

На правах рукописи



ЩАДИЛОВ ГАВРИИЛ АЛЕКСАНДРОВИЧ

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СФЕРЕ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Специальность 08.00.05 –
Экономика и управление народным хозяйством
(Экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Томск – 2012

Работа выполнена в ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский государственный университет».

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Рощина Ирина Викторовна

Официальные оппоненты: **Беляев Виктор Иванович**
доктор экономических наук, профессор,
ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет», профессор кафедры экономики предпринимательства и маркетинга

Колупаева Валентина Александровна
кандидат экономических наук, доцент,
ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», доцент кафедры экономики

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»

Защита состоится 22 марта 2012 г. в 11-00 на заседании диссертационного совета Д.212.267.11 по экономическим наукам при ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, 12 корпус ТГУ, 121 ауд.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Национального исследовательского Томского государственного университета.

Автореферат разослан «17» февраля 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук, профессор  Нехода Евгения Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Сфера социально-трудовых отношений является основой для формирования сбалансированной системы отношений между государством, бизнесом и обществом. Функционирование российской экономики как социально-ориентированной обуславливает необходимость создания условий для развития социальной ответственности.

О степени зрелости социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений можно судить по уровню развития социального партнерства как института, призванного создать систему отношений между представителями государства, работодателей и работников для решения социально-экономических проблем с учетом интересов каждой стороны. При этом социальное партнерство выступает также механизмом реализации социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений. Однако слабость влияния представителей работников, низкий уровень социальной ответственности хозяйствующих субъектов, недостаточная развитость механизмов государственного управления социальной ответственностью, масштабность теневого сектора экономики не позволяют в полной мере реализовывать методы и инструменты, содействующие развитию социально-ориентированной экономики как сложной многоуровневой системы.

Необходимость повышения социально-экономической эффективности деятельности хозяйствующих субъектов через создание условий для эффективного функционирования института социального партнерства, совершенствование мер государственного регулирования социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений, определили актуальность и значимость исследования.

Степень разработанности проблемы. Изучению проблем социально-трудовых отношений и социального партнерства посвящены исследования таких отечественных ученых, как В.В. Берви-Флеровского, Н.Х. Бунге, П.Б. Струве, М.И. Туган-Барановского. В более поздний период заметный вклад в исследование данной проблематики внесли: В.Н. Бобков, С.Г. Борисова, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, Н.А. Горелов, А.Л. Жуков, П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.Е. Колесников, Р.П. Колосова, В.В. Куликов, Н.Х. Курбанов, И.С. Маслова, Г.Г. Меликъян, Е.Е. Миргород, В.А. Михеев, Ю.Г. Одегов, В.В. Синов, Г.Э. Слезингер, Н.Ш. Шакиров, Е.В. Шубенкова, В.А. Ядов.

В развитие концепции социальной ответственности свой вклад внесли П. Кэменитч, Л. Маллинз, С. Хокинс, М. Эншен, которые связывали социальную ответственность бизнеса с существованием социального контракта. Теоретические основы научного анализа социальной ответственности бизнеса рассмотрены в работах зарубежных авторов, таких как: М. Альберт, Х. Боуэн, Х. Йонас, Х. Ленк, А. Лилов, Д. Лэдд, Р. Маккиен, К. Митчем, Х. Нибур, И. Форхольцер, Ф. Хедоури.

Изучению социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений посвящены работы Е.Г. Антосенкова, Д.В. Валовой, В.Б. Вязового, Г.Т. Галиева, Т.В. Гришиной, Н.Н. Гриценко, А.Л. Жукова, В.А. Каменецкого, В.Н. Киселева, Л.А. Костина, А.Н. Крестьянинова, В.А. Кушпова, К.Г. Кязимова, А.П. Лахина, О.В. Нетеребского, Е.В. Нехода, С.Т. Папаева, О.В. Пименовой, Ю.Н. Попова, В.И. Рулинского, Е.К. Самраиловой, Т.Л. Фроловой, Я.А. Шевчук.

Среди отечественных ученых, исследовавших проблемы социальной ответственности бизнеса, можно выделить Е. Балацкого, Т. Бачинскую, Е. Башарину, И. Беляеву, Л. Бляхмана, А. Горошилова, А. Костина, Е. Кравченко, М. Либоракину, С. Литовченко, Е. Морееву, Г. Набиева, О. Пименову, С. Перегудова, И. Соболеву, С. Туркина.

К ученым, внесшим значимый вклад в развитие проблем социальной ответственности на различных уровнях управления народным хозяйством, можно отнести труды:

В.Г. Антонова, Ю.Е. Благова, И.Ю. Беляеву, О.В. Данилову, Е.И. Иванову, В.В. Комаровского, С.А. Костина, С.Е. Литовченко, С.Т. Папаева, С.В. Туркина.

Вопросы социальной ответственности бизнеса, государства и общества в тройственных отношениях (трипартизма) как условия их реального функционирования рассматриваются в работах таких ученых, как А. Автономова, И. Авадаевой, Л. Алексеевой, Е. Бакановой, С. Белякова, В. Бобкова, О. Бойкова, Е. Василенко, Т. Виноградова, Н. Волгина, М. Делягина, М. Джанаев, Т. Еремеева, А. Жукова, Г. Кипарской, Е. Нехода, А. Нецадина, Е. Почитаева, И. Рожиной, Т. Руденко, А. Сауренко, А. Силина.

Вместе с тем, в отечественной и зарубежной литературе недостаточно представлено исследований, посвященных всестороннему и комплексному анализу социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений как основы для разработки и реализации мер государственного регулирования, направленных на развитие института социального партнерства на всех уровнях социально-ориентированной экономики. Актуальность данного направления исследования, его недостаточная изученность, необходимость дальнейшего осмысления и анализа обусловили выбор темы, цели и задач диссертационной работы.

Цель исследования: обосновать необходимость и возможность применения дифференцированного подхода в механизме государственного регулирования социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1) выявить основные тенденции эволюции института социального партнерства с учетом развития сущностных характеристик социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений;

2) обосновать необходимость формирования «активного» социально-экономического пространства как условия развития партнерских отношений между представителями государства, работодателей и работников;

3) разработать систему социальной ответственности, позволяющую точнее отображать и учитывать происходящие изменения в содержании прямых и обратных связей между субъектами социально-трудовых отношений на всех уровнях социально-ориентированной экономики;

4) разработать методику оценки уровня социальной ответственности хозяйствующих субъектов в сфере социально-трудовых отношений;

5) предложить дифференцированный подход к формированию механизма воздействия государства на субъекты сферы социально-трудовых отношений для повышения уровня их социальной ответственности.

Объектом исследования является социальная ответственность субъектов социально-трудовых отношений.

Предмет исследования – совокупность отношений, возникающих в процессе оценки и регулирования социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений, а также регулирования взаимодействий государства, бизнеса и общества в целом. В процессе исследования применялись общенаучные методы анализа и синтеза, аналогии, логики, диалектики, системного, факторного, сравнительного и ретроспективного анализа, граневый подход, а также методы статистической обработки и обобщения информации.

Информационную базу исследования составили нормативные правовые акты федеральных и региональных органов государственной власти, информационные и ана-

литические материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, в том числе ее Территориального органа по Томской области, Министерства финансов РФ, Министерства экономического развития РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Также использовались международные и отечественные стандарты в области социальной ответственности бизнеса, материалы эмпирических исследований Ассоциации менеджеров России и др., данные Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей), материалы сети Internet, материалы периодической печати, научно-практических конференций и семинаров, годовые отчеты в области корпоративной социальной ответственности предприятий.

Соответствие содержания диссертации избранной специальности. Диссертационная работа выполнена в соответствии с п. 5.11 «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты, активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей» паспорта специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

К элементам **научной новизны** можно отнести следующие основные положения:

1. Дополнительно аргументирована необходимость стимулирования развития социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений как условия преодоления проблем, связанных с кризисом труда, за счет развития новых устойчивых стереотипов поведения между работником и работодателем, основанных на учете взаимных интересов. Развиваясь и качественно расширяя свое содержание в сфере социально-трудовых отношений посредством использования инструментов социального партнерства, социальная ответственность постепенно будет распространяться и на другие сферы жизнедеятельности человека, тем самым, обеспечивая повышение уровня социальной ответственности в экономике и в обществе в целом.

2. Доказана необходимость и целесообразность использования пространственного подхода как инструмента, позволяющего повысить уровень качественного анализа социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений (за счет устранения недостатков «точечного» подхода к анализу социальной ответственности) и обеспечения достаточной информационной базы о хозяйствующих субъектах, представленных на конкретной территории. Это позволило обосновать правомерность введения в научный оборот таких понятий как, «активное» социально-экономическое пространство и «активное социально-ответственное пространство». Выделение данных видов пространств позволяет не только управлять процессами по выведению экономики «из тени», но и выработать механизм целенаправленного воздействия на хозяйствующие субъекты, направленного на развитие и расширение социальной ответственности, формирование равнопартнерских отношений. «Активное социально-ответственное пространство» – это пространство, в рамках которого осуществляется устойчивое взаимодействие субъектов, сознательно ориентированных на расширение возможностей для развития и реализации социальной ответственности. «Активное» социально-экономическое пространство – это пространство в рамках формальной экономики, функционирование хозяйствующих субъектов в котором обеспечивает осознанную инициативную деятельность по развитию партнерских отношений в социально-трудовой сфере.

3. Разработана система социальной ответственности, охватывающая прямые и обратные связи между субъектами социально-трудовых отношений и различные формы проявления социальной ответственности субъектов на всех уровнях социаль-

но-ориентированной экономики (четырёхуровневая система отношений: макро-, мезо-, микроуровень и уровень человека). В состав системы социальной ответственности входят следующие элементы: 1) механизм, т.е. совокупность рычагов, методов и инструментов, позволяющих активизировать социальную ответственность субъектов социально-трудовых отношений; 2) социально-экономические отношения, построенные на принципах социальной ответственности; 3) организационно-правовые формы закрепления прав собственности на ресурсы и результаты хозяйственной деятельности, отвечающие принципам социальной ответственности; 4) связи между субъектами социально-экономических отношений, построенные на принципах социальной ответственности. Механизм как элемент системы социальной ответственности является определяющим для реализации и проявления остальных элементов.

4. Разработана методика качественного анализа социальной ответственности хозяйствующего субъекта, включающая оценку ее уровня с учетом анализа организационно-правовых форм и на основе предложенной классификации социальной ответственности, показателей активности социальной ответственности и отношений со стейкхолдерами. Данная методика позволяет выработать рекомендации по совершенствованию мер, направленных на гармонизацию социально-трудовых отношений, как со стороны государства, так и со стороны бизнеса и развитие экономики и ее отраслей.

5. Предложен дифференцированный подход, позволяющий повысить эффективность механизма государственного регулирования социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений, суть которого заключается в учете особенностей объекта и поиске методов воздействия на него. Используются следующие критерии дифференциации: участие в социальном партнерстве (участник, не участник), функционирование в «активном» или «пассивном» социально-экономическом пространстве, уровень социальной ответственности (нулевой, низкий, средний, высший), наличие предпринимательских способностей (наличие, отсутствие), отношение объекта к собственности (собственник, не собственник). Данный подход позволяет получить достаточно полный «портрет» объекта, в соответствии с которым разрабатывается уникальная для конкретных условий комбинация имеющихся инструментов воздействия на расширение «активного социально-ответственного пространства» для дальнейшего развития «активного» социально-экономического пространства в сфере социально-трудовых отношений.

Теоретическая и практическая значимость. Результатом диссертации являются рекомендации по совершенствованию механизма государственного регулирования сферы социально-трудовых отношений на всех уровнях социально-ориентированной экономики, а также предложения по становлению и развитию социально-ответственного предпринимательства с учетом рекомендаций, изложенных в методике определения уровня социальной ответственности хозяйствующего субъекта. Теоретическая значимость исследования заключается в развитии положений теории государственного регулирования сферы социально-трудовых отношений, трипартизма и корпоративной социальной ответственности.

Положения и выводы диссертационной работы могут быть использованы в учебно-методическом обеспечении курсов, таких как «Экономика и социология труда», «Социальный менеджмент», «Социальная политика» и др.

Практическая значимость исследования. Результаты проведенного исследования могут быть использованы органами управления социально-экономическим развитием страны, региона, отрасли, города при оценке уровня развития социальной ответственности хозяйствующих субъектов и социального партнерства и выработки системы мер, направленных на формирование «активного» социально-экономического про-

странства в сфере социально-трудовых отношений, являющегося основой развития социально-ориентированной экономики на всех ее уровнях. Также результаты исследования могут использоваться руководителями предприятий для оценки уровня социальной ответственности перед работниками, потребителями и другими субъектами и последующего возможного изменения траектории собственного развития в направлении активной социально-ответственной деятельности как внутри предприятия, так и за его пределами, а также определения своей роли и значимости в процессе продвижения к социально-ориентированному типу хозяйствования.

Апробация результатов исследования осуществлялась в публикациях автора. Результаты, выводы и предложения, содержащиеся в диссертации, обсуждались на ежегодных научно-практических конференциях экономического факультета ТГУ в период 2007-2009 гг., а также на Всероссийском экономическом форуме студентов, аспирантов и молодых ученых в 2005 г., на региональных научно-практических конференциях (ноябрь 2005 г., ноябрь 2007 г., апрель 2008г., июнь 2009 г.). Отдельные положения были изложены в работе, представленной на конкурс на лучшую работу в области естественных, гуманитарных и технических исследований в 2005 г. (подтверждено дипломом Министерства образования и науки РФ). Основные идеи диссертации были сформулированы в получившей признание заявке на соискание именной стипендии Института общественного проектирования (г. Москва) в 2009 г. (подтверждено сертификатом победителя). Ряд положений, сформулированных в диссертации, использованы для выполнения исследований в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ 08-02-64208 а/Т по теме «Методический подход формирования системы сквозного мониторинга реализации региональных и муниципальных программ развития Томской области». Научные идеи и выводы исследования были реализованы в научно-исследовательской работе в рамках направления 1 «Стимулирование закрепления молодежи в сфере науки, образования и высоких технологий» ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры современной России» на 2009-2013 годы», мероприятия 1.4 по теме «Социально-ответственное поведение субъектов как естественный результат эволюции социального партнерства и условие реализации инновационного вектора развития социально-ориентированной экономики». Ряд основных положений диссертации были отражены в работе, представленной на III Всероссийский конкурс молодых ученых, по итогам которого автор стал лауреатом (подтверждено дипломом). Методика определения уровня социальной ответственности хозяйствующего субъекта, а также ряд идей, изложенных в диссертации, были апробированы на предприятии строительного комплекса ОАО ФСК «Газ Химстрой Инвест», а также на группе компаний по производству материалов для обустройства дорожной инфраструктуры ООО «Индор-Знак Новосибирск» (подтверждено актами о внедрении). Ряд практических положений работы были изложены в проведенном 18 ноября 2010 г. семинаре для работников Департамента труда и занятости населения Томской области (подтверждено справкой).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 14 научных работ, в том числе восемь в рецензируемых изданиях, рекомендованных перечнем ВАК Министерства образования и науки РФ. Общий объем публикаций составил 5,98 / 4,85 п.л.

Структура диссертации. Цели и задачи исследования определили структуру работы, которая состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Во введении обоснована актуальность темы диссертационной работы, освещена степень разработанности проблемы отечественными и зарубежными авторами, по-

ставлена цель и конкретизированы задачи исследования, заявлена научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертации.

В первой главе «Теоретико-прикладные основы социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений» исследована сущность и состав социально-трудовых отношений, а также понятие, основные характеристики, эволюция социального партнерства и социальной ответственности; определена значимость социальной ответственности работодателя в развитии института социального партнерства и в решении проблем, связанных с «отчуждением» труда работниками и обострившимся кризисом труда; изучены существующие походы к рассмотрению понятия социальной ответственности и предложена авторская классификация социальной ответственности по различным признакам с учетом граневого подхода; выделены группы факторов, влияющих на социальную ответственность человека, представленного в различных качествах; проанализированы существующие модели социальной ответственности в различных странах мира.

Во второй главе «Система социальной ответственности – неотъемлемое условие функционирования «активного» социально-экономического пространства» предложен пространственный подход к анализу социально-трудовых отношений на конкретной территории; введены понятия «активного» и «пассивного» социально-экономического пространства, «активного социально-ответственного пространства» и обоснована необходимость их выделения для управления процессами развития социально-ориентированной экономики на всех ее уровнях; обоснована необходимость формирования системы социальной ответственности как условия функционирования «активного» социально-экономического пространства; проанализированы действующие механизмы государственного регулирования сферы социально-трудовых отношений и выработаны предложения по их усовершенствованию.

В третьей главе «Механизм реализации системы социальной ответственности» рассмотрено влияние механизма реализации системы социальной ответственности на уровень неформальной экономики; обоснована необходимость использования дифференцированного подхода в механизме государственного регулирования социальной ответственности субъектов сферы социально-трудовых отношений; дополнительно аргументирована важность развития основных институтов взаимодействия государства, бизнеса и общества; рассмотрена возможность реализации основных стандартов системы менеджмента корпоративной социальной ответственности, применяемых зарубежными корпорациями, в современных российских условиях.

В заключении сформулированы основные результаты проведенного исследования.

ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Дополнительно аргументирована необходимость стимулирования развития социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений как условия преодоления проблем, связанных с кризисом труда, за счет развития новых устойчивых стереотипов поведения между работником и работодателем, основанных на учете взаимных интересов. Развиваясь и качественно расширяя свое содержание в сфере социально-трудовых отношений посредством использования инструментов социального партнерства, социальная ответственность постепенно будет распространяться и на другие сферы жизнедеятельности человека, тем самым, обеспечивая повышение уровня социальной ответственности в экономике и в обществе в целом.

В социально-трудовой сфере важным является уровень сбалансированности отношений работодателя и работника, так как это влияет на формирование и реализацию потребности человека в самореализации. Однако в зависимости от того, в какой мере реализуется баланс интересов работодателя и работника, насколько принципы и механизмы их взаимодействия способны обеспечить эффективность трудовой деятельности в сочетании со справедливым распределением результатов труда, в решающей степени зависит развитие социальной ответственности в обществе.

Такие проблемы, как отсутствие равенства социальных партнеров и ущемление их интересов, слабость представителей работников, пассивность работодателей и работников в развитии коллективно-договорных отношений и др., свидетельствуют о формальности существования института социального партнерства. Развитие данного института не обеспечивает достаточных условий для формирования сбалансированной системы отношений в социально-трудовой сфере. Отметим, что регламент деятельности данного института достаточно полно представлен в трудовом законодательстве, в то время как процессу экономического стимулирования развития социального партнерства уделено недостаточно внимания.

Преодоление выявленных противоречий в развитии социального партнерства и реализации его инструментов, возможно только при активной стимулирующей политике государства в направлении развития социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений и, прежде всего, работодателей.

В настоящее время отсутствует единое понимание социальной ответственности. В большинстве случаев социальную ответственность определяют как деятельность бизнеса, направленную на решение социальных проблем трудового коллектива и населения, выходящую за обязательные рамки установленных законодательством положений. Социальная ответственность формируется как формальный процесс декларирования общественной полезности, нацеленный на создание имиджа и благосклонности со стороны общества. При этом низкий уровень государственного вмешательства в процесс развития социальной ответственности сочетается с высоким уровнем неформальных отношений и отсутствием общепринятых стандартов и механизмов реализации социальной ответственности.

Анализ существующих подходов к определению понятия «социальная ответственность бизнеса» проведен с учетом предложенной классификации по следующим признакам: объект, форма, степень полноты, функциональная направленность, результат, временной интервал, охват. Данная классификация позволяет получить адекватное представление о сущности социальной ответственности, дать авторское определение социальной ответственности бизнеса и может быть использована при разработке системы мер по развитию социальной ответственности. Под социальной ответственностью бизнеса понимается поведение, обеспечивающее достижение баланса

интересов всех участвующих сторон в сфере социально-экономических отношений с учетом как социальной и экономической эффективности, так и принципов социальной справедливости.

Особенности формирования отечественной модели социальной ответственности обуславливают важность развития социальной ответственности, прежде всего, именно в сфере социально-трудовых отношений. Это объясняется тем, что значительная часть населения является работниками и реализует свой потенциал в основном через труд, и именно сфера социально-трудовых отношений является ключевой при формировании в обществе системы социально-ответственных отношений государства, бизнеса и общества. Это становится возможным благодаря тому, что, с одной стороны, практически каждый человек включен в социально-трудовые отношения, а с другой стороны, человек – это существо общественное и отделить в нем такие его грани как человек-работник и человек-общественное существо невозможно. Развитие социально-трудовых отношений, через постепенное их улучшение за счет социальной ответственности работодателя, позволяет расширять сферу интересов человека-работника постепенно активизировать другую его грань – человека-общественного существа. Тем самым, создаются необходимые предпосылки для постепенного переноса новых стереотипов поведения из сферы социально-трудовых отношений на другие сферы жизнедеятельности человека.

Однако на современном этапе развития социально-трудовых отношений усилились проблемы, связанные с кризисом труда работников, представляющие собой состояние обострения проявлений «отчуждения» труда (в утрате им смыслообразующей функции). Формирование социально-ориентированной экономики требует постепенного преодоления проблем, связанных с «отчуждением» труда и создания достаточных условий для развития и реализации человеческого капитала. Это обусловлено тем, что с ростом образованности, расширением общего кругозора усиливается стремление работника к самостоятельности в труде, к активному участию в принятии решений, к раскрытию собственного творческого потенциала и т. д. Но будучи «отчужденным» от средств производства, от возможностей управления, влияния на принимаемые решения, работник вынужден переносить свои интересы в другие сферы жизнедеятельности, мало связывая их с трудом как естественной потребностью. Труд, вместо того, чтобы удовлетворять потребности человека в самореализации, становится средством удовлетворения преимущественно физиологических потребностей, что крайне негативно сказывается на психологическом, моральном, физическом состоянии работника и, как следствие, на эффективности функционирования предприятия. В результате снижается заинтересованность работника в высокопроизводительном труде, в качестве выпускаемой продукции, в бережном отношении к имуществу фирмы, в создании конкурентных преимуществ и т. д. Затем эти негативные последствия ухудшения отношений как внутри коллектива (между работодателем и работником), переносятся на отношения за пределами социально-трудовой сферы.

Развитие социальной ответственности работодателя, проявляющейся через инструменты социального партнерства, влияет на ощущение работниками собственной полезности, причастности к производственному процессу, восприятию его как естественной потребности, важной сферы его самореализации. Труд начинает рассматриваться человеком как средство по удовлетворению не только и не столько материальных, сколько социальных, статусных и духовных потребностей.

Таким образом, социальное партнерство следует рассматривать как юридически закрепленный механизм реализации социальной ответственности бизнеса, представленный в виде коллективных договоров на микроуровне и соглашений на мезо- и

макроуровне. А так как, развитие социально-ориентированной экономики требует от бизнеса повышения социальной ответственности и направленности деятельности как внутри предприятия, так и за его пределами, то социальное партнерство постепенно выходит за рамки социально-трудовых отношений, развиваясь в направлении создания и реализации инструментов решения социально-экономических проблем общества в целом.

2. Доказана необходимость и целесообразность использования пространственного подхода как инструмента, позволяющего повысить уровень качественного анализа социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений (за счет устранения недостатков «точечного» подхода к анализу социальной ответственности) и обеспечения достаточной информационной базы о хозяйствующих субъектах, представленных на конкретной территории. Это позволило обосновать правомерность введения в научный оборот таких понятий как, «активное» социально-экономическое пространство и «активное социально-ответственное пространство». Выделение данных видов пространств позволяет не только управлять процессами по выведению экономики «из тени», но и выработать механизм целенаправленного воздействия на хозяйствующие субъекты, направленного на развитие и расширение социальной ответственности, формирование равнопартнерских отношений. «Активное социально-ответственное пространство» – это пространство, в рамках которого осуществляется устойчивое взаимодействие субъектов, сознательно ориентированных на расширение возможностей для развития и реализации социальной ответственности. «Активное» социально-экономическое пространство – это пространство в рамках формальной экономики, функционирование хозяйствующих субъектов в котором обеспечивает осознанную инициативную деятельность по развитию партнерских отношений в социально-трудовой сфере.

Одной из проблем оценки социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений является отсутствие эффективных инструментов, позволяющих повысить качество анализа развития социального партнерства на конкретной территории. Использование только статистических данных позволяет рассматривать объект исследования лишь количественно, точно, тем самым, существенно ограничивая возможности для анализа и выявления существующих проблем. Для устранения недостатков количественного анализа целесообразно использовать пространственный подход, позволяющий увидеть, на какой части территории представлены субъекты, функционирующие в рамках формальной / неформальной экономики, учитывающие / не учитывающие принципы социальной ответственности, а также где необходимо создавать дополнительные условия для развития социального партнерства.

Целесообразность и возможности пространственного подхода применительно к анализу социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений на конкретной территории можно представить с помощью рисунка 1. Применение пространственного подхода позволяет: 1) выявить, на какой части территории находятся социально-ответственные предприятия в соответствии с официальной и неофициальной статистикой; 2) определить, как должны быть рационально распределены социально-ответственные предприятия по территории для создания условий повышения уровня социальной ответственности, развития социального партнерства на всей территории.

Использование пространственного подхода при разработке инструментов, направленных на развитие социальной ответственности на конкретной территории,

предполагает учет специфики, вида экономической деятельности, размера и других характеристик хозяйствующих субъектов.

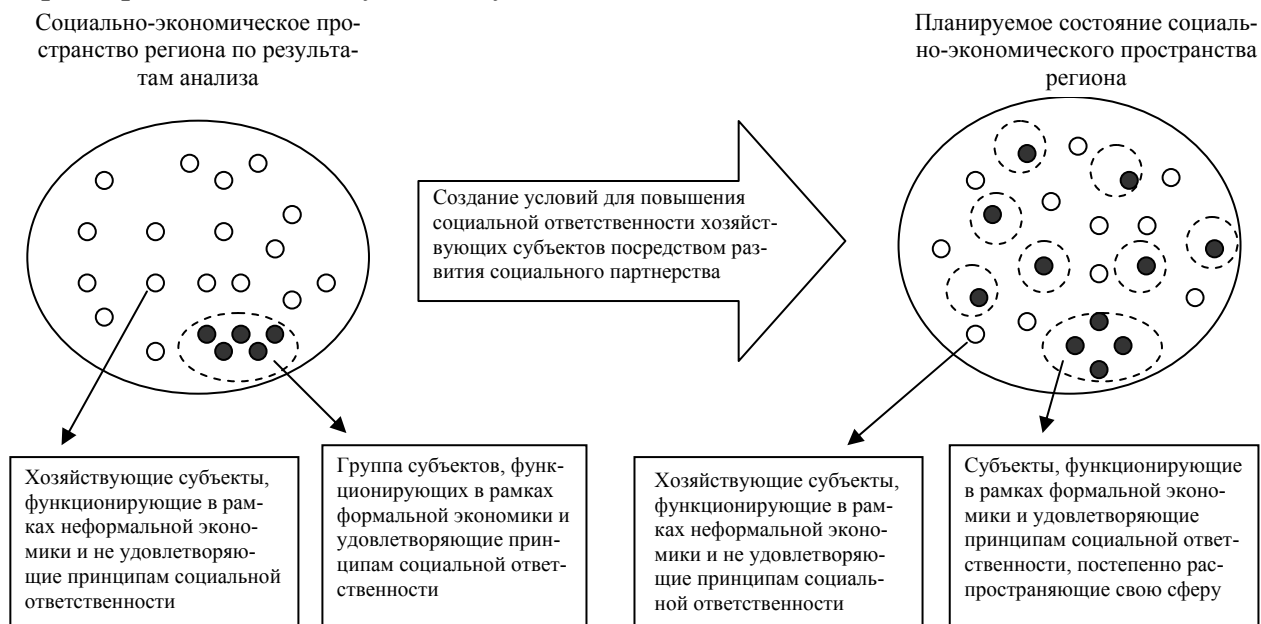


Рисунок 1 – Пространственный подход как инструмент качественного анализа социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений

В отечественной экономике партнерство субъектов социально-экономических отношений, с точки зрения достижения баланса интересов во многом лишь формально. Государство пытается внедрить институт социального партнерства в стихийно, неуправляемо сформированное социально-экономическое пространство, большинство субъектов которого во многом еще не готовы к осознанию важности формирования данного института. В связи с этим значительное количество хозяйствующих субъектов может быть отнесено к пассивному социально-экономическому пространству. Под пассивным социально-экономическим пространством в работе понимается пространство в рамках неформальной экономики, в котором осуществляется сознательное функционирование хозяйствующих субъектов без учета принципов социальной ответственности.

Для формирования такого социально-экономического пространства, которое будет удовлетворять требованиям развития социально-ориентированной экономики, необходимо, прежде всего, создавать условия для развития социальной ответственности работодателей и управлять процессами реализации инструментов социального партнерства.

Анализ существующих подходов к определению понятия «социально-экономическое пространство» позволил сделать вывод о необходимости рассмотрения его не только с позиции статики, но и динамики (с точки зрения состояния, тенденций развития институтов, определяющих его функционирование, а также принципов, на основе которых строятся отношения между ними). Этим объясняется необходимость введения в научный оборот понятий «активного социально-ответственного пространства» и «активного» социально-экономического пространства. При этом через развитие социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений, формирование и расширение «активного социально-ответственного пространства», обеспечивается развитие «активного» социально-экономического пространства.

«Активное социально-ответственное пространство» – это пространство, в рамках которого осуществляется устойчивое взаимодействие субъектов, сознательно ориен-

тированных на расширение возможностей для развития и реализации социальной ответственности. «Активное» социально-экономическое пространство – это пространство в рамках формальной экономики, функционирование хозяйствующих субъектов в котором обеспечивает осознанную инициативную деятельность по развитию партнерских отношений в социально-трудовой сфере.

Разделение на «активное» и «пассивное» социально-экономическое пространство осуществлено с позиции полезности (экономической, социальной) соответствующего вида экономики для развития и реализации человеческого капитала, принципов социальной ответственности и социального партнерства. Именно то социально-экономическое пространство, которое предоставляет для развития человека максимальные возможности, и является для него наиболее привлекательным, к функционированию в нем следует стремиться, проявляя свою активность. Неформальная экономика, несмотря на некоторые кажущиеся в отдельные периоды выгоды, в конечном итоге, ставит человека в положение «изгоя общества», а, следовательно, не является для него привлекательной с позиций долговременных эффектов.

«Активное» социально-экономическое пространство: 1) однородно по своей сути, так как включает субъекты, отвечающие общему критериальному признаку (деления на формальную и неформальную экономику); 2) неоднородно, так как части этого пространства различаются по уровню социальной ответственности субъектов, функционирующих в этом пространстве.

Для более детального представления сущности «активного» социально-экономического пространства в таблице 1 предложены показатели активности социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений, позволяющие провести ее количественный и качественный анализ.

Таблица 1 – Показатели активности социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений

Субъект	Показатели
Государство	Количество совместных с бизнесом программ по модернизации производственных мощностей и внедрения новых технологий; количество программ стимулирования развития социально-ответственного предпринимательства и институтов гражданского общества; уровень штрафных санкций за экологические загрязнения; количество реализованных программ по очистке окружающей среды; количество акций, направленных на культурное образование (обогащение) молодежи; количество программ направленных на создание рабочих мест; количество реально оказанной поддержки начинающим предпринимателям; объем средств, выделяемых на поддержание культурного наследия страны, а также в сферу культуры, медицины, физкультуры и спорта; количество институтов, реально защищающих права человека; уровень минимального размера оплаты труда; уровень рождаемости; объем бесплатных социальных услуг; количество совместно реализованных социальных проектов с общественными и коммерческими структурами; количество реализованных программ по социальному развитию
Бизнес (работодатель)	Количество ежегодно повышающих квалификацию работников; наличие программы по социальной политике; средний уровень заработной платы работников; задолженность по заработной плате; объем социальных расходов на одного работника; обеспеченность жильем работников; наличие кружков качества; наличие коллективного договора; число (доля) работников, получающих социальную помощь от компании; уровень соблюдения трудового законодательства; количество созданных рабочих мест; количество благотворительных акций работодателей с участием работников; уровень неформальной занятости; качество и экологичность продукции; количество рекламаций; дифференцированность в политике ценообразования для различных групп населения; наличие публикуемой социальной отчетности; количество реализованных проектов по социальному инвестированию; уровень загрязнения экологии; наличие эколого-, энерго-, ресурсосберегающих производств; наличие соглашения о социальном партнерстве; взаимодействие работодателей с учебными заведениями и организациями по трудоустройству; доля социальных расходов в чистой прибыли; реализация программ по сохранению культурного наследия; количество оказанной спонсорской помощи, благотворительных акций; уровень соблюдения законодательства; уровень оплаты налогов и сборов
Общество (человек, работник)	Уровень патриотизма; количество нарушений законодательства; уровень преступности; количество бытовых загрязнений; количество независимых некоммерческих организаций, профсоюзов, потребительских кооперативов

Наличие показателей активности социальной ответственности субъектов социально-экономического пространства еще не гарантирует его соответствие требованиям социально-ориентированной экономики, однако является важным шагом на пути к формированию и расширению «активного социально-ответственного пространства» и, как следствие, развитию «активного» социально-экономического пространства.

Предложенные показатели не позволяют оценить величину «активного» или «пассивного» социально-экономического пространства, но могут быть использованы для характеристики различных степеней зрелости социальной ответственности субъектов, функционирующих в этих пространствах.

3. Разработана система социальной ответственности, охватывающая прямые и обратные связи между субъектами социально-трудовых отношений и различные формы проявления социальной ответственности субъектов на всех уровнях социально-ориентированной экономики (четырёхуровневая система отношений: макро-, мезо-, микроуровень и уровень человека). В состав системы социальной ответственности входят следующие элементы: 1) механизм, т.е. совокупность рычагов, методов и инструментов, позволяющих активизировать социальную ответственность субъектов социально-трудовых отношений; 2) социально-экономические отношения, построенные на принципах социальной ответственности; 3) организационно-правовые формы закрепления прав собственности на ресурсы и результаты хозяйственной деятельности, отвечающие принципам социальной ответственности; 4) связи между субъектами социально-экономических отношений, построенные на принципах социальной ответственности. Механизм как элемент системы социальной ответственности является определяющим для реализации и проявления остальных элементов.

Анализ различных подходов к определению понятия социальной ответственности, субъектом которой рассматривается лишь работодатель (бизнес), привел к необходимости исследования социальной ответственности как системы отношений государства, бизнеса и общества на всех уровнях социально-ориентированной экономики.

Под системой социальной ответственности понимается совокупность субъектов и отношений между ними, обеспечивающих достижение баланса интересов и формирование единого «активного» социально-экономического пространства.

Своеобразие предлагаемой системы социальной ответственности (рисунок 2) заключается в том, что выстраивается многоуровневая система взаимоотношений, при которой развивается «движение» не только сверху – со стороны государственных и муниципальных структур, но и снизу – со стороны представителей бизнеса, социальных партнерств и саморегулируемых организаций. Показанные по вертикали, составляющие ее институты, не существуют изолировано друг от друга, а взаимодействуют между собой и, тем самым, обеспечивают уникальность образования конкретной частной системы социальной ответственности на федеральном, региональном, муниципальном и корпоративном уровнях применительно к конкретным субъектам и объектам социальной ответственности, функционирующим на определенной территории.

Однако различия уровней зрелости (развития) социальной ответственности у разных субъектов (государства, бизнеса, общества, человека) и необходимость обеспечения баланса их интересов обуславливают необходимость и важность поэтапности процесса создания предлагаемой системы социальной ответственности.

Выделяют 4 этапа:

1. Создание в сфере социально-трудовых отношений «активного» социально-экономического пространства за счет использования инструментов социального партнерства и создания условий для развития социально-ответственного бизнеса.

Взаимодействие между субъектами, находящимися на разных уровнях

Проявление социальной ответственности субъектов на соответствующих уровнях

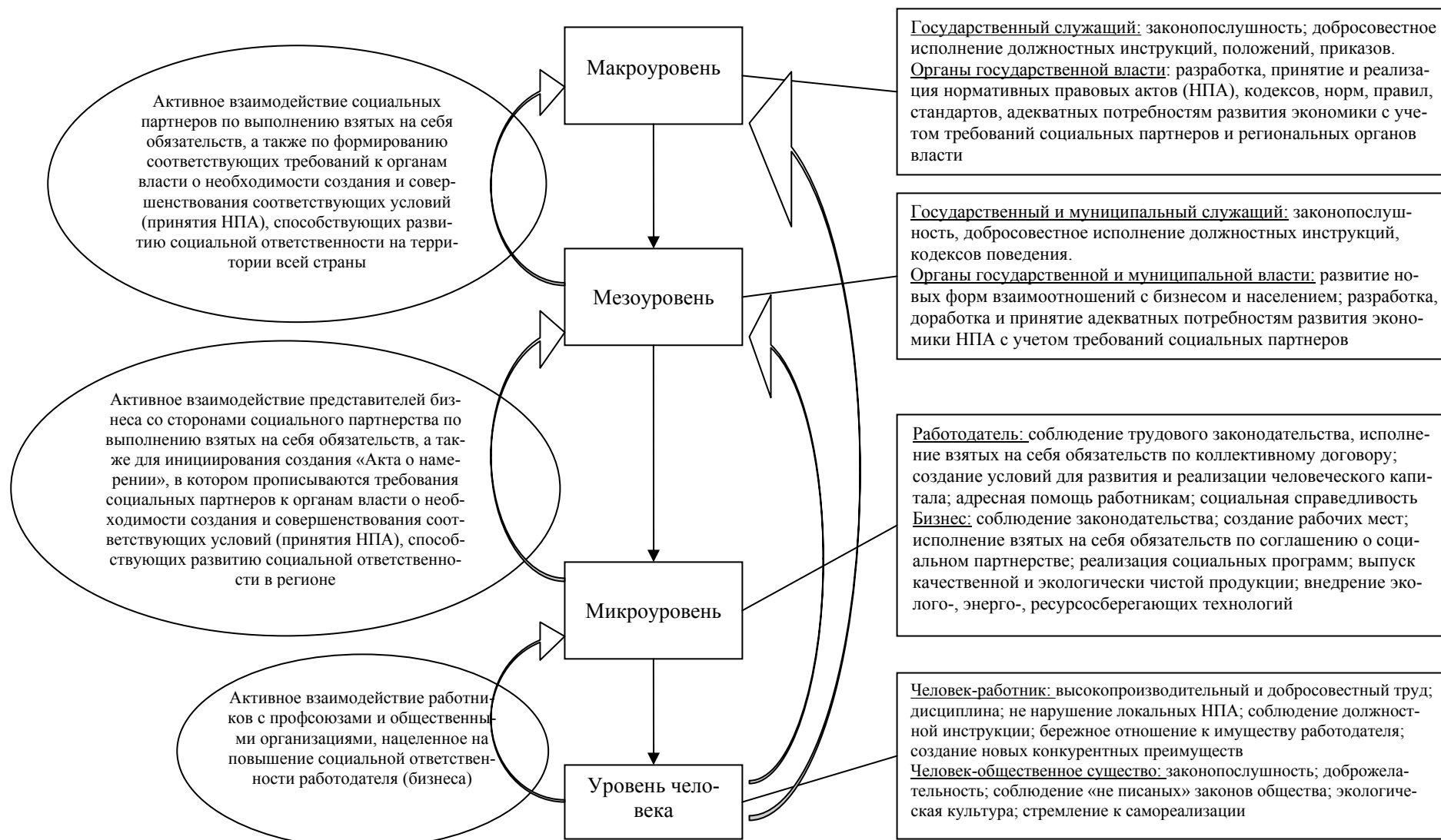


Рисунок 2 – Система социальной ответственности

2. Постепенное расширение размеров «активного» социально-экономического пространства и увеличение фрагментов «активного социально-ответственного пространства» посредством распространения принципов социальной ответственности, в идеале охватывающее всех субъектов социально-трудовых отношений.

3. Выход социальной ответственности за пределы социально-трудовых отношений и развитие ее в рамках «активного» социально-экономического пространства, включающее все сферы жизнедеятельности человека.

4. Постепенное сближение границ «активного» социально-экономического пространства и «активного социально-ответственного пространства», в первую очередь, в сфере социально-трудовых отношений, а затем и в сфере социально-экономических отношений в целом.

Для реализации данных этапов необходима, прежде всего, эффективная политика государства в сфере социально-трудовых отношений.

Анализ современного механизма государственного регулирования сферы социально-трудовых отношений с точки зрения развития социально-ориентированной экономики позволил сделать вывод о недостаточной его эффективности. Для реализации принципов социальной ответственности на всех уровнях управления необходимо создание достаточных условий для всестороннего развития человека, ориентированных на новую его роль как важного и неотъемлемого элемента развития социально-ориентированной экономики, способного создавать новые знания, технологии и формировать качественно инновационную среду обитания.

Для формирования системы социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений и активизации ее субъектов предлагается реализовывать ряд инструментов в механизмах политики занятости и регулирования рынка труда, политики в сфере производительности труда, структурной политики и политики в сфере образования, которые представлены в таблице 2.

Реализация механизма системы социальной ответственности позволит иначе взглянуть на решение проблем, связанных с высоким уровнем неформальности социально-трудовых и социально-экономических отношений, нежели только запретительные меры со стороны государства.

Таблица 2 – Инструменты, повышающие активность социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений

Инструменты	Субъект	Объект	Цель	Результат
1	2	3	4	5
Политика занятости и регулирование рынка труда				
Этические кодексы, должностные инструкции, нормативы по трудоустройству в органы по труду и занятости	Гос. служащие на высшем уровне	Служащие департаментов по труду и занятости, потенциальные служащие	Активизация служащих на поиск путей создания рабочих мест в соответствии с приоритетами структурной политики	Повышение уровня социальной ответственности специалистов по труду и занятости
Квота на устройство трудовых мигрантов и контроль работников	Гос. служащие	Официально занятые работники	Снижение уровня неформальной занятости	Социальная ответственность по отношению к легально работающим
Нормативы по устройству физически ограниченных работников, компенсации за их нетрудоустройство	Гос. служащие	Физически ограниченные работники	Трудоустройство физически ограниченных групп населения	Чувство уверенности и полезности данной группы людей
Саморегулируемые организации (СРО)	Государство, СРО	Работники, в том числе потенциальные, потребители	Создание стандартов, включающих положения по социальной ответственности	Развитие социальной ответственности работодателя (бизнеса)

Окончание таблицы 2

1	2	3	4	5
Льготы по налогу на прибыль, софинансирование, субсидии	Гос. служащие, работодатели	Работники	Реализация программ по обучению работников, повышению квалификации	Забота о работниках, повышение качества трудовых ресурсов (человеческого капитала)
Политика в сфере производительности труда				
Закон, должностная инструкция, этические кодексы	Гос. служащие на высшем уровне	Общество, экономика	Активизация служащих в направлении контроля уровня производительности труда	Создание органа, контролирующего производительность труда. Разработка нормативов использования ресурсов
Льготы по налогу на прибыль, повышенный коэффициент ускоренной амортизации, софинансирование (в том числе использование средств физических лиц)	Гос. служащие	Собственники, потенциальные работники, будущие поколения	Приобретение нового оборудования, технологий (эколого-, энерго-, ресурсосберегающих), модернизация и расширение производств	Повышение производительности труда, качества продукции, развитие новых производств, создание рабочих мест. Социальная ответственность перед будущими поколениями
Структурная политика				
Разработка стратегических документов с использованием инструментов социального партнерства	Гос. служащие, бизнес, общество	Потенциальные работники	Разработка и реализация программ по развитию новых производств и размещению их по территориям с учетом ресурсного потенциала	Создание рабочих мест, развитие новых производств. Потребность в кадрах
Социальный отчет, общественный договор, контроль исполнения коллективных договоров	Бизнес	Государство, работник, общество	Формирование института социально-ответственного бизнеса, цивилизованных отношений субъектов сферы труда	Социальная ответственность субъектов сферы социально-трудовых отношений
	Государство, работник, общество	Собственники-менеджеры		
Льготы по налогу на прибыль, льготный кредит, софинансирование, государственный заказ	Государство	Собственники-менеджеры, общество, человек	Стимулирование частного социального инвестирования	Формирование института социально-ответственного бизнеса
Политика в сфере образования				
Прогнозирование потребности в кадрах, в т.ч. региональных экономик	Гос. структуры	Потенциальные работники, выпускники, работодатели	Увязка структурных изменений в экономиках регионов (в соответствии с региональными стратегиями) с планом по выпуску специалистов образовательными учреждениями	Повышение адресности подготовки кадров. Востребованность кадров
Выделение средств (ссуд, кредитов, субсидий) на обучение безработных	Государство	Потенциальные работники, безработные	Помощь в обучении безработных для последующего трудоустройства	Повышение количества востребованных специалистов с качественным образованием

4. Разработана методика качественного анализа социальной ответственности хозяйствующего субъекта, включающая оценку ее уровня с учетом анализа организационно-правовых форм и на основе предложенной классификации социальной ответственности, показателей активности социальной ответственности и отношений со стейкхолдерами. Данная методика позволяет выработать рекомендации по совершенствованию мер, направленных на гармонизацию социально-трудовых отношений, как со стороны государства, так и со стороны бизнеса и развитие экономики и ее отраслей.

Процесс определения уровня социальной ответственности можно разделить на следующие этапы:

1. Анализ организационно-правовых форм (ОПФ) собственности с точки зрения возможностей реализации принципов социальной ответственности. Определяется степень «открытости», «прозрачности» финансово-хозяйственной (ФХД) и социальной деятельности на основе анализа публикуемой отчетности (графа 2 таблицы 3). Если никакой отчетности не публикуется, то предприятие по данному этапу соответствует нулевому уровню социальной ответственности. Наличие отчетности по ФХД соответствует начальному уровню социальной ответственности, наличие отчетности по социальной деятельности – среднему уровню, а если предприятие при разработке отчетности использует стандарты по социальной ответственности и ФХД, то оно соответствует высшему уровню социальной ответственности.

2. Оценка степени полноты социальной ответственности хозяйствующего субъекта, позволяющая выявить «узкие места», на основе сопоставления его «идеальной» и фактической социальной ответственности. «Идеальная» социальная ответственность для хозяйствующего субъекта определяется с учетом его размера и вида экономической деятельности и в соответствии с признаками, предложенной в работе, классификации и показателями активности социальной ответственности (см. таблицу 1). На основе информации (отчетность, опросы, анкеты, данные СМИ, статистических и других органов) о конкретном предприятии формируется представление о фактической социальной ответственности также с учетом классификационных признаков и показателей активности социальной ответственности (графа 3,4,5,6,7,8 таблицы 3).

3. Анализ отношения к хозяйствующему субъекту как к объекту социальной ответственности со стороны государственной и муниципальной власти, бизнес структур, общественных и саморегулируемых организаций, населения, потребителей, работников на основе, предложенной в диссертации матрицы социальной ответственности стейкхолдеров, учитывающей социальную ответственность субъектов, находящихся на разных уровнях управления (графа 9 таблицы 3).

4. Определение уровня социальной ответственности хозяйствующего субъекта, с учетом выводов представленных в графе 10 таблицы 3.

Использование данной методики позволяет предприятию разработать мероприятия по развитию социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений и, тем самым, влиять на формирование социальной ответственности в экономике и ее отраслях.

Анализируя фактическую социальную ответственность с помощью количественных и качественных показателей, предприятие разрабатывает меры, позволяющие повысить степень его соответствия «идеальной» социальной ответственности с учетом выявленных недостатков и «пробелов». Методика позволяет обозначить круг показателей, по которым необходимо отслеживать активность социальной ответственности хозяйствующего субъекта, и оценивать уровень репутации, выступающий, на современном этапе развития социально-экономических отношений, конкурентным преимуществом. Кроме того, предприятие в зависимости от достаточности степени полноты социальной ответственности требованиям организационно-правовой формы, может решать вопрос о переходе в более «открытую» ОПФ, либо публикует отчетность по собственной инициативе, что позволяет ему быть более ответственным.

Предлагаемая методика позволяет выработать рекомендации по совершенствованию мер государственного воздействия на хозяйствующие субъекты, направленных на развитие социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений.

Таблица 3 – Уровни социальной ответственности (СО) и соответствующие им критерии оценки

Уровни СО	Критерии							Выводы	
	«Открытость», «прозрачность» ОПФ	Социальная ответственность			Результат СО (реальный/формальный)	Форма СО	Временной интервал СО		Отношение стейкхолдеров
		на микроуровне	на мезоуровне	на макроуровне					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Нулевой	Отсутствие публичной отчетности. Индивидуальное предприятие, товарищество, общества с ограниченной ответственностью (ООО), закрытое акционерное общество (ЗАО), государственные и муниципальные унитарные предприятия	Низкий уровень и задолженность по оплате труда, отсутствие показателей по социальной ответственности	Нет взаимодействия с местными властями и населением, долги по платежам в бюджет, низкое качество продукции	Долги по платежам в бюджет	При проявлении социальной ответственности – результат формальный	Экономическая	Отсутствует	Отсутствие доверия, уважения, слабая репутация	Закрытость бизнеса сочетается с долгами по оплате труда и по платежам в бюджет и отсутствием СО перед работниками, а также отсутствием доверия со стороны стейкхолдеров
Низкий	Наличие публикуемой отчетности по ФХД. ОАО. По собственной инициативе отчетность по ФХД могут публиковать ООО и ЗАО (и др.), в этом случае они будут удовлетворять данному уровню	Среднеотраслевой уровень оплаты труда, безопасные условия труда, наличие социального пакета: обязательный и компенсационный	Создание рабочих мест. Выпуск качественной продукции. Разовые социальные акции	Отсутствие долгов по платежам в бюджет	Возможное сочетание формального и реального результата	Экономическая, правовая	Краткосрочная, среднесрочная	Доверие и уважение со стороны работников и потребителей	Наличие отчетности по ФХД сочетается с приемлемым уровнем оплаты и условий труда, а также доверием со стороны работников и потребителей
Средний	Наличие публикуемой отчетности по ФХД и социальной деятельности. ОАО. ЗАО и ООО, при условии публикуемой отчетности по собственной инициативе	Дополнение к начальному уровню – уровень оплаты труда выше среднеотраслевого, наличие конкурентного социального пакета и программ по повышению квалификации работников	Дополнение к начальному уровню – наличие разовых совместных социальных программ и акций с местными властями и населением	Отсутствие долгов по платежам в бюджет	Реальный результат	Экономическая, правовая, экологическая	Краткосрочная, среднесрочная, долгосрочная	Дополнение – доверие и хорошая репутация со стороны местной власти и населения	Наличие социальной отчетности сочетается с реализацией программ как внутри предприятия, так и за его пределами, в т.ч. в сфере экологии, а также доверием со стороны местной власти и населения
Высший	Наличие публикуемой отчетности по ФХД и социальной деятельности, для подготовки которых используются соответствующие стандарты. ОАО, ЗАО, ООО, при выполнении обозначенных условий	Дополнение к достаточному уровню – использование стандартов по КСО при развитии социальной ответственности внутри предприятия	Дополнение к достаточному уровню – использование юридически закрепленных механизмов взаимодействия с местными властями и населением на регулярной основе	Отсутствие долгов по платежам в бюджет	Реальный результат	Экономическая, правовая, экологическая, нравственная	Краткосрочная, среднесрочная, долгосрочная	Дополнение – положительный имидж для инвесторов и других заинтересованных лиц	Отличительной особенностью высшего уровня является использование предприятиями стандартов по КСО, нацеленное на долгосрочную социальную ответственность

Если методика выявляет нулевой уровень социальной ответственности, то государство должно применять меры, которые заставят предприятие изменить вектор своего развития для повышения данного уровня. Если же будет выявлен высший уровень, то меры государственного воздействия должны быть направлены на поощрение и поддержание достигнутого им уровня социальной ответственности.

Таким образом, данная методика позволяет обосновать необходимость дифференцированного подхода к механизму государственного регулирования социальной ответственности хозяйствующих субъектов и выделить следующие ее основные направления (с учетом результатов методики):

- для повышения уровня социальной ответственности хозяйствующих субъектов необходимо совершенствовать законодательство в области ОПФ в направлении повышения их «открытости», «прозрачности», обязательности публичной финансово-хозяйственной и социальной отчетности;

- для развития и поддержания социальной ответственности необходимо создавать условия для целенаправленного, регулируемого формирования её на долгосрочной основе, прежде всего, в сфере социально-трудовых отношений. Важно контролировать результативность и эффективность социальной ответственности. При этом выбор инструментов экономического стимулирования должен учитывать специфику деятельности предприятия (в том числе, размер, вид экономической деятельности и территориальные особенности) и показатели социальной ответственности конкретного хозяйствующего субъекта;

- опубликование реестра социально-ответственных предприятий для формирования положительной репутации со стороны стейкхолдеров.

5. Предложен дифференцированный подход, позволяющий повысить эффективность механизма государственного регулирования социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений, суть которого заключается в учете особенностей объекта и поиске методов воздействия на него. Используются следующие критерии дифференциации: участие в социальном партнерстве (участник, не участник), функционирование в «активном» или «пассивном» социально-экономическом пространстве, уровень социальной ответственности (нулевой, низкий, средний, высший), наличие предпринимательских способностей (наличие, отсутствие), отношение объекта к собственности (собственник, не собственник). Данный подход позволяет получить достаточно полный «портрет» объекта, в соответствии с которым разрабатывается уникальная для конкретных условий комбинация имеющихся инструментов воздействия на расширение «активного социально-ответственного пространства» для дальнейшего развития «активного» социально-экономического пространства в сфере социально-трудовых отношений.

Для того чтобы сформировать систему социальной ответственности между представителями государства, работодателей и работников, необходимо воздействовать на субъекты сферы социально-трудовых отношений (носителей собственных интересов) с учетом конкретных их характеристик. Для этого предлагается использовать дифференцированный подход, который позволяет получить индивидуальный портрет объекта, под который и будет выстраиваться система мер со стороны государства. Сформированный портрет, с одной стороны, позволяет говорить о предсказуемости поведения предприятия, а, с другой стороны, о возможности управления его социальной ответственностью.

С учетом логики исследования при разработке мер государственного воздействия на субъекты сферы социально-трудовых отношений предлагается использовать следующие критерии дифференциации: участие в социальном партнерстве (участник, не участник); функционирование в «активном» или «пассивном» социально-экономическом пространстве; уровень социальной ответственности (нулевой, низкий, средний, высший); наличие предпринимательских способностей (наличие, отсутствие); отношение объекта к собственности (собственник, не собственник).

Дифференцированный подход государственного воздействия на хозяйствующие субъекты дает возможность оценить ряд компаний по различным характеристикам и по уровню, тенденциям развития социальной ответственности. Предполагая при этом соотношение мер воздействия также в зависимости от особенности территории и отрасли, обеспечивая активное формирование низкого уровня социальной ответственности или переход на более высокие ее уровни. Соответственно механизм государственного регулирования социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений предлагается реализовывать с учетом предложенных критериев дифференциации (таблица 5).

Таблица 5 – Меры государственного воздействия на субъекты социально-трудовых отношений с учетом критериев дифференциации

Критерий	Меры государственного воздействия
Участие в социальном партнерстве	
- участник	Контроль и коррекция развития социального партнерства и коллективно-договорных отношений (инструменты: комиссии, опросы, анкетирование, нормативные правовые акты)
- не участник	Вовлечение в социальное партнерство и в практику коллективно-договорных отношений. Информирование о необходимости и важности становления социального партнерства (инструменты: комиссии, нормативные правовые акты)
Функционирование в рамках «активного» или «пассивного» социально-экономическом пространстве (СЭП)	
- в рамках «активного» СЭП	Стимулирование развития социально-ответственных отношений, социального партнерства. Поддержание сформированных отношений (инструменты: коллективные договоры, соглашения о социальном партнерстве, государственный заказ)
- в рамках «пассивного» СЭП	Предприятия, функционирующие в рамках «пассивного» СЭП подразделяются на: - желающих перейти в «активное» СЭП, но им не хватает условий (инструменты: налоговые льготы, государственный заказ, соглашения о социальном партнерстве, коллективные договоры) - не желающих перейти в «активное» СЭП (инструменты: переговоры, штраф, арест, повышение налоговых ставок)
Уровень социальной ответственности	
- нулевой	Меры административного и экономического характера, заставляющие предприятие изменить траекторию своего развития (инструменты: переговоры, косвенное препятствие деятельности, штраф, арест, введение обязательной отчетности, отслеживание платежей по оплате труда и в бюджет, повышение налоговых ставок)
- низкий	Создание условий, способствующих дальнейшему развитию социальной ответственности (инструменты: льготы по налогообложению, кредитованию, государственный заказ, общественный договор, социальный отчет, программы по развитию человеческого капитала)
- средний	Создание условий, поддерживающих достигнутый уровень социальной ответственности (льготы по налогообложению, кредитованию, государственный заказ, общественный договор, социальный отчет, стандарты по корпоративной социальной ответственности)
- высший	Совершенствование условий, способствующих поддержанию достигнутого уровня социальной ответственности (инструменты: решение социальных и экономических проблем на условиях со-участия и со-финансирования)
Наличие предпринимательских способностей	
- наличие	Выявление и вовлечение в предпринимательскую среду (инструменты: конкурсы, проекты, конференции, круглые столы, совместные предприятия на условиях со-участия)
- отсутствие	Опосредованные меры воздействия на хозяйствующие субъекты, направленные на развитие других способностей человека (инструменты: социальная политика предприятия, стандарты по корпоративной социальной ответственности)
Отношение к собственности	
- собственник	Вовлечение в процесс становления системы социальной ответственности (инструменты: переговоры, соглашения, со-участие, со-финансирование, льготы по налогообложению, государственный заказ)
- не собственник	Опосредованное вовлечение в процесс становления системы социальной ответственности через воздействие на собственников

В зависимости от конкретных характеристик субъекта социально-трудовых отношений будет меняться система мер государственного воздействия, в том числе, с учетом рекомендаций, предложенных в методике определения уровня социальной ответственности хозяйствующего субъекта в направлении его повышения, тем самым, расширяя «активное социально-ответственное пространство» и развивая «активное» социально-экономическое пространство, являющееся основой для функционирования социально-ориентированной экономики.

Мероприятия по мониторингу активного социально-экономического пространства, разработке предложений по совершенствованию экономической политики и формированию системы социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений предлагается возложить на Министерство экономического развития РФ, а именно на департамент экономики социального развития и приоритетных программ, на Министерство здравоохранения и социального развития РФ, а именно на департамент заработной платы, охраны труда и социального партнерства.

Для того, чтобы все предложенные направления регулирования и инструменты «прижились» необходимо их реализовывать с учетом интересов и пожеланий социальных партнеров. Это позволит формировать и реализовывать систему социальной ответственности, а также меры воздействия на субъекты социально-трудовых отношений не изолировано, навязывая им сверху новую систему правил и поведения, а вместе с ним. Что позволит предупреждать возможное появление и проявление острых противоречий, обеспечить согласованность действий всех субъектов отношений.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Научные публикации в изданиях, входящих в перечень ВАК:

1. Щадилов Г.А. Факторы, определяющие выбор эффективной формы социальной ответственности / Г.А. Щадилов // Вестник Томского Государственного Университета. – 2007. – № 300 (III) – С. 89-92. – 0,45 п.л.

2. Щадилов Г.А. Система менеджмента корпоративной социальной ответственности как условие формирования активного социально-экономического пространства / Г.А. Щадилов, И.В. Рощина // Известия Томского Политехнического Университета. – 2008. – Т. 313, № 6 : Экономика. Философия, социология и культурология. – С. 24-29. – 0,63 п.л. / 0,45 п.л.

3. Щадилов Г.А. Многоуровневая социальная ответственность: содержание, необходимость, роль / И.В. Рощина, Г.А. Щадилов, Г.С. Рощина // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 323. – С. 280-285. – 0,53 п.л. / 0,25 п.л.

4. Щадилов Г.А. Механизм реализации многоуровневой системы социальной ответственности как условие формирования социально-ориентированной экономики России / Г.А. Щадилов // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 325. – С. 142-145. – 0,46 п.л.

5. Щадилов Г.А. Методы формирования системы социально-ответственного поведения субъектов социально-трудовых отношений / И.В. Рощина, Н.В. Хаванова, Г.А. Щадилов // Сервис plus. – 2010. – № 3. – С. 93-101. – 0,7 п.л. / 0,4 п.л.

6. Щадилов Г.А. Развитие системы социального партнерства как условие формирования активного социально-экономического пространства региона / И.В.

Рощина, Н.В. Хаванова, Г.А. Щадилов // Сервис plus. – 2010. – № 4. – С. 194-201. – 0,67 п.л. / 0,3 п.л.

7. Щадилов Г.А. Дифференцированный подход государственного воздействия на субъекты сферы социально-трудовых отношений / Г.А. Щадилов // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2011 – № 3 (15). – С. 179-185. – 0,43 п.л.

8. Щадилов Г.А. Механизм реализации социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений как условие формирования активного социально-экономического пространства региона / Г.А. Щадилов // Итоги диссертационных исследований : материалы III Всероссийского конкурса молодых ученых / Российская академия наук. – М., 2011. – Т. 2. – С. 152-163. – 0,59 п.л.

Научные публикации в других изданиях:

9. Щадилов Г.А. Проблемы развития социальной ответственности в отечественной теории и практике / Г.А. Щадилов // Бизнес и этика : материалы региональной научно-практической конференции студентов, молодых ученых и предпринимателей. – Томск, 2005. – С. 95-97. – 0,43 п.л.

10. Щадилов Г.А. Развитие социальной ответственности в Томской области / Г.А. Щадилов // Инновации в экономике : материалы Всероссийского форума студентов, аспирантов и молодых ученых. – Томск, 2005. – С. 104-105. – 0,07 п.л.

11. Щадилов Г.А. Институциональные аспекты становления цивилизованного предпринимательства в России / Г.А. Щадилов // Экономический инновационный бизнес-форум. Импульс-2007 : материалы региональной научно-практической конференции студентов, молодых ученых и предпринимателей. – Томск, 2007. – С. 158-159. – 0,15 п.л.

12. Щадилов Г.А. Развитие социальной ответственности предпринимателя / Г.А. Щадилов // Материалы XVII Духовно-исторических чтений в честь святых равноапостольных Кирилла и Мефодия. – Томск, 2008. – С. 257-258. – 0,1 п.л.

13. Щадилов Г.А. Государственная политика в области становления многоуровневой системы социальной ответственности / Г.А. Щадилов // Проблемы управления рыночной экономикой : межрегион. сб. науч. тр. – Томск : Дельтаплан, 2009. – Вып. 10. С. 274-277. – 0,41 п.л.

14. Щадилов Г.А. Экономический рост региона и проблема «отчуждения труда» / Г.А. Щадилов // Синтез теории и практики управления регионом : материалы Первой региональной научно-практической конференции. – Томск : Изд-во НТЛ, 2010. – С. 97-104. – 0,36 п.л.