

Корпоративное гражданство и стратегия повышения эффективности функционирования крупного бизнеса в России

© 2012 О.А. Никандрова

Всероссийский заочный финансово-экономический институт, г. Киров

E-mail: OET2004@yandex.ru

В статье речь идет о том, что одной из важнейших закономерностей современного развития во всем мире является взаимосвязь промышленного роста и формирования корпоративной социальной ответственности крупных компаний, что подтверждается увеличением доли профессиональных менеджеров в данной сфере, устойчиво развивающимися управленческими инновациями по мере прогресса общества, роста его производительных сил.

Ключевые слова: показатели эффективности, крупный бизнес, корпоративное гражданство (КГ), корпоративная социальная ответственность, корпоративная культура, стратегии развития корпораций.

Эффективность деятельности компании, как правило, оценивается операционными показателями или текущими финансовыми результатами, а экономическая эффективность - динамикой рыночных цен на ее акции. В этой связи узкое определение экономической эффективности, как правило, связывают с "денежными потоками, которые еще необходимо получить", а ее расширенную интерпретацию - с долгосрочной эффективностью и устойчивостью организации.

Если дифференцировать показатели на (1) единичные и множественные показатели и (2) внутренние и внешние (см. таблицу), то стано-

низация и среда суть данность, которая предопределяет необходимые показатели оценки эффективности.

Проиллюстрируем семь назначений показателей оценки эффективности (рис. 1). Для формирования идеальной системы показателей эффективности управленческих решений они должны обобщаться по уровням организации снизу вверх и распределяться каскадом сверху вниз, что позволяет сопоставлять эффекты деятельности различных бизнес-единиц и функциональных подразделений.

Организационная система интегрированных показателей - инструмент менеджмента, который

Распространенные показатели оценки эффективности*

Показатели	Внешние	Внутренние
Одиночный	Пример: стоимость акций	Пример: доходы, текущая эффективность
Множественные	Пример: удовлетворенность акционеров	Пример: система сбалансированных показателей

* Составлено автором по: Сбалансированная система показателей. М., 2005.

вится очевидным: чем больше в компании составных частей, как внешних, так и внутренних, и чем она крупнее, тем больше требуется показателей оценки эффективности. Другими словами, для более крупных и более дифференцированных организаций, к которым относятся корпорации, необходимо большее количество показателей эффективности в виде взаимосвязанной системы показателей. При этом она должна состоять из внутренних, множественных показателей, представляющих собой внутренний аналог всеобщей модели компании. Текущие показатели эффективности отражают разнообразие и возможности менеджмента внутри организации и в ее жизненной среде. Это связано с тем, что орга-

используется для распространения стратегии организации на все ее уровни "сверху вниз". В ее основе лежат ключевые факторы успеха, цели, показатели результативности, целевые значения и действия по совершенствованию. Эта система реализует комплексный подход, который позволяет создать основу для последовательного развития организационного видения, выделяя несколько элементов - так называемых перспектив, которые представляют собой наиболее значимые сферы, в которых предприятие стремится достигнуть результатов на уровне компании, подразделения, команды и отдельных сотрудников¹.

Успех организационных перемен и развития предприятия возможен лишь в случае дос-

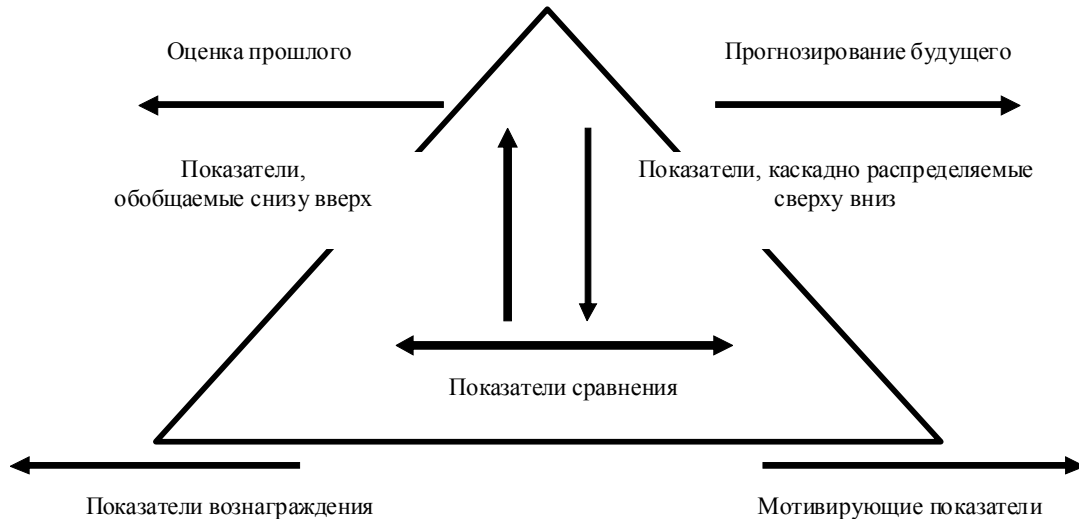


Рис. 1. Требования к показателям оценки эффективности

тижения баланса между тремя основополагающими элементами, связывающими воедино многие процессы: речь идет о совершенствовании, развитии и обучении. Это согласуется с тем, что любая современная компания представляет собой открытую экономическую систему, эффективность деятельности которой зависит от адаптивности ее к требованиям внешней среды. Другими словами, по мере укрупнения самих компаний, усложнения взаимосвязей между ними и обществом в целом возникает проблема развития у корпораций принципов гражданского поведения в национальном хозяйстве, понимания того, что синергетический эффект процветания и компаний, и общества возможен только при усилении их совместных усилий.

Именно в данном контексте становится понятным, почему внедрение принципов “корпоративного гражданства” в практику крупных компаний стало одной из главных проблем, дискутируемых в контексте устойчивого промышленного развития на национальном уровне. В центре полемики - проблемы оценки экономической эффективности деятельности промышленных предприятий, ориентированной на практику и стандарты корпоративной социальной ответственности. Однако вопрос о том, насколько социально ответственная модель поведения компании работает на ее экономические результаты, имеет логическое продолжение: без ответа остается вопрос о том, насколько сама деятельность крупных промышленных корпораций отвечает (или в идеале может отвечать) долгосрочным интересам национального промышленного развития.

Для концептуализации модели корпоративного гражданства целесообразно использовать синтез ценностно-ориентированного (и, шире,

социокультурного как формирующего “среду обитания” бизнеса), акторного (т.е. выявляющего интересы участников взаимодействия) и неинституционального подходов. Первый позволяет ответить на вопрос о мотивации корпоративного поведения, выходящей за рамки получения экономических дивидендов для собственников и акционеров компании; второй выявляет интересы и механизмы взаимодействия, третий определяет саму корпорацию как институт современного социума и позиционирует корпоративных игроков в системе общественных институтов.

В данном случае корпоративное гражданство представляет собой модель ответственного общественного поведения компании, нацеленного на ее включение в системное взаимодействие с другими социальными институтами для совместного участия в осуществлении стратегии развития. Реализация этой модели возможна лишь при условии, что компания разрабатывает и выполняет на практике адресованные тем или иным участникам взаимодействия программы социально ответственных инициатив непосредственно в сфере экономической деятельности, а также в природоохранной и социальной сферах. Последнее обычно трактуют как корпоративную социальную ответственность (КСО), которая определяет производство товаров и услуг компании, организацию ее внутреннего управления в соответствии с интересами, выходящими за рамки максимизации прибыли и роста экономической эффективности. В такой интерпретации КСО выступает основой реализации модели корпоративного гражданства (КГ) как на уровне реализации конкретных социально значимых инициатив, так и на уровне обоснования их этической мотивации (рис. 2).

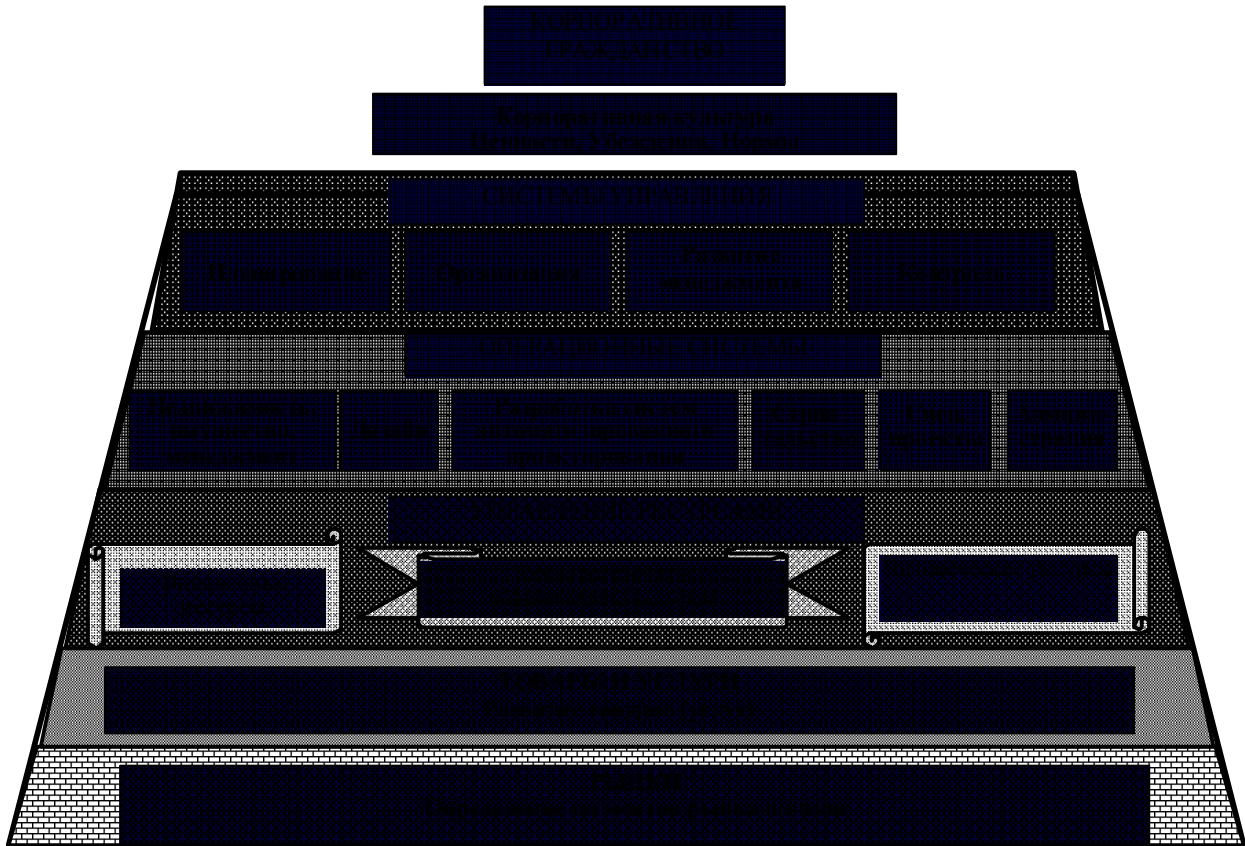


Рис. 2. Пирамида развития системы корпоративного гражданства в системе факторов экономической эффективности компаний и общества

В результате КГ можно представить в виде “поступательного процесса движения”² от “первичных форм” гражданства (уплаты налогов, обеспечения занятости, соблюдения законов) к стадии “вовлеченности” (корпоративной филантропии, природоохранных инициатив), социальных “инноваций” (через развитие взаимодействия со стейкхолдерами), интеграции (последовательная приверженность принципам устойчивого развития в корпоративной политике) и “трансформации” (изменения “правил игры” во взаимодействии с обществом).

В такой интерпретации современные принципы и нормы социально ответственной деятельности корпораций превращаются в ресурсы повышения экономической эффективности как на микро-, так и на макроуровнях национальной промышленности. К конкретным сферам отдачи поведения компаний, ориентирующихся на принципы КГ, принято относить: (а) формирование репутации компании; (б) управление рисками; (в) работу с персоналом (при найме и поддержании трудовой мотивации); (г) обеспечение каналов доступа к капиталу; (д) обучение и внедрение инновационных практик; (е) позиционирование на рынке; (ж) эффективный менеджмент³. Вместе с тем невозможность достоверно подсчитать совокупный экономический

эффект от внедрения КГ является до настоящего дня главным препятствием на пути их широкого внедрения в практику промышленных корпораций.

На рис. 3 представлен перечень сфер деятельности компаний, в которых реализуется эффект от внедрения принципов корпоративного гражданства, позволяющий повысить показатели эффективности их деятельности, увеличить добавленную стоимость в национальной экономике и обеспечить социальную устойчивость в обществе. При этом масштаб использования отдельных управленческих технологий, возможность их комплексного применения, разнообразие организационно-управленческих инноваций как основы внедрения принципов корпоративного гражданства значимо выше в группе предприятий, ориентированных на лидерство в области инновационной продукции.

На основании сказанного выше можно выявить факторы, определяющие вектор и приоритеты становления модели корпоративного гражданства и связанные:

- с ролью государства в национальной экономике, характером отношений государства и бизнеса и уровнем их институционализации;
- приоритетами законодательного регулирования деятельности частного сектора;



Рис. 3. Использование управленческих технологий промышленными предприятиями в зависимости от внедрения принципов корпоративного гражданства, % от числа ответивших
 Источник. Данные Росстата за 2010.

- отраслевой структурой бизнеса (наличием крупных компаний в секторе нефтедобычи и переработки, известных брендов-производителей потребительских товаров и услуг);
- наличием авторитетных компаний - лидеров в продвижении практик социальной ответственности;
- традициями благотворительности и волонтерства;
- особенностями этики бизнеса;
- уровнем институционализации переговорного процесса, в том числе с участием широкого круга стейкхолдеров, и наличие традиций социального партнерства;
- вовлеченностью организаций гражданского общества в обсуждение практик КСО и в их мониторинг;
- накалом общественной дискуссии по вопросам корпоративной ответственности, отражением этой дискуссии в СМИ;
- уровнем общественной обеспокоенности проблемами охраны окружающей среды;
- степенью заинтересованного участия научного и экспертного сообщества.

Современная крупная промышленная компания является сложным социально-экономическим институтом, опирающимся на частно-корпоративную форму собственности и имеющим многоуровневую иерархическую структуру, ориентированную на согласование интересов как

членов корпорации, так и ее партнеров во внешней среде (рис. 4). Превращение наемного работника в собственника интеллектуального капитала представляет собой сложный, трудоемкий и длительный процесс. Очевидно, что целью общества должно являться социальное партнерство, позволяющее сохранить стабильность, целью государства - повышение эффективности национальной экономики, целью предпринимателя - эффективный конкурентоспособный бизнес, а целью наемного работника - повышение уровня благосостояния.

В результате корпоративное гражданство можно представить как социально ориентированную технологию корпоративного поведения (рис.4), представляющую собой систему рыночных инструментов и механизмов реализации на практике потенциальных преимуществ предпринимательской системы как социально-экономического института. В такой трактовке КГ способствует созданию определенного стиля работы персонала - технологии использования знаний, опыта и профессиональных навыков каждого члена коллектива в интересах решения общих задач эффективности, справедливости и нравственности. В итоге КГ характеризует способность организации аккумулировать знания и информацию о состоянии социального взаимодействия внутри компании и с внешней средой, которая позволяет ей учитывать в долгосрочной



Рис. 4. Использование управленческих технологий промышленными предприятиями в зависимости от ориентации на принципы корпоративного гражданства, % от числа ответивших

Источник. Составлено на основе данных обследований ИЭПП.

стратегии требования внешних и внутренних факторов развития.

Современное промышленное предприятие как открытая система получает основные стимулы для экономического развития из внешней среды, элементы которой формируются под воздействием основного хозяйствующего субъекта - государства⁴. При этом следует учитывать, что конкурентоспособных лидеров внутреннего рынка в высокотехнологических отраслях российской промышленности мало, глобальных игроков практически нет, а положение, по крайней мере, половины лидеров неустойчиво из-за недостаточного внимания к интенсивным факторам роста и элементам системы корпоративного гражданства. В этой связи регулирование государством внешней среды для различающихся экономической эффективностью промышленных предприятий должно соответственно варьироваться.

По отношению к лидерам рынка должна быть ориентация на увеличение этой группы пред-

приятий и повышение их конкурентных преимуществ за счет снижения административных барьеров и создания стимулов для инновационной, инвестиционной и внешнеэкономической активности их поведения. Речь идет о решении тех проблем, которые в наибольшей степени сдерживают рост лидеров, исповедующих принципы корпоративного гражданства

¹ Аксенова Е.С. Совершенствование системы оценки эффективности управленческих решений промышленного предприятия // Экон. науки. 2006. □ 12.

² Mirvis Ph., Googins B.K. Stages of Corporate Citizenship: A Developmental Framework / Centre for Corporate Citizenship at Boston College. 2006. P. 3. URL: www.bccccc.net.

³ Roberts S., Keeble J., Brown D. The Business Case for Corporate Citizenship. Cambridge, 2002. P. 11.

⁴ Коровин И.С. Консолидация интересов малого бизнеса и отраслевых корпораций на уровне регионов // Вопр. экономики и права. 2010. □ 12.

Поступила в редакцию 01.02.2012 г.