

др.)	водных ресурсов, в связи с необходимостью самому оплачивать счета за их использование.	энергии при печати принтера).
Физические возможности	Способность успешно работать и достойно зарабатывать людям с ограниченными физическими возможностями.	

Список информационных источников

1. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Электронная самозанятость в России // Вопросы экономики. – 2011. – № 10. – С. 91–112.
2. Чаплашкин Н.В. Фриланс как новое социальное явление и его последствия // Человек и труд. – 2012. – № 7. – С. 48–51.
3. Леонтьева Е.Г., Моисеенко Ю.А. Компетенции фрилансеров в условиях современного рынка труда // Вестник науки Сибири. – 2015 – 2(17)

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Вихрева В.Е.

*НИ Томский политехнический университет, г. Томск
Научный руководитель: Лившиц В.И., к.э.н., доцент кафедры
экономики*

На сегодняшний день сотрудники российских предприятий все больше сталкиваются с нерешенными острыми социальными проблемами, которые выражаются в несовершенстве систем медицинского и пенсионного страхования, образования и в целом социального обеспечения. Если раньше решением социальных вопросов занималось исключительно только государство, то сейчас и бизнес принимает активное участие в решении актуальных социальных проблем. Поэтому особое внимание работников уделяется направлениям корпоративной социальной политики и их эффективности на предприятии, с помощью которых могут разрешиться различные социальные проблемы, как сотрудников, так и местного населения.

Цель статьи – определить основные направления корпоративной социальной политики российских предприятий.

Чтобы определить основные направления реализации корпоративной социальной политики (КСП) российских предприятий, рассмотрим подробнее, что представляет собой внутренняя и внешняя корпоративная политика.

Внутреннюю корпоративную политику можно рассмотреть с разных позиций: целевая группа, политика доходов персонала, социальное обеспечение, жилищная политика, человеческий капитал.

Как показывает практика, целевая группа внутренней корпоративной политики – это работники с большим стажем работы, средний и высший менеджмент, наиболее квалифицированные и перспективные сотрудники, работники с низкой оплатой труда и сотрудники, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации.

Рассматривая политику доходов, предприятие акцентирует внимание на следующих аспектах:

- своевременные и белые заработные платы с соответствующими отчислениями;

- премии и поощрения;

- потребительские и жилищные кредиты, ссуды;

- дополнительные выплаты за проезд, жилье, образование;

- льготные цены на продукцию собственного производства;

- служебный транспорт, услуги связи;

- дополнительный оплачиваемый отпуск;

- пенсионные программы. [1]

Социальное обеспечение сотрудников большинства российских предприятий выглядит следующим образом:

- социальная инфраструктура предприятия, предполагающая владение организацией различных социальных объектов (спортивные комплексы, поликлиники, дома отдыха, профилактории, детсады, санатории и т.д.);

- социальный пакет, включающий в себя разного рода льготы и социальные блага;

- материальная поддержка работников в сложных жизненных обстоятельствах – смерть, гибель близких, несчастный случай, лечение;

С точки зрения человеческого капитала предприятие стремится повысить и поддержать образовательный и профессиональный уровень своих сотрудников путем проводимых мероприятий, таких как:

- оплата высшего и второго высшего образования, месячные курсы, образовательные стажировки, краткосрочные и дистанционные курсы;

- тренинги, доступ к профессиональным ресурсам, подписка на периодику для поддержания квалификации работников;

- внедрение здоровьесберегающих технологий, сокращение вредных условий работы, комфорт мест работы и отдыха, профилактика заболеваний.

Все более распространенной практикой российских предприятий становится жилищная политика, которая проявляется в следующем:

- долевое строительство, собственный жилой фонд предприятия;
- льготные кредиты на жилье;
- льготы на оплату служебной квартиры или полная оплата за счет предприятия;
- распределение земельных участков, дачные кооперативы.

Внешнюю корпоративную социальную политику также следует рассматривать с разных сторон. Так, целевая группа внешней КСП – это будущие сотрудники предприятия в лице студентов, школьников, бывшие работники, слабозащищенные группы населения, (инвалиды, пенсионеры), внешние стейкхолдеры и местное население в целом.

Самое популярное направление внешней корпоративной социальной политики современных российских предприятий – это филантропия или благотворительность:

- предприятия помогают среднему и высшему образованию посредством ремонта помещений, закупки новых оборудования, выплат студентам и преподавателям;

- для развития науки предприятия выделяют средства на научные исследования и разработки;

- со стороны здравоохранения предприятия оплачивают различные операции, закупают медикаменты, оборудования для медицинских учреждений и т.п.;

- с целью культурного просвещения населения организуют и финансируют концерты и общественные мероприятия. [2]

Относительно внешних стейкхолдеров предприятие осуществляет свою деятельность, соблюдая профессиональные стандарты ведения бизнеса, что подразумевает следование правовым нормам предпринимательской деятельности, этичное ведение бизнеса и финансовую ответственность перед заинтересованными сторонами.

Со стороны местного сообщества предприятия реализуют экологические и восстановительные проекты (природа, историческая составляющая местности); развивают инфраструктуру в виде дорог, транспорта, связи; поддерживают культурное наследие сообщества

(музеи, памятники); помогает системе образования путем строительства детсадов, школ, центров творчества.

Внешняя КСП действует посредством различных программ грантов, конкурсов проектов, именных и тематических благотворительных фондов; выплат из неспециализированных фондов (меценатство, содержание муниципальных учреждений, филантропия), фондов местного развития.

Также стоит отметить, что корпоративная социальная политика предприятия подразумевает также и соблюдение правовых основ деятельности организации, что выражается в своевременной уплате налогов, соблюдении законов и достоверной прозрачной финансовой отчетности предприятия.

Относительно промышленных предприятий особое место в КСП занимает экологическая политика. Показателями социальной ответственности в этой области может быть экологически безопасное производство, следование нормам экологического права, участие предприятия в различных экологических программах, помощь в устранении техногенных катастроф.

Таким образом, внутренняя корпоративная политика предприятия направлена, прежде всего, на развитие социального капитала, путем укрепления связей (в том числе и неформальных, между работниками, а также между руководством компаний и работниками) и на увеличение человеческого капитала (здоровье, образование) сотрудников. Внешняя корпоративная социальная политика предприятия в большинстве случаев направлена на устранение провалов государства в определенных направлениях социальной сферы и на добросовестное ведение деловых отношений. Подводя итог, можно выделить несколько основных направлений корпоративной социальной политики современных российских предприятий:

1. Взаимодействие предприятия с государством путем соблюдения правовых и законодательных основ.

2. Управление социально-трудовыми отношениями на предприятии.

3. Благотворительная деятельность, способствующая образовательному и социокультурному развитию.

4. Добросовестное ведение бизнеса относительно партнеров предприятия.

5. Экологическая политика, обеспечивающая природоохранную деятельность.

Выделенные направления реализации КСП российских предприятий оказывают благоприятное воздействие на развитие самого предприятия и на его внутренние ресурсы, а также содействуют

улучшению благосостояния и уровня жизни населения, где функционирует предприятие.

Список информационных источников

1.П.В. Романов Инструменты и направления корпоративной социальной политики [Электронный ресурс] // Сайт Курса «Корпоративная социальная политика» кафедры социально-экономических систем и социальной политики ГУ-ВШЭ. 2013. URL: http://corpsocialpolicy.narod.ru/files/3CSP_instruments.pdf

2.М.Б. Бахтин Интернет-курс по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» [Электронный ресурс] // Электронная библиотека Московского финансово-промышленного университета «Синергия». 2013. URL: http://www.e-biblio.ru/book/bib/02_estestv_nauki/korporat_soc_otvetstv/sg.html

МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА РУБЕЖОМ: ПО КАКОМУ ПУТИ ИДЕТ РОССИЯ

Вихрева В.Е.

НИ Томский политехнический университет, г. Томск

Научный руководитель: Лившиц В.И., к.э.н., доцент кафедры экономики

В современном мире усиливается роль нематериальных факторов в экономическом развитии, которые определяются в необходимости инвестиций в человеческий капитал как фактора формирования и развития инновационной экономики. Появляется потребность в привлечении бизнеса к софинансированию решения вопросов общественного развития. На сегодняшний день государство и бизнес стремятся к партнерству и сотрудничеству для обеспечения полноценной социальной политики, и все большее внимание уделяется корпоративной социальной ответственности (КСО).

Цель статьи – определить особенности моделей корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом.

Понятие КСО имеет много различных трактовок, тем не менее, в общем смысле понятие включает в себя социальные программы для населения, регулирование социально-экономических и трудовых отношений, способы стимулирования социально-экономического развития общества в целом и экологическую безопасность.