелия, бизнес.

A. A. Morozov. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE «EMPLOYER–EMPLOYEE» SYSTEM: AN EMPIRICAL ANALYSIS

The article focuses on the identification of the regional characteristics of the social responsibility of business on the example of the northern border region of the Republic of Karelia. The results of economic and sociological surveys of households and enterprises of Karelia allowed us to identify the main features of the corporate social responsibility model in the «employer–employee» system.

Key words: corporate social responsibility, social responsibility of business, management of the company, employer, employee, sustainable development, survey, questionnaires, Karelia, business.

Возрастающая в настоящее время популярность социальной ответственности бизнеса (СОБ) во всем цивилизованном мире актуализирует переход России к новым форматам ведения бизнеса, связанным с усилением его социальной роли в развитии общества. В результате исторической эволюции к настоящему времени сформировалось множество различных вариантов понятия СОБ, отражающих разные модели, разные эволюционные этапы развития национальных государств, а также

международных макрорегиональных образований. Использование понятия СОБ также представлено как в широком, так и в узком контексте. Например: «Социальная ответственность бизнеса – рубрика, освещающая все действия бизнеса в социальном аспекте. Здесь подразумевается ответственность субъектов бизнеса за соблюдение норм и правил, неявно определенных или не определенных законодательством (в области этики, экологии, милосердия, человеколюбия, сострадания и т. д.),

влияющих на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом. Социальная ответственность бизнеса – добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума» [Эксперт...]. Аналогичный контекст представлен и другими российскими исследователями, рассматривающими СОБ во взаимосвязи с социальной политикой государства: «Социальная ответственность представляет собой реализацию не только своих экономических интересов и целей, но и учет социальных последствий воздействия деловой активности на собственный персонал, потребителей и организации, совместно с которыми осуществляется та или иная деятельность. СОБ – ответственность субъектов бизнеса за соблюдение норм и правил, неявно определенных или не определенных законодательством, влияющих на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом» [Рудык, 2003].

В последние годы все большую популярность набирает процесс пересмотра роли различных институтов в удовлетворении развивающихся и разнообразных потребностей населения и определения путей разделения социальной ответственности между участниками экономической деятельности. С точки зрения экономики эта проблема связана с установлением правил перераспределения, с позиций социального развития – с определением пределов солидарности, партнерства. Принятие бизнесом идеологии социальной ответственности является индикатором его социальной зрелости.

В основе механизма формирования социальной зрелости субъектов управления лежит степень сформированности их социальной ответственности. Именно ее развитие выступает показателем, наличие которого позволяет обеспечить не только экономическую эффективность организации, но и ее социальное развитие [Морозов, 2014].

В России взаимодействие государства и бизнеса, а следовательно, и условия для развития КСО проходят этап формирования, который пока еще не привел к интеграции КСО и устойчивого развития в сферу публичной политики, как в ЕС [Башмакова, 2014].

В контексте формирования нового баланса сил в социальной политике растет внимание к социальной ответственности работодателей и, соответственно, необходимость ее обоснования и оценки в современных условиях. Это

связано также и с проблемой практической реализации законодательно установленных норм и правил в условиях сложной институциональной трансформации российского общества.

Таким образом, работодатель выступает в качестве субъекта социальной ответственности, как внутренней, так и внешней. «Внутренняя социальная ответственность направлена на поддержку собственного персонала. От климата в коллективе зависит скорость прохождения решений, производительность труда и, следовательно, эффективность бизнеса. Внешняя социальная ответственность связана с поддержкой местных сообществ, где функционирует бизнес. Для успешной деятельности ему требуется лояльность местных властей и населения. Обеспечить эту лояльность можно, принимая участие в решении насущных социальных проблем регионов» [Управление..., 2003].

Внутренняя социальная ответственность реализуется в системе «работник–работодатель». В настоящее время недостаточно исследована роль работодателей как субъектов данной системы. Общая научная база еще не сформировалась, особенно в части оказания социальных услуг по месту работы. Причем многие происходящие в современной социальной экономике процессы способствуют повышению значения работодателей в вопросе решения современных проблем в области устойчивого развития как на национальном, так и на международном уровне. Поэтому главной проблемой становится поиск современных моделей участия работодателей в обеспечении социальных потребностей.

Современные особенности системы отношений «работник–работодатель» рассмотрим на основе данных эмпирического исследования, проведенного в Республике Карелия в 2013 г. [Проект..., 2013].

Работники – объект социальной ответственности

Функциональность любой компании напрямую зависит от работающих в ней сотрудников. Если их цели совпадают, то это ведет к общему развитию. Для формирования целеустремленного ответственного коллектива требуется не только конкурентоспособная заработная плата, но и определенные социальные гарантии, которые позволят сотруднику чувствовать себя защищенным и полностью служить целям компании.

Проведя анализ полученной в ходе опроса домохозяйств РК эмпирической базы, мы

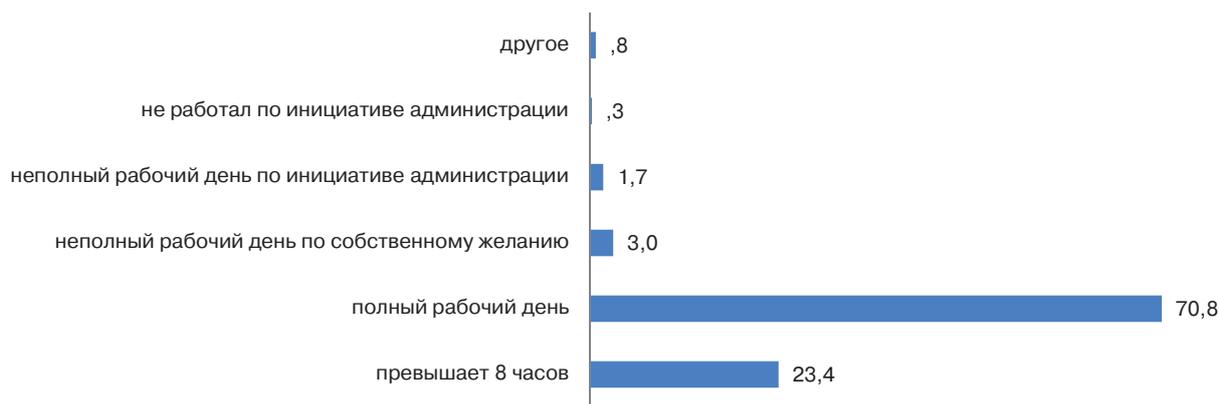


Рис. 1. Распределение работников по продолжительности рабочего времени (%)



Рис. 2. Распределение работников по моделям трудового найма (%)

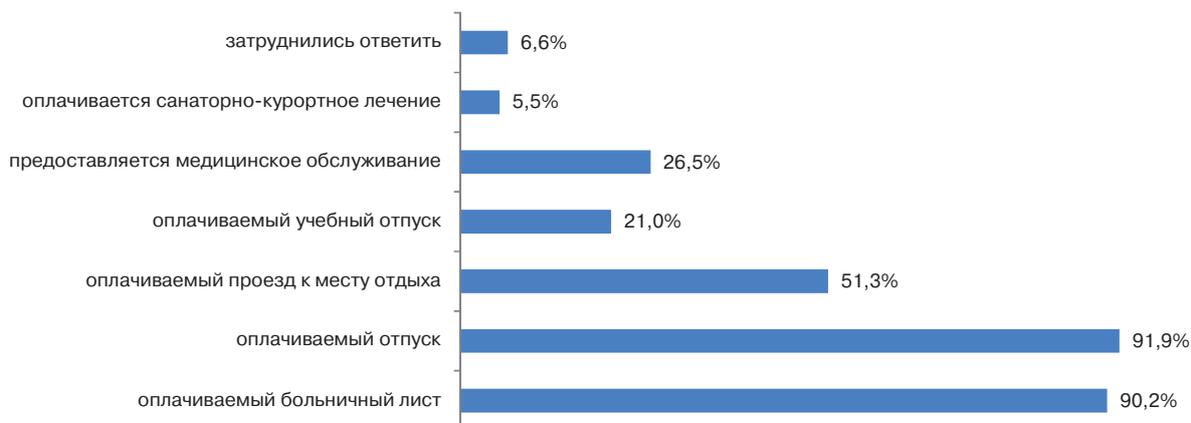


Рис. 3. Практика социальной поддержки работников предприятия в оценках работников (множественная переменная; percent of cases, total 293,1 %)

можем оценить степень заинтересованности работающего населения в нормальных условиях труда, льготах и социальных гарантиях.

Как видно из рис. 1, большинство работают полный рабочий день. При этом почти четвертая часть работников имеют режим труда, квалифицируемый как сверхзанятость.

Результаты исследования демонстрируют высокую распространенность официального трудоустройства в системе трудовых отношений: более 80 % работников имеют оформленный трудовой контракт (рис. 2). Вместе с тем

представлены промежуточные и теневые модели трудового найма. По данным опроса, половина респондентов не желает менять место работы, при этом около 25 % из них обдумывают эту идею.

Результаты исследования (рис. 3) показывают, что наиболее распространен законодательно установленный социальный пакет, включающий оплачиваемый больничный лист (более 90 %), оплачиваемый отпуск (более 90 %) и оплату проезда к месту отдыха. Менее распространен социальный пакет, включающий

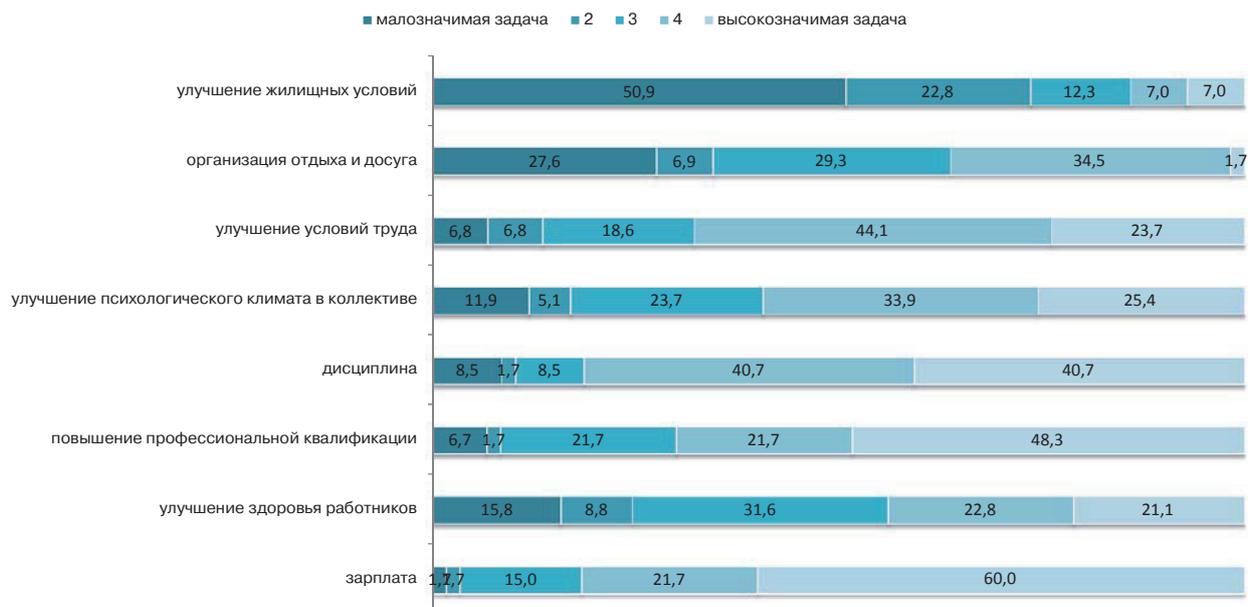


Рис. 4. Значимость отдельных задач социальной политики предприятия в установках работодателей (рейтинговая переменная)

оплату учебного отпуска, предоставление медицинского обслуживания (от 21 до 27 %).

По мнению опрошенных работников, далеко не все работодатели реализуют расширенный пакет социальных обязательств: производят оплату курсов повышения квалификации около 40 %; 5 % оказывают содействие в получении жилья; у 5 % имеется база отдыха; 4,4 % организуют проезд к рабочему месту; около 3 % оплачивают питание сотрудников. В целом можно сказать, что, по оценкам работников, социальные обязательства карельских бизнесменов выполняются преимущественно в рамках установленных государственных гарантий, и лишь незначительная часть из них готовы их расширять.

Предприятия – субъект социальной ответственности

Среди участвовавших в исследовании предприятий Карелии с большим преимуществом (54 %) доминируют находящиеся в удовлетворительном экономическом положении, около четверти испытывают серьезные экономические трудности, и только 1/5 часть предприятий в экономическом плане чувствуют себя благополучно. По составу 72 % – это малые предприятия до 100 чел. персонала. Средние по численности компании составляют 26 % (до 500 чел.), и лишь 2 % исследованных предприятий можно отнести к категории крупных, где работают свыше 500 человек. Более 50 предприятий, то есть преобладающая часть

выборочной совокупности, являются самостоятельными хозяйственными субъектами. Остальные распределились следующим образом: 3 – дочерние фирмы иностранных компаний и 5 – подразделения холдинга, акционерной компании карельского уровня.

В рамках проведенного исследования анализировалась значимость социальных задач в корпоративной политике работодателя. Для этого работодателю-респонденту было предложено оценить по пятибалльной шкале уровень значимости восьми актуальных социальных задач (рис. 4). Полученные данные свидетельствуют о том, что среди предложенных задач наибольшую значимость в установках работодателей получило направление «заработная плата», «повышение профессионального уровня», «дисциплина» и «улучшение условий труда». Наименьший уровень значимости – с большим отрывом от остальных – имеет направление «улучшение жилищных условий» работников.

Полученные в данном исследовании рейтинговые оценки социальных задач со стороны работодателей РК имеют неоднозначный смысл. Высокие оценки (4 и 5 баллов) зарплате были поставлены более чем в 80 % случаев. С одной стороны, с учетом тенденций повышения конкуренции на рынках труда работодатели заинтересованы в высококвалифицированных кадрах и стремятся стимулировать перспективных работников посредством предложения более высокой зарплаты. С другой стороны, те же работодатели пока не мотивированы на уход от

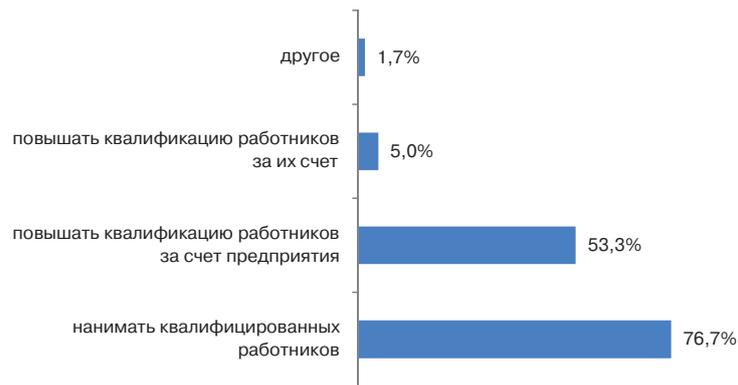


Рис. 5. Практика рекрутирования квалифицированных кадров в установках работодателей (множественная переменная; percent of cases, total 136,7 %)

«серых схем» ее выплаты. «В ситуации высоких институциональных рисков (неизвестно, какие правила будут регулировать пенсионное законодательство через 20 лет) они предпочитают платить «быстрые деньги», полагая, что последние являются более надежным и выгодным источником не только для текущего потребления, но и для обеспечения старости работников» [Козырева, Пестряков, 2009]. Заработная плата должна занимать свое законное первое место, но ее высокий рейтинг не является индикатором «социальности» бизнеса. Он в большей степени свидетельствует о том, что мотивация бизнеса лежит в плоскости «коротких» стратегий и демонстрирует суженную модель социальной ответственности.

На конкурентном рынке труда работодатель не может понизить уровень оплаты ниже конкурентного уровня, поскольку такое понижение немедленно вызвало бы переход работников в другие компании, предлагающие равновесные зарплаты; в свою очередь, существенное повышение уровня заработной платы работодателем может быть заблокировано акционерами ввиду доступности информации об уровне заработной платы в экономической организации и возможности ее сопоставления с конкурентной зарплатой на рынке труда. Несмотря на свою популярность во многих разделах экономики труда, классическая модель совершенной конкуренции является идеальной конструкцией, весьма далекой от того, как в действительности функционирует рынок труда и реально функционирует механизм зарплатообразования в экономической организации. В последние годы появились многочисленные исследования, указывающие на существенные отклонения рынков труда от конкурентной модели, и заметную популярность приобрела литература о монопольной власти фирм на рынке труда (монопсония), о переговорной

модели рынка труда и другие [Калабина, 2011].

Следующей по рейтингу социальной значимости среди бизнесменов Карелии поставлена задача повышения профессиональной квалификации работников – в 70 % ответов она оценивается высоко или очень высоко. Но как видно из рисунка 5, в практике найма персонала карельских работодателей преобладает пассивная модель – большинство из них предпочитают нанимать уже квалифицированных работников. Наблюдаются и позитивные тенденции – в половине случаев работодатели готовы повышать квалификацию персонала за счет самой компании. Эта тенденция имеет двойственную интерпретацию: с одной стороны, она демонстрирует ориентацию предприятия на стратегию профессионального роста работников, но нацеленную на решение узкоспециализированных целей компании. С другой стороны, непопулярна образовательная стратегия работодателей, в рамках которой происходит рост человеческого капитала работников, повышающий их конкурентные преимущества для других работодателей.

Осуществляемая в настоящее время модернизация управления экономическими организациями приводит к появлению различных моделей взаимоотношений «работник–работодатель», и в частности, к смене институциональной логики их взаимодействия [Калабина, Александрова, 2011].

Этот вывод подтверждается существующей на рассмотренных предприятиях практикой повышения профессионального статуса работников (рис. 6). Почти в половине случаев (42,3 %) работодатели оплачивают обучение сотрудников, хотя и без отрыва от производства, еще в 30 % – не препятствуют их обучению за свой счет. Реже представлена практика предприятий по оплате учебных отпусков, целевому

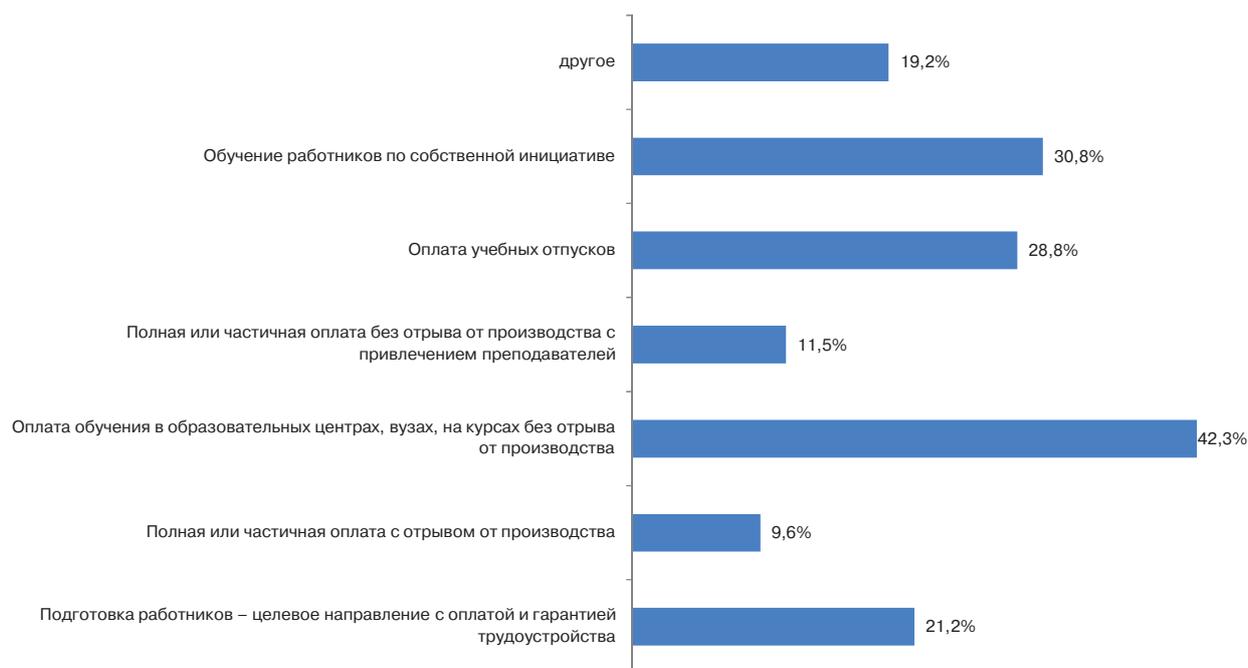


Рис. 6. Практика повышения образовательного и профессионального статуса работников (множественная переменная; percent of cases, total 163,5 %)

направлению на учебу с оплатой и гарантией рабочего места. Самой малораспространенной является полная или частичная оплата обучения с отрывом от производства (9,6 % случаев).

Высокая значимость повышения квалификации работников выступает скорее как желаемый уровень, к которому, возможно, будут стремиться организации в будущем. При этом работодатели все же делают социальные заказы в службу занятости, оплачивая обучение в основном по рабочим специальностям, так как бизнесмены сегодня ощущают нехватку таких кадров при одновременной перенасыщенности рынка труда менеджерами, юристами и т. д.

Вместе с тем этот позитивный процесс сопровождается сознательной сменой политики и практики компаний профессионального обучения работников, связанной с переходом на узкокомпетентностную модель. Работодатель в настоящее время заинтересован закреплять квалифицированного и ценного работника, повышая его профессионализм, но с ориентацией на приобретение специальных знаний и навыков, тем самым ограничивая его трудовую мобильность. Такая политика со стороны работодателя закрепляет ограниченно рациональное поведение самих работников, связанное с распространением неоптимальных форм трудовой мобильности, что препятствует повышению производительности труда и росту человеческого капитала региона в целом.

Хозяйственные агенты в Карелии серьезно озабочены дисциплиной и улучшением условий труда на предприятии (см. рис. 4). Данные показатели набрали примерно равные доли высоких баллов (81 и 67 % ответов соответственно). И это обусловлено как объективными, так и субъективными факторами. Во-первых, от дисциплины и условий труда зависит уровень производительности, а в конечном итоге – экономическое положение предприятия. Во-вторых, за их высоким рейтингом может стоять имидж компании или по крайней мере мотивация на его повышение, что является одним из основополагающих параметров для расчета международного индекса КСО (корпоративной социальной ответственности). Кроме того, достойные условия труда, его безопасность являются индикаторами социальной устойчивости бизнеса. Например, для лесного бизнеса сегодня социальная устойчивость – это фактор повышения конкурентоспособности на мировом рынке [Козырева, 2007].

Улучшение условий труда напрямую корреспондирует с укреплением здоровья сотрудников. Тем не менее данная социальная задача среди опрошенных бизнесменов не имеет первостепенной важности – респонденты поставили ей высокие оценки менее чем в половине случаев. Большинство ответов свидетельствует о том, что работодатели или оценивают проблему улучшения здоровья крайне низко, или вообще не считаются с ней. До сих



Рис. 7. Контексты понятия «социальная ответственность бизнеса» в установках работодателей (множественная переменная; percent of cases, total 162,3 %)

пор большинство бизнесменов не видят связи между фактами временной потери трудоспособности сотрудников и экономическими показателями предприятий. Широко распространена, особенно в сфере услуг, неформальная практика, когда работодатель отказывается оплачивать «больничные листы», вынуждая работника или продолжать трудиться в состоянии болезни, или брать неоплачиваемый отпуск, или увольняться. Однако они уделяют довольно большое внимание профилактике травм на рабочих местах, ведущих к длительной или даже полной потере трудоспособности работников. В таких случаях приходится нанимать новый персонал, что связано с временными и денежными затратами – на поиск работников, иногда их переобучение под специфику предприятия и т. д.

Мнение карельского бизнеса о том, что такое социальная ответственность, отражено на рис. 7. Понятие «социальная ответственность бизнеса» трактуется работодателями неоднозначно. Для большинства из них характерна «суженная» модель СОБ, ограниченная выпуском качественной продукции и выплатой всех налогов (64 % ответов). «Вместе с тем важно отметить, что, несмотря на массивную либерализацию, культивируемую государством в начале 90-х гг., бизнес сумел не утратить своих социальных функций». Позицию бизнеса в том, что СОБ – это дополнительные социальные гарантии для работников, работодатели разделяют в 43 % случаев. На постоянную активную социальную политику приходится только 18 % ответов.

Даже если работодатели принимают определенную социальную ответственность за своих работников, они обычно неохотно распространяют ее на членов их семей или на

покрытие определенных социальных рисков [Чубарова, 2012].

Выводы

По результатам проведенного исследования стали очевидны некоторые проблемы восприятия социальной ответственности со стороны работников и руководителей предприятий. На основе анализа полученных эмпирических данных можно сделать вывод о распространении в настоящее время простых, не всегда эффективных моделей СОБ в Республике Карелия. Практика реализации социальных программ представлена преимущественно на крупных предприятиях Карелии (такая, как предоставление жилья, обеспечение санаторно-курортным лечением и т. п.).

«Говоря в целом о внутренней социальной ответственности карельского бизнеса, нужно отметить следующие особенности. Во-первых, рыночный формат в настоящее время ограничивает социальные возможности бизнеса, как бы «продавливает» политику корпоративного эгоизма, во-вторых, предприятия не имеют финансовых средств для решения основных социальных проблем своих сотрудников, в-третьих, само государство установило такие правила, изменив в корне социальную политику предприятий» [Козырева, 2008].

В первую очередь заинтересованность в осуществлении принципов СОБ должно проявлять население. Именно оно является субъектом приложения этих принципов. Пора уйти от стереотипа, что все социальные гарантии должны предоставляться исключительно государством. Пора вспомнить о том, что большинство предприятий, от самых маленьких до градообразующих, перешли в частные руки, и теперь они, используя рабочую силу и ресурсы,

должны взять на себя обязательства по обеспечению населения всеми необходимыми социальными гарантиями и по развитию инфраструктуры региона присутствия. Как только население поймет, что оно может диктовать «условия игры» на рынке, предприятия будут вынуждены перейти на новый уровень реализации товаров и предоставления услуг, не только повысив их качество, но и стимулируя интерес к себе осуществлением различных программ (социальных, экологических и т. п.).

Наряду с пассивностью населения и традиционно высоким уровнем дистанции власти существует также проблема «коротких» экономических и социальных стратегий бизнеса. Не стоит забывать, что социальная ответственность бизнеса – это не способ получения сиюминутной выгоды, а задел на будущее. Реализуя социальные программы сегодня, компания закладывает устойчивый фундамент для своей дальнейшей работы, привлекая тем самым лучших специалистов и устойчивых потребителей. Возможно, в России в целом и в Республике Карелия в частности существует недостаток конкуренции, которая в свою очередь обязала бы предприятия выходить на новый уровень отношений с населением. Предприятия должны придерживаться главной идеи бизнеса – получения прибыли, не забывая при этом, что положительно настроенный работник и потребитель – главная составляющая коммерческого успеха.

После осознания потребности в СОБ всеми тремя участниками социально-экономических отношений – населением, бизнесом и властью – наступает самый важный этап – ее институционализации, например, через формирование социального партнерства. Оно призвано упорядочить взаимоотношения между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления и направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [Трудовой кодекс..., 2006].

Специфика российской социальной ответственности обусловлена сменой социально-экономической системы, значимыми изменениями в экономике, что меняет расстановку влияния между субъектами социальной ответственности. Социальная политика в России, основанная на некоторой ограниченности участия государства, фактически ведет к повышению значения работодателя как субъекта социальной ответственности.

Также стоит учесть, что мы живем в эпоху реформ, и они изменили социально-экономическую ситуацию в обществе. В результате складывается рыночная инфраструктура, появляются новые механизмы организации и финансирования. В основе социальной политики сейчас главенствует приоритет индивидуализма и частной собственности, возрастание личной ответственности за свое здоровье.

В заключение хотелось бы привести афоризм Френка Крейна: «Социальная ответственность – это то, чего больше всего боятся российские предприниматели. Тем не менее это именно то, что помогает им стать конкурентоспособными».

Литература

Башмакова Е. П. Государственное регулирование развития корпоративной социальной ответственности (КСО): зарубежный и российский опыт // Север и рынок: формирование экономического порядка. Апатиты: Кольский научный центр РАН, 2014. № 4(41). С. 4–7.

Калабина Е. Г. Политика стимулирующей оплаты труда в системе отношений «работник–работодатель» экономической организации (практика промышленной компании Уральского региона) // Вопросы управления. 2011. Вып. № 4. С. 17.

Калабина Е. Г., Александрова Е. А. Политика развития и профессионального обучения персонала экономической организации: оценка результативности (опыт промышленных компаний Уральского региона) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия Менеджмент. 2011. Вып. 2. С. 137–156.

Козырева Г. Б., Пестряков В. В. Социальная ответственность бизнеса как механизм устойчивого развития // Россия: тенденции и перспективы развития. М.: ИНИОН РАН, 2009. Вып. 4, часть 2. С. 98–104.

Козырева Г. Б. Бизнес и социальная ответственность: вопросы методологии и практики // Труд и социальные отношения. № 3, 2007. С. 67–79.

Козырева Г. Б. Социальная ответственность бизнеса в формате концепции устойчивого развития // Россия: путь к социальному государству: материалы всерос. науч.-практ. конференции. М., 2008 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rusrand.ru/Dokladi2/kozireva.pdf> (дата обращения: 10.01.2015).

Морозов А. А. Институциональные предпосылки формирования и развития корпоративной социальной ответственности в России // Север и рынок: формирование экономического порядка. Апатиты: Кольский научный центр РАН, 2014. № 4 (41). С. 42–44.

Рудык Э. Н. Социальное предприятие, социальная экономика, социальное государство: подходы к проблеме // Альтернативы. 2003. № 4. С. 20–36.

Трудовой кодекс РФ. Ч. 2. Р. 2. Г. 3. Ст. 23.

Управление социальными программами компании. М.: Ассоциация менеджеров, 2003. 148 с.

Чубарова Т. В. Социальные программы для работников и идея социального благосостояния занятых [Электронный ресурс]. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2012/vipusk__32._ijun_2012_g./problemi_upravlenija_teorija_i_praktika/chubarova.pdf (дата обращения: 10.01.2015).

Эксперт: Соцответственность бизнеса [Электронный ресурс]. URL: <http://expert.ru/dossier/story/151097/> (дата обращения: 02.03.2015).

Поступила в редакцию 12.01.2015

References

Bashmakova E. P. Gosudarstvennoe regulirovanie razvitiya korporativnoi sotsial'noi otvetstvennosti (KSO): zarubezhnyi i rossiiskoi opyt [State regulation of corporate social responsibility development: Russian and foreign experience]. Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo poryadka. Apatity: Kol'skii nauchnyi tsentr RAN, 2014. No 4 (41). P. 4–7.

Chubarova T. V. Sotsial'nye programmy dlya rabotnikov i ideya sotsial'nogo blagosostoyaniya zanyatykh [Social programs for the employees and an idea of social well-being of the employed]. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2012/vipusk__32._ijun_2012_g./problemi_upravlenija_teorija_i_praktika/chubarova.pdf (accessed: 10.01.2015).

Эксперт: Сotsotvetstvennost' biznesa [Expert: Corporate social responsibility]. URL: <http://expert.ru/dossier/story/151097/> (accessed: 02.03.2015).

Kalabina E. G. Politika stimuliruyushchei oplaty truda v sisteme otnoshenii «rabotnik–rabotodatel'» ekonomicheskoi organizatsii (praktika promyshlennoi kompanii Ural'skogo regiona) [Policy of incentive remuneration in the system of relations «employer – employee» of an economic organization (experience of an industrial company of the Ural region)]. Voprosy upravleniya [Management Issues]. 2011. No 4 (17). P. 17.

Kalabina E. G., Aleksandrova E. A. Politika razvitiya i professional'nogo obucheniya personala ekonomicheskoi organizatsii: otsenka rezul'tativnosti (opyt promyshlennykh kompanii Ural'skogo regiona) [Policy of development and professional training of staff of an economic organization: performance review (experience of industrial companies of the Ural region)]. Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya: Menedzhment [Herald of St. Petersburg University. Management series]. 2011. Iss. 2. P. 137–156.

Kozyreva G. B., Pestryakov V. V. Sotsial'naya otvetstvennost' biznesa kak mekhanizm ustoichivogo

razvitiya [Corporate social responsibility of business as a mechanism for sustainable development]. Rossiya: tendentsii i perspektivy razvitiya [Russia: tendencies and perspectives of development]. Moscow: INION RAN, 2009. Iss. 4 (2). P. 98–104.

Kozyreva G. B. Biznes i sotsial'naya otvetstvennost': voprosy metodologii i praktiki [Business and social responsibility: methodological issues and practices]. Trud i sotsial'nye otnosheniya [Labor and social relations]. No 3, 2007. P. 67–79.

Kozyreva G. B. Sotsial'naya otvetstvennost' biznesa v formate kontseptsii ustoichivogo razvitiya [Corporate social responsibility of business in the context of sustainable development concepts]. Rossiya: put' k sotsial'nomu gosudarstvu: materialy vseros. nauch.-prakt. konferentsii. Moscow, 2008. URL: <http://www.rusrand.ru/Dokladi2/kozireva.pdf> (accessed: 10.01.2015).

Morozov A. A. Institutsional'nye predposylki formirovaniya i razvitiya korporativnoi sotsial'noi otvetstvennosti v Rossii [Institutional factors for formation and development of corporate social responsibility in Russia]. Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo poryadka [The North and the Market: forming the economic order]. Apatity: Kol'skii nauchnyi tsentr RAN, 2014. No 4 (41). P. 42–44.

Rudyk E. N. Sotsial'noe predpriyatие, sotsial'naya ekonomika, sotsial'noe gosudarstvo: podkhody k probleme [Social enterprise, social economy, social government: approaches to the problem]. Al'ternativy. 2003. No 4. P. 20–36.

Trudovoi kodeks RF [Labor code of the Russian Federation]. Part 2. S. 2. Ch. 3. Art. 23.

Upravlenie sotsial'nymi programmami kompanii [Managing social programs of the companies]. Moscow: Assotsiatsiya menedzherov, 2003. 148 p.

Received January 12, 2015

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ:

Морозов Арсений Аркадьевич

аспирант

Институт экономики Карельского научного центра РАН
пр. А. Невского, 50, Петрозаводск,
Республика Карелия, Россия, 185030
эл. почта: morozov589@gmail.com
тел.: (8142) 572090

CONTRIBUTOR:

Morozov, Arseniy

Institute of Economics, Karelian Research Centre,
Russian Academy of Sciences
50 A. Nevsky St., 185030 Petrozavodsk, Karelia, Russia
e-mail: morozov589@gmail.com
tel.: (8142) 572090