

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ **БИЗНЕСА**

УДК: 331.1

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА

Г.В. Цветкова

*Тверская государственная медицинская академия
Кафедра философии и психологии с курсами биоэтики, культурологии и
отечественной истории*

Вместе с возникновением в России бизнеса возникли и проблемы, неизбежно порождаемые им: экономические кризисы, бедность, технологические и экологические катастрофы и т.п. Эти проблемы мешают развитию всей нашей страны, и, в том числе, самого бизнеса. Для их решения представители бизнеса должны быть поставлены в условия ответственности за решение указанных проблем.

Ключевые слова: *рынок, бизнес, кризисы, бедность, социальная ответственность, человеческие отношения, гуманизация труда, социальные стандарты.*

Понятие социальной ответственности бизнеса появилось в нашей стране в 1990-е годы, когда вместе со становлением рынка и бизнеса возникло немало острых экономических и социальных проблем, остающихся актуальными до сих пор – низкий уровень и качество жизни населения, экономические кризисы, рост преступности, террористические акты, коррупция органов власти и т.п.

Решение этих проблем возлагается на государство, хотя вина в их возникновении лежит на представителях бизнеса, главной целью и средством развития которого является максимизация прибыли. Капиталист – персонифицированный капитал. Он живет и должен жить интересами самовозрастания капитала, иначе его предприятие не сможет существовать в условиях глобальной конкуренции. Погоней за прибылью, стремлением к экономии затрат порождаются многие социальные, экономические, политические проблемы, и их решение невозможно без признания бизнесом своей ответственности перед обществом и, соответственно, изменения приоритетов предпринимательской деятельности. Погоня за прибылью должна перестать быть единственной целью бизнеса. Важной составляющей деятельности предпринимателей должно стать решение общественных проблем, причем не только на своем предприятии, но и на уровне города, региона, на общенациональном и мировом уровнях.

Социальная ответственностью бизнеса на микроуровне – это, прежде всего, ответственность работодателя перед наемными

работниками за своевременность выплаты и достойный уровень заработной платы, условия труда и другие стороны благополучия коллектива фирмы. Многие представители частного капитала хорошо осознают эту ответственность, поскольку вложения в развитие человеческого фактора оборачивается для них ростом прибыли. Особенно крупные, богатые предприятия имеют финансовые возможности для обеспечения благоприятных для работников условий труда и его оплаты.

В этом отношении было бы полезно использовать опыт социального планирования, которое развернулось в нашей стране в 60-е годы прошлого века и шло не от центральных плановых органов, а было инициативой самих предприятий. Многие крупные предприятия в те годы немало делали для своих работников, так как получаемая прибыль в обязательном порядке делилась на три фонда: фонд развития производства, фонд материального поощрения и фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства. За счет этих фондов шло строительство и содержание детских садов, клубов, дворцов культуры, жилых домов, открытие столовых, комнат отдыха и психологической разгрузки для сотрудников, предоставление бесплатных и льготных путевок в санатории, профилактории, туристические поездки и т.п. Большое внимание уделялось улучшению условий труда, повышению квалификации и образовательного уровня работников, премированию. Но предприятия ощущали недостаток комплексности в решении своих социальных проблем, и несмотря на все усилия несли потери от текучести кадров, от дефицита рабочей силы, от недоиспользования трудового потенциала или от недостаточного уровня профессиональной подготовки и квалификации работников. Поэтому многие из них откликнулись на предложение ученых-экономистов и начали под их руководством разрабатывать планы социального развития своих коллективов.

В таких планах содержалась характеристика материально-технической базы предприятия и рабочей силы, и задачи их развития на перспективу. Также в плане содержался раздел, касающийся причин текучести кадров, таких как недовольство условиями труда (шум, запыленность, монотонность, контакт с вредными веществами и т.п.), уровнем заработной платы, необеспеченностью детей работников местами в детских садах, отсутствием перспективы получения квартиры и т.д. Для выяснения потребностей работников проводилось их анкетирование. На основе анализа анкет делались выводы и давались соответствующие рекомендации администрации предприятий.

Таким образом, планы социального развития предприятий отличались не только комплексностью, но и научностью. При их составлении становились яснее и сами проблемы, и их причины, и степень важности каждой проблемы, и первоочередность решения

проблем, и средства, необходимые для решения. Такое планирование, безусловно, способно намного облегчить работу администрации предприятий и повысить эффективность производства не только в существующей тогда системе хозяйствования, но и в современных рыночных условиях.

Повышению социальной ответственности бизнеса на уровне отдельного предприятия способствовало бы внедрение и западного опыта, прежде всего системы «человеческих отношений». Начало движению «за человеческие отношения» было положено в начале XX в. американским социологом Мэри Фоллетт [1, с. 68 – 69]. Ею был обоснован тезис о том, что эффективность труда тем выше, чем больше рядовые работники участвуют в его организации.

Эффективность этой системы была подтверждена результатами экспериментов, поставленных социологом и психологом из Гарвардского университета Элтоном Мэйо. Им впервые был поставлен вопрос о социальной ответственности бизнеса. Он выяснил, что работников стимулирует само внимание начальника к их потребностям, их изучение и удовлетворение. Полученные им данные указывали на то, что общение между работниками и нормальные, доброжелательные отношения с непосредственными руководителями – не менее важный фактор повышения эффективности производства, чем материальные стимулы. Им были рекомендованы простые, естественные способы улучшения социального климата, к примеру, введение ежечасных перерывов, и их применение привело к существенному повышению производительности труда и снижению текучести кадров [4].

Широкое использование «человеческих отношений» и превращение их в целостную систему управления персоналом началось с середины 50-х годов вместе с развертыванием научно-технической революцией и переходом производства от индустриального этапа развития к постиндустриальному, когда коренным образом изменилось место человека в производстве. Техника, созданная на базе НТР является очень сложной, производительной и поэтому дорогой. Она требует от работника не только гораздо более высокого, чем раньше уровня образования, но и исключительной добросовестности, ответственности, внимательности, бережного отношения к средствам производства. В противном случае могут произойти ошибки, поломки, чреватые огромными убытками для фирмы. Эти убытки невозможно покрыть вычетами из зарплаты работника, поскольку всей его зарплаты за всю жизнь, всего имущества не хватит, чтобы оплатить ущерб, вызванный, например, аварией на атомной электростанции, химическом заводе, авиалинии и т.п. Из винтика, придатка машины он превратился творческий фактор производства. Это заставило предпринимателей пересмотреть свой взгляд на персонал – из объекта экономии «личный

фактор» производства превратился в объект – вложения капитала, и это, по подсчетам экономистов, дает фирмам не меньше прибыли, чем вложения в технические нововведения.

Методы «человеческих отношений» исходят из того, что решающую роль в обеспечении прибыли играют человеческие проблемы, такие как потеря людьми интереса к своему труду, страх перед нововведениями, увольнениями и безработицей, неприязнь к начальнику и т.п. Они тормозят рост производительности, порождают текучесть кадров, вызывают недовольство, конфликты, забастовки. Современный человек – сложная личность с богатым внутренним миром, высоко развитыми не только материальными, но и духовными и социальными потребностями. Для работы в постиндустриальных технологиях ему пришлось получать высокое образование, длительную специальную подготовку. Сложный, напряженный, ответственный труд требует постоянной сосредоточенности, внимания, непрерывного пополнения запаса знаний. Это ложится тяжелой нагрузкой на нервную систему человека, вызывает стрессы. Работник обостренно чувствует несправедливость, склонен долго переживать обиды. Это отвлекает его от производственного процесса и может привести к ошибкам, цена которых, как говорилось выше, слишком высока.

Люди с высоким уровнем образования предъявляют повышенные требования к содержанию труда. Однообразный труд невыносим для них. Постиндустриальные технологии делают труд более творческим, интересным, но и при этом возникает отчуждение труда из-за чрезмерного утомления, плохого психологического климата в коллективе, грубости начальника и т.п. Подавить отвращение к труду с помощью угроз и запугиваний невозможно, такие методы могут только усугубить ситуацию и вызвать тяжелые последствия. Поскольку подготовка высококвалифицированного работника требует длительного времени, фирмы не могут допустить текучести кадров. Увольнение работников обходится слишком дорого. Поэтому управляющим запрещается даже упоминать о безработице, пугать работников увольнением или снижением заработка. Во главу угла отношений с персоналом ставятся стимулы, которые возвышают человека, делают его пребывание на фирме как можно более приятным, чтобы человеку нравилась его работа, и поэтому он не мог бы работать плохо. Нужно создать такие условия, чтобы человек правильно делал свое дело не потому, что его контролируют и следят за ним, а потому, что не может по-другому.

Современные принципы управления направлены на то, чтобы максимально учесть духовные и социальные потребности работников, используя методы как материального, так и морального стимулирования.

Это касается прежде всего уровня заработной платы, которая должна как минимум соответствовать стоимости рабочей силы и обеспечивать удовлетворение потребностей работника на нормальном уровне. Личные проблемы человека должны становиться проблемами фирмы: предоставление кредитов на покупку жилья, оплата отпусков, дней нетрудоспособности, организация досуга работников. Такова практика передовых предприятий. Одной из форм увеличения заработной платы и усиления заинтересованности работников в успехах фирмы является система «участия в прибылях». Работникам продаются акции предприятия и выплачиваются дивиденды. Работник ощущает себя собственником фирмы, а фирма получает дополнительные инвестиции.

Коренному пересмотру в развитых странах подверглись методы надзора за рабочей силой. Контроль качества и дисциплины труда, безусловно, остается, помещения многих предприятий оснащаются средствами наблюдения за работниками, однако формы контроля меняются. Поскольку недоверие, постоянный контроль, придирки оскорбляют работника, постольку из надзирателей, чуждых работникам, представители администрации должны превратиться в приветливых дружелюбных коллег по работе, подчеркивать свое равенство в отношениях с подчиненными. К примеру, в Японии, если фирма испытывает трудности и вынуждена понизить заработную плату персоналу, сильнее всего уменьшается заработок менеджеров.

Большое значение в системе человеческих отношений придается созданию благоприятного психологического климата, возможности общения, создания неформальных коллективов. Поощряется стремление к творчеству, к управлению предприятием. Создаются рабочие советы, с которыми администрация регулярно проводит совещания, информирует через них весь коллектив о ходе дел фирмы, о реализации продукции, побуждая всех к экономии затрат и повышению качества.

Таким образом, социально ответственное поведение бизнеса в отношении коллективов своих предприятий играет большую роль не только для повышения благосостояния населения, но и является важным средством решения собственно предпринимательских задач – повышения конкурентоспособности и устойчивости фирм, роста прибыли. Об этом говорит и российский, и зарубежный опыт.

Например, в США подобная система развития экономической демократии получила название «модель соучастия», т.е. обогащения и гуманизации труда, причастности каждого работника к общим целям и делам фирмы. Она предусматривает планирование человеческих ресурсов, непрерывную подготовку и переподготовку кадров, а также разнообразные методы материального и морального стимулирования работников. Целью экономической демократии является, с одной

стороны – оптимизация производства, с другой стороны - гармонизация социальных отношений на производстве и в обществе [3, с. 466-472].

Однако такой трактовки социальной ответственности бизнеса недостаточно. Заботясь о своих работниках, предприниматель может в то же время укрывать часть доходов от налогообложения, завышать цены на товары, производить некачественные, вредные для здоровья людей товары, загрязнять окружающую среду, вывозить капитал за границу и т.п. Страдая от коррупции, именно бизнесмены предлагают государственным чиновникам взятки, исчисляющиеся сотнями и миллионами тысяч рублей или долларов.

Подобное антисоциальное поведение бизнеса усугубляет многие общественные проблемы: стимулирует инфляцию, не дает необходимых средств для развития образования, медицины, сферы культуры, науки, достойного пенсионного обеспечения, проведения других мероприятий государственной социальной политики. Оно приводит к ухудшению здоровья населения, снижению уровня и качества жизни, распространению таких негативных социальных явлений, как алкоголизм, наркомания, преступность, распад семей, сиротство, беспризорность и многих других.

От всех этих проблем страдают не только пенсионеры, бюджетники, их семьи и другие представители малоимущих слоев, но и сам бизнес, поскольку в эпоху современных технологий бедность населения является фактором сдерживания экономического роста, причиной затяжных экономических кризисов.

Высокопроизводительное производство постиндустриального периода способно обеспечить стремительный рост совокупного предложения, но оно нуждается в соответствующем высоком совокупном спросе. В противном случае теряется стимул к росту и развитию. Вся масса производимой продукции не может быть реализована, а значит, теряется доход и прибыль. Несоответствие между совокупным спросом и совокупным предложением приводит к экономическим кризисам, которые становятся все более затяжными и глубокими. Нарушается рыночный механизм саморегуляции. Потери от этого несет в первую очередь бизнес.

Высокий уровень совокупного спроса может быть обеспечен наличием обширного среднего слоя – людей, имеющих достаточно высокооплачиваемую работу, позволяющую им быть «хорошими покупателями», т.е. тратить столько, чтобы обеспечить сбыт производимой бизнесом продукции.

В развитых западных странах средний слой составляет около 70% населения. Это люди, имеющие высокий социально-профессиональный статус и уровень доходов, позволяющий удовлетворять не только текущие потребности, включая полноценный отдых и развлечения, но и делать сбережения, приобретать

недвижимость, содержать детей и давать им хорошее образование. Значительную часть доходов они тратят на книги, Интернет, путешествия, посещение выставок, расширение профессиональных знаний. Они имеют возможность развиваться интеллектуально и духовно, что положительно сказывается на их производственной деятельности. Вклад знаний и образования в прирост ВВП неуклонно растет: в 1990-х годах он составлял 60%, в настоящее время – 90% [2, с. 60].

Для всех развитых стран характерен процесс старения населения. В нашей стране пенсионеры составляют примерно четверть населения. От их доходов значительно зависит совокупный спрос. Уровень пенсий, достаточный для нормальной жизни пожилого населения и инвалидов, является, таким образом, важным фактором экономического роста. Это же касается других пособий и денежных выплат населению. Государственные вливания в экономику вызывают, как известно, эффект мультипликатора, способствуют многократному росту доходов и, соответственно, совокупного спроса как фактора экономического роста.

Во всех развитых странах государство проводит активную социальную политику, направленную на обеспечение высоких стандартов благосостояния всему населению и достижение социального мира. Через систему налогообложения государство сосредотачивает и перераспределяет до 40% национального дохода. Уплачивая высокие налоги, богатые не становятся беднее, поскольку их деньги возвращаются к ним в виде прекрасно оснащенной полиции, современного здравоохранения, образования, грамотных работников и т.д.

Государство оказывает социальную помощь и защиту нетрудоспособному населению, регулирует отношения на рынке труда в пользу наемных работников, финансирует развитие таких важнейших социальных услуг, как образование и медицина. Тем самым оно активизирует сразу несколько факторов экономического прогресса: стимулирует совокупный спрос, формирует высококачественную рабочую силу и создает предпосылки для развития науки. Не стоят в стороне от решения человеческих проблем и местные власти, финансируя строительство дешевого жилья, школ, детских садов и т.п. Таким образом, государство способствует минимизации издержек производства и служит одним из важных факторов повышения конкурентоспособности национального производства на мировом рынке.

Данный фактор имеет особенную важность именно для российского бизнеса, который с самого начала своего существования оказался вовлечен в острейшую конкуренцию с иностранными товаропроизводителями, обладая при этом меньшей конкурентоспособностью. Российское производство в силу объективных причин, в том числе – сурового климата страны, имеет

очень высокую капиталоемкость и энергоемкость, что повышает себестоимость продукции по сравнению с товарами других стран.

Конкурентоспособность национальных товаров определяется также качеством рабочей силы, оборудования, научным потенциалом страны, условиями кредитования и многими другими факторами, зависящими не только от самого предприятия-производителя, но и от среды, в которой ему приходится работать. Создание благоприятной социально-экономической обстановки для бизнеса, для повышения его конкурентоспособности на мировом рынке – одна из важнейших задач государства в настоящее время.

Чтобы российское государство могло проводить такую политику, необходимы два условия. Во-первых, бизнес должен платить налоги в таком объеме, чтобы у государства хватало средств на решение социальных проблем. Во-вторых, собранные с помощью налогов средства должны использоваться по назначению, а не разворовываться государственными чиновниками и теми же бизнесменами, которые используют свою близость к властным структурам для получения налоговых льгот и растаскивания государственного или местных бюджетов по своим карманам.

Ответственность за осуществление этих условий, за все, что делает государство, лежит на самом бизнесе, поскольку в условиях современной демократии именно представители капитала, особенно крупного, финансируют политические партии, избирательные компании, проводят в органы власти своих представителей. Бизнес по праву может сказать о себе: «Государство – это я». Именно богатые деловые люди имеют возможность и должны контролировать деятельность государства, требовать проведения политики, идущей на пользу всему народу, а значит и нашему отечественному предпринимательству. И чем крупнее собственник, чем большей долей общественного богатства он владеет и распоряжается, тем большая социальная ответственность лежит на нем – ответственность перед обществом за решение всех проблем, прямо или косвенно порождаемых бизнесом.

Очевидно, что российский бизнес далек от осознания своей социальной ответственности. За годы его существования и правления жизнь россиян значительно изменилась к худшему. Об этом свидетельствует сокращение продолжительности жизни: до 72 лет у женщин (91 место в мире) и до 59 лет у мужчин (136 место в мире). Смертность превышает рождаемость в среднем по России в 1,6 – 1,8 раза. Более 30% умерших составляют лица трудоспособного возраста. [2, с. 39 – 40] Три признака среднего класса (материально-имущественное положение, социально-профессиональный статус, самоидентификация) социологи обнаруживают лишь у 6,9% населения [2, с. 102]. От 30 до 50 процентов российского населения находятся в

состоянии бедности. Они практически не способны приобретать современные товары длительного пользования, в результате чего емкость внутреннего рынка сужается на 35 – 40%. Им не доступны современные транспортные, финансовые, образовательные услуги, достижения науки и культуры. Это означает, что около 50 млн. человек фактически исключены из ведущей тенденции современного мира – наращивания человеческого потенциала. Более того, они становятся питательной средой преступности, наркомании, алкоголизма, самоубийств и т.п. [2, с. 34].

Какие обстоятельства могли бы заставить российский бизнес осознать свою ответственность за происходящее и приступить к активному решению проблем своей страны?

В качестве таких обстоятельств выступают факторы, угрожающие самому существованию бизнеса, создающие риск уничтожения предпринимателей как класса. Судьба российских предпринимателей и дворянства после Октябрьской социалистической революции стала уроком для представителей бизнеса других стран. Реакцией на обострение экономических и социальных противоречий после первой мировой войны стал приход к власти фашистских режимов. Неисчислимы бедствия, которые принесла развязанная ими вторая мировая война, также явились фактором, заставившим западные государства изменить свою роль. Из «ночного сторожа» государственность в странах с развитой рыночной экономикой превратилась в субъекта хозяйственной деятельности, активно занимающегося решением экономических и социальных проблем ради мира и стабильности в своих странах. Все это может повториться вновь, но в отдаленном будущем, поэтому мало тревожит представителей российского бизнеса.

Более реальную угрозу его существованию может представлять конкуренция на мировом рынке, в ходе которой российские бизнесмены рискуют потерять свои фирмы и состояния. Их места на рынке и в органах власти займут иностранные коллеги, разорившие наших национальных производителей. Ради своей выгоды и для оплаты долгов обанкротившихся фирм они постараются найти и заграничные счета разорившихся российских предпринимателей с вывезенным из страны капиталом. Ускорению данного процесса будет служить вступление России в ВТО, когда границы страны еще шире будут открыты для иностранных товаров и капиталов.

Только огромное желание спасти свой бизнес и себя лично от разорения может побудить российских бизнесменов взять на себя ответственность за решение социальных и экономических задач нашей страны.

Список литературы

1. Мескон М. и др. Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: «ДЕЛЮ», 1992. – 702 с.
2. Приоритетные национальные проекты – идеология прорыва в будущее. Сборник / сост.: Иванов А.И., Казанцев О.В., Карпенко М.Б., Мейер ММ. – М.: Издательство «Европа», 2007. – 116 с. – (Национальные проекты).
3. Экономика США. Учебник для вузов. / Под ред. В.Б. Суряна. – СПб.: Питер, 2003. – 651 с.
4. <http://old.k2kapital.convtraining/management/detail.php?ID=459813> (Элтон Мэйо и Школа человеческих отношений: не имей сто рублей).

SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS

G.V. Zvetkova

TverStateMedicalAcademy

Philosophy and psychology department with courses of bioethics, culturology and national history.

Since together with the appearance of any business and the problems that inevitably generated by it: economic crises, vast layers of poverty, environmental, etc. These problems hinder the development of our country, including the business itself. For their solutions the business needs to understand its responsibility for everything that happens in the country, including the activities of the state, and active measures to overcome the situation.

Key words: *market, business, crises, poverty, social responsibility, human relations, labourhumanization, social standards.*

Об авторах:

ЦВЕТКОВА Галина Витальевна – старший преподаватель кафедры философии и психологии с курсами биоэтики, культурологии и отечественной истории Тверской государственной медицинской академии, e-mail: economteor@tversu.ru