

ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ В РЕСУРСОДОБЫВАЮЩЕМ РЕГИОНЕ

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 15-36-50325 мол_нр.

В статье получает практическое развитие в системе социальных технологий предложенная ранее авторами концепция социализации экономики знаний в ресурсодобывающем регионе. Существующие технологии социализации анализируются на двух уровнях: мезо- и микроэкономическом. В экономике знаний предлагается дополнить их такой новой технологией, как управление знаниями.

Ключевые слова: экономика знаний; морально-этическая экономика; ресурсодобывающий регион; ресурсодобывающее предприятие; корпоративная социальная ответственность; социальная отчетность; социальное партнерство; управление знаниями.

Цель данной статьи состоит в том, чтобы развернуть технологии социализации на двух уровнях анализа – мезо- и микроэкономическом: описать существующие на уровне предприятия социальные технологии (корпоративная социальная ответственность, корпоративная социальная политика, социальная отчетность), дополнить их новой (управление знаниями), а затем методом аналогии адаптировать к региональному срезу экономики знаний.

Для достижения цели исследования поставлены следующие задачи:

– выявить социально-экономическую природу ресурсодобывающего предприятия путем анализа используемых им социальных технологий в условиях формирования экономики знаний с учетом региональной специфики;

– определить в рассматриваемом контексте управление знаниями (далее – УЗ) как новую социальную технологию на уровне ресурсодобывающего предприятия;

– выделить социальные технологии экономики знаний на уровне ресурсодобывающего региона.

В условиях становления экономики знаний в ресурсодобывающем регионе практика управления на этом уровне и на уровне ресурсодобывающего предприятия нуждается в таких современных методах освоения социального пространства, как технологизация. Объектом последней являются работники предприятий и отдельные группы регионального социума. Социальные технологии сегодня рассматривают как «интеллектуальный наукоемкий ресурс, использование которого позволяет не только изучить и предсказать различные социальные перемены, но и активно влиять на практическую жизнь с помощью регулирования заработной платы, повышения мотивации труда, а также получать эффективный прогнозируемый социальный результат» [1. С. 6].

К распространенным в настоящее время на ресурсодобывающих предприятиях социальным технологиям можно отнести корпоративную социальную политику, осуществляемую в формах социальной ответственности бизнеса, составление социальной отчетности, а также реализацию социального партнерства. Концептуальные подходы к определению и оценке

функционирования, эффективности корпоративной социальной политики, методология ее исследования раскрыты в работах [2–4]; проблемы, возможности, перспективы реализации в России и проблемы измерения корпоративной социальной ответственности – в работах [5, 6].

Корпоративная социальная ответственность – одна из форм социальных технологий, суть которой состоит в добровольном финансировании собственниками предприятий общественно необходимых и значимых нужд с целью формирования благоприятной социальной среды ведения бизнеса, снижения социальных рисков и вероятности возникновения конфликтов. Вместе с тем наряду с социально-экономическими интересами действуют и морально-этические нормы, согласно которым часть материальных ресурсов направляется на оказание безвозмездной помощи нуждающимся. Требования общества обеспечить нормальную жизнь каждого человека объективно предъявляются и обладателям собственности как «держателям “избыточных” ресурсов» [7. С. 28], имеющим в силу этого возможность оказывать материальную помощь. Таким образом «хозяйственные расчеты подкрепляются нормативными ожиданиями и неформализованными представлениями о социальной ответственности» [Там же. С. 29] бизнеса. Поскольку последний – часть социума, он должен быть социально ответственен по своей природе. Для того чтобы быть действенной, социальная ответственность компании должна идти изнутри, основываясь и на коммерческих интересах, и на морально-нравственных, этических принципах и ценностях.

Рассматривая зависимость между степенью социальной ответственности и величиной бизнеса, можно утверждать, что крупный бизнес в регионе должен быть более ответственен, чем средний и малый. Это обусловлено близостью крупного бизнеса к государству, природным ресурсам, возрастающей ролью крупных корпораций в экономике страны в условиях дефицита государственного бюджета. Более того, поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства на территориях присутствия крупной компании является одним из направлений реализации ее социальных программ и проектов. Проекты направле-

ны на «создание условий для развития малого и среднего бизнеса как сферы альтернативной занятости в моногородах и средства активизации местного сообщества. В рамках проектов организуется обучение инициативных жителей, желающих открыть собственное дело, проводится экспертное сопровождение проектов, выдаются гранты на открытие или развитие бизнеса» [8. С. 108]. Средний бизнес выполняет свои социальные обязательства преимущественно на городском уровне: от налоговых отчислений и создания новых рабочих мест до организации культурно-массовых мероприятий.

Также следует различать социальную ответственность по этапам развития бизнеса. На начальном этапе малого бизнеса достаточно уплачиваемых налогов, создаваемых новых рабочих мест, регулярно выплачиваемой работникам заработной платы. Следующий этап предполагает заключение между администрацией и сотрудниками предприятий коллективных договоров. В них должны быть предусмотрены социальные гарантии в виде расширенного по сравнению с указанным в Трудовом кодексе Российской Федерации пакета. Для градо- и бюджетообразующих предприятий социальная ответственность подразумевает вложение средств в развитие социальной инфраструктуры населенного пункта и решение широкого спектра социально значимых проблем.

Развитие корпоративной социальной ответственности возможно в рамках гибких, «мягких», неиерархических организационных структур, которые предлагаются в современной социально-экономической литературе. Строго иерархический характер управления в любых сферах, исторически сложившийся в России, существенно снижает уровень самостоятельности и ответственности индивида перед обществом, но не перед руководством. Очевидно, что решение этой проблемы возможно лишь при условии ослабления жесткой иерархии, развития необходимых человеческих качеств и ценностей. Иерархия ценностей здесь представляется более результативной, чем иерархия управления. Следуя иерархии ценностей, человек отстаивает высшие, по его представлению, ценности, объединяясь на этой почве с другими людьми. Деятельность созданных таким образом социальных групп смягчает поведение представителей традиционных иерархических структур. Последние нередко существуют лишь ради собственных корпоративных коммерческих интересов. Так, например, ценности ОАО «Угольная компания «Кузбассразрезуголь»¹ (далее УК «Кузбассразрезуголь»), расставленные по приоритету [9], выглядят следующим образом:

- стабильное производство и высокое качество продукции;
- обеспечение безопасных условий труда для работников Компании;
- ведение производственного процесса с учетом природоохранных мероприятий;
- социальная ответственность.

Как видно, даже в такой социально ответственной компании, как УК «Кузбассразрезуголь» (что

будет показано ниже), на первом месте находится производство, а социальная ответственность – на последнем.

На наш взгляд, следует различать социальную ответственность собственников и менеджеров предприятия (личную моральную ответственность перед обществом) и корпоративную социальную ответственность, во многом упрощающую задачу индивидуумов в этой сфере. Собственник должен быть образцом нравственного ориентира: важно, чтобы своим поведением он демонстрировал приверженность принципу высшей ценности человеческой личности. Осознание им социальной ответственности показывает понимание сущности жизни социума, членом которого он является, и роли в ней каждого человека. Помещая личность человека в центр своей системы ценностей, собственник и на практике будет следовать этой морально-этической норме, действовать не столько добровольно-принудительно (добровольно – по форме, принудительно – по существу), сколько добросовестно (по совести).

Ценностные ориентации – главные основания личности человека с позиции соблюдения им норм социальной ответственности. В этом суть понятия «социально-ответственное мышление». Именно общественные ценности должны быть мерилем при выборе решений бизнесменом. Социально-ответственное мышление определяется культурой, традициями, образом жизни народа. Сегодня в российских регионах оно возвращается к дореволюционному миропониманию, нередко опираясь на религиозно-патриархальные традиции православия. По нашему убеждению, благотворительность – это скорее личное дело каждого человека, чем общественное или корпоративное. Она идет от сердца, осуществляется по совести, а не в виде «социального откупа» или «социального подкупа» перед выборами. Однако есть и другая точка зрения: например, В.В. Радаев рассматривает оказание помощи как способ самоутверждения и поддержания статуса; способ подчинения, установления ресурсной зависимости [7. С. 29–30]. Согласившись помогать обществу, бизнесмены рассчитывают на соответствующее лояльное отношение к ним власти. Благотворительность не должна основываться на настойчивых «рекомендациях» власти оказать помощь в решении тех или иных социальных проблем. В настоящее время «плановый» подход бюрократии к благотворительности на практике является попыткой увязать этот добровольный процесс с реальным пополнением бюджета.

Среди основных направлений спонсорской и благотворительной помощи УК «Кузбассразрезуголь» можно отметить следующие [10]:

1. Безвозмездная передача угля для центров социального обслуживания населения, церковных приходов, управлений ЖКХ городов Кемеровской области, общественных организаций.

2. Помощь семьям погибших шахтеров, в том числе финансирование затрат на обучение в вузах детей из таких семей.

3. Спонсирование праздничных мероприятий, связанных с проведением областного Дня шахтера в кузбасских городах.

4. Помощь правоохранительным органам и учреждениям здравоохранения в укреплении материально-технической базы; различным общественным организациям; пострадавшим от стихийных бедствий в виде поставки благотворительного угля, перечисления средств на ремонтные работы и строительство нового жилья.

5. Организация благотворительных акций, направленных на сбор средств для дорогостоящего лечения детей и сбор вещей первой необходимости для нуждающихся; участие в ежегодной областной благотворительной акции «Помоги собраться в школу».

6. Поддержка юных дарований: организация благотворительных выставок картин.

Как видно из приведенного перечня, социально ответственная ресурсодобывающая компания стремится удовлетворить конкретно выраженную в регионе социальную потребность доступными ей средствами, выделяя три основные темы – общественную сферу, культурное наследие и поддержку семей работников.

Основные направления благотворительной деятельности СУЭК² в 2011–2013 гг. сформулированы в более общем виде [8]:

- оказание помощи ветеранам, инвалидам, пенсионерам, многодетным и малообеспеченным семьям и их общественным объединениям;

- финансовая поддержка учреждений здравоохранения, приобретение современного медицинского оборудования, пропаганда здорового образа жизни, финансирование и реализация оздоровительных программ;

- финансовая поддержка учреждений культуры, образования;

- оказание финансовой помощи в организации и проведении мероприятий, связанных с празднованием общенациональных, профессиональных, региональных и местных праздников;

- поддержка детско-юношеского спорта, финансирование ремонтно-строительных работ в спортивных учреждениях, приобретение спортивного оборудования и инвентаря, организация и проведение соревнований среди молодежи, инвалидов и иных слоев населения, организация трудовых молодежных отрядов;

- поддержка строительства и ремонта этнокультурных и религиозных объектов, поддержка инициатив по сохранению национальных культур, поддержка программ и мероприятий, направленных на содействие духовному развитию человека.

Такая расширительная трактовка благотворительности практически не отличает ее от корпоративной социальной ответственности, обезличивает оказываемую помощь как со стороны ее получателя, так и со стороны мецената.

В группе факторов развития корпоративной социальной ответственности не последнее место занимает обязательная нравственно-этическая компонента, ко-

торая позволяет трансформировать добрые намерения, идеи и слова в социально-ответственные действия. Поскольку многие работники аппарата управления сформировались и состоялись как личности в среде общего социума, их чувство социальной ответственности является достаточно зрелым. Поэтому только интеллектуально-нравственное воспитание в обществе, срабатывающее как принцип поведения на всех уровнях социума, может гарантировать выдвижение таких людей на руководящие должности.

Повышение социальной ответственности предприятий и их владельцев неразрывно связано с ростом нравственной ответственности в обществе. Сегодня на региональном уровне и уровне предприятий формируется этика ответственности перед обществом, перед его членами. Общие человеческие ценности представляют собой гуманистические основания мотивации социальной ответственности собственников и менеджеров предприятий, работающих как субъекты морально-этических отношений на конкретной территории.

Экономика знаний основана на системе морально-этических и культурных ценностей. Поэтому социальные технологии являются ее естественным неотъемлемым инструментарием. Среди них выделим обучение руководителей (менеджеров), следование стандартам социальной отчетности, социальное партнерство.

В развитии корпоративной социальной ответственности немалая роль, на наш взгляд, принадлежит обучению руководителей (менеджеров) предприятия социально ответственному поведению. Цели обучения – формирование в бизнес-сообществе интереса к вопросам социальной ответственности и благотворительности; привлечение его членов к планированию и реализации социальных программ; поощрение социальных инициатив бизнесменов и предпринимателей; информирование общественности о социальных инициативах компаний. Реализация программы обучения возможна на базе институтов дополнительного профессионального образования ведущих региональных вузов. Это действенный инструмент расширения социальной перспективы каждого промышленного предприятия. Их собственники совместно с менеджерами иницируют локальное социальное обучение в своем ближайшем окружении: семье, среди деловых партнеров, коллег и друзей. Обязательной является задача формирования в процессе обучения у собственников и менеджеров социально ответственного менталитета, принципиально иного по сравнению с имеющимся у них сегодня. Это обусловлено тем, что такой менталитет во многом определяет сознание и последующее поведение.

Другой важный инструмент, который следует использовать в развитии корпоративной социальной ответственности, – следование стандартам социальной отчетности. Он дает предприятиям развитых экономик ряд ощутимых преимуществ, включающих улучшение финансовых показателей, повышение объема продаж, привлечение и сохранение клиентов, бизнес-партнеров, рост производительности труда

работников, создание дополнительных возможностей для привлечения и сохранения персонала, а также расширение доступа к инвестиционному капиталу. Социальная отчетность влияет на деловую репутацию, решения инвесторов, рейтинги, позволяет компании анализировать текущие производственно-финансовые задачи в широком социально-экономическом контексте. Обязательность и публичность социальной отчетности позволяют каждому члену общества видеть, на что потрачены деньги, повышают прозрачность этой сферы, а значит, и доверие к компаниям. Например, СУЭК начал регулярную публикацию социальной отчетности в 2006 г., первым в российской угольной отрасли. Ниже приведено содержание пятого Социального отчета СУЭК за 2011–2013 гг. объемом более 150 страниц с раскрытием разделов, имеющих непосредственное отношение к предмету данного исследования.

1. Обзор деятельности.
2. Управление.
3. Экономическая устойчивость и эффективность.
4. Социальная результативность и человеческий капитал: основные направления и результаты деятельности по управлению персоналом в 2011–2013 гг., приоритеты, политики, управление, характеристики персонала и занятости, мотивация и оплата труда, социальная поддержка персонала, обучение и развитие, взаимодействие с профсоюзами, корпоративная культура, приоритеты на будущее.

5. Промышленная безопасность и охрана труда: подход к промышленной безопасности и охране труда, приоритеты, политики, управление, обеспечение противоаварийной устойчивости, обеспечение аэрологической безопасности, управление рисками производственного травматизма, охрана здоровья и профилактика профессиональных заболеваний, культура безопасности, приоритеты на будущее.

6. Экологическая результативность: безопасность и эффективность. Раздел включает основные направления и результаты деятельности в области экологической безопасности в 2011–2013 гг., приоритеты, политики, управление, снижение негативного воздействия на окружающую среду, рекультивацию земель, рациональное использование и очистку сточных вод, снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, обращение с отходами, потребление энергии и энергоэффективность, приоритеты на будущее.

7. СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития. В разделе описаны региональный профиль, социальная деятельность в регионах: приоритеты, политики, управление, фонд СУЭК-РЕГИОНАМ, диалог с заинтересованными сторонами, развитие государственно-частного партнерства в решении социально-экономических задач в регионах, основные социальные программы 2011–2013 гг., примеры реализованных проектов благотворительной помощи, приоритеты на будущее.

Кроме того, в отчете приведены восемь приложений: социальная отчетность СУЭК, индекс стандартных элементов отчетности, структура Компании, диалоги с заинтересованными сторонами в 2011–2013 гг.:

темы и результаты, информация о наградах СУЭК, независимое заверение отчетности в области устойчивого развития, свидетельство об общественном заверении в Совете Российского союза промышленников и предпринимателей (далее РСПП), форма обратной связи.

Анализируя социальный отчет СУЭК, можно отметить, что он соответствует подходу «триединого итога» [11. С. 32]: компания отражает в нем свою экономическую жизнеспособность, экологическую результативность и социальную ответственность. Отчет выполнен с использованием рекомендаций руководства GRI (Global Reporting Initiative) по отчетности в области устойчивого развития в версии 3.1 с учетом отраслевого расширения MMSS для горнодобывающих и металлургических компаний. Он содержит информацию по всем стандартным элементам отчетности, раскрывает подходы менеджмента компании в отношении основных аспектов, а также полностью или частично раскрывает 53 показателя результативности по всем аспектам отчетности. Это отвечает уровню применения «В+». Процесс публичной отчетности в целом соответствует рекомендациям AA1000 SES (2011). Для верификации и аудита отчета СУЭК использует стандарты верификации AA1000 APS (2008) и AA1000 AS (2008), а также стандарты «Глобальной инициативы по отчетности» (GRI). В качестве независимой стороны СУЭК привлекает таких внешних верификаторов, как Совет РСПП, ЗАО «Бюро Веритас Сертификейшн Русь» (Bureau Veritas Certification), которые обеспечивают достоверность предоставляемой информации. Нефинансовая отчетность компаний как индикатор социальной ответственности рассмотрена в работе [12].

Наиболее явно взаимовлияние социальной ответственности микро- и мезоуровней проявляется в форме социального партнерства. Развитие системы социального партнерства на региональном уровне исследуется в работе [13]. Основной принцип социальной деятельности ресурсодобывающих компаний в регионах – выстраивание партнерских отношений со всеми заинтересованными сторонами, прежде всего с региональными органами власти. Базой таких отношений являются ежегодно подписываемые соглашения о социально-экономическом сотрудничестве [14]. Направления партнерства в рамках этих соглашений определяются задачами социального развития конкретной территории и общими принципами корпоративной социальной ответственности. В рамках социально-экономических соглашений компании поддерживают образование, здравоохранение, развитие культуры и спорта, жилищное строительство, благоустройство населенных пунктов.

Так, в УК «Кузбассразрезуголь», ведущей социально ориентированный бизнес, перечень социальных льгот и гарантий, предоставляемых сотрудникам компании (17,6 тыс. чел.), членам их семей, пенсионерам (бывшим работникам предприятий), закреплен в Коллективном договоре между ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» и Кемеровской территориальной организацией Российского независимого профсоюза работни-

ков угольной промышленности. Наряду с этим компания ежегодно с 2000 г. участвует в подписание соглашений о социально-экономическом сотрудничестве с администрацией Кемеровской области. Документ содержит взаимные обязательства сторон, касающиеся всех сфер жизни населения территории [9].

СУЭК является постоянным участником Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности РФ (далее Соглашение) и с октября 2012 г. входит в состав учредителей Общероссийского отраслевого объединения работодателей угольной промышленности (ОООРУП). В составе ОООРУП они приняли активное участие в формировании положений Соглашения на 2013–2015 гг. По результатам заключения отраслевого соглашения был разработан типовой проект коллективного договора, на основе которого обеспечено заключение коллективных договоров предприятий. Цель создания типового проекта – выработка единой политики по обеспечению социальных гарантий работникам. В 2011–2013 гг. соглашения были заключены с администрацией Кемеровской области. Основными направлениями развития государственно-частного партнерства стали модернизация шахтерских моногородов, развитие сферы ЖКХ и жилищное строительство, модернизация учреждений начального и среднего образования, объектов спорта [8].

Социально ответственными также являются основные нефтедобывающее и нефтехимическое предприятия другого ресурсодобывающего региона – Томской области – ОАО «Томскнефть» [15] и ООО «Томскнефтехим» [16]. Теоретические аспекты корпоративной социальной политики и соответствующий опыт российских компаний нефтегазового комплекса освещены в работе [17]. Особое внимание «Томскнефть» уделяет промышленной и экологической безопасности, социальной и экономической поддержке деятельности региона, обеспечивает гарантированный социальный пакет для своих работников, членов их семей и пенсионеров, ведет активную работу по созданию достойных условий труда на производстве. В рамках единой социальной политики «Томскнефтехим» реализует комплекс программ, направленных на постоянное обучение, создание комфортных и безопасных условий труда, предоставление медицинского страхования. В сфере экологии и промышленной безопасности внедряются современные технологии, позволяющие существенно повысить надежность оборудования и снизить нагрузку на окружающую среду. Помимо этого, «Томскнефтехим» реализует программы социального спонсорства и благотворительности, которые направлены на поддержку молодежи, детей и ветеранов труда. В ежемесячном рейтинге социальной ответственности российских компаний, составленном Агентством политических и экономических коммуникаций в июле 2015 г. [18], владеющая 50% акций ОАО «Томскнефть», ОАО «НК «Роснефть» заняла 6-е место; материнская компания ООО «Томскнефтехим» ПАО «СИБУР Холдинг» – 28-е место; собственник ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» ООО «УГМК-Холдинг» – 23-е место;

ОАО «СУЭК» – 36-е место. Таким образом, все перечисленные компании ресурсодобывающих Томской и Кемеровской областей, по мнению экспертов, имеют либо очень высокий, либо высокий уровень социальной ответственности.

Приведенные выше примеры использования инструментов социализации ресурсодобывающими компаниями позволяют перейти к выявлению социально-экономической природы ресурсодобывающего предприятия. В условиях формирования экономики знаний это предполагает установление тех его особенностей, которые радикально изменяют социально-экономическую природу предприятия. Контентный анализ специальной литературы позволил выявить следующие особенности:

- возрастание роли в материальном производстве научных знаний, воплощаемых в инновациях;

- становление производителей знаний основным субъектом социально-трудовых отношений на предприятиях экономики знаний;

- изменение доминанты содержания трудового процесса с «трудоемких» на «знанияемкие» [19];

- перевод организационных структур управления с жестко иерархических на «мягкие», гибкие структуры, обеспечивающие обмен знаниями.

Таким образом, перспективы экономического и социального развития ресурсодобывающего предприятия все больше зависят от применения в производстве научных знаний, принадлежащих работникам предприятия. Поэтому приоритетное значение современные руководители должны придавать управлению человеческими, а не финансовыми и материальными ресурсами.

Человеко-ориентированное управление направлено на поиск способов повышения интеллектуального уровня работников: рост их профессиональных знаний и умений для работы в современной экономике. В этом, по нашему мнению, заключается новая социальная роль бизнеса. Ее осуществлению в большой степени может способствовать создание новой системы социально-трудовых отношений на предприятии. Именно реализация этих отношений обеспечивает как повышение производительности труда, так и формирование особой социальной среды трудового взаимодействия. Они сопровождают технологизацию бизнес-процессов через рабочие процессы и интеллектуализацию труда, нацелены на улучшение качества трудовой жизни.

Социально-экономическая природа ресурсодобывающего предприятия в условиях становления экономики знаний состоит в том, что, с одной стороны, такое предприятие активно влияет на социализацию экономики через формирование новой модели социально-трудовых отношений, основанной на общих ценностях. С другой стороны, само предприятие испытывает мощное влияние процессов социализации, поскольку является открытой системой.

Только разработка и внедрение системы технологической социализации экономики знаний одновременно на двух уровнях – ресурсодобывающего предприятия и

ресурсодобывающего региона – приведут к повышению ценности личности работника, создадут условия для его всестороннего развития.

Технологию социальной деятельности М. Марков предлагает рассматривать в двух аспектах: как *систему знаний* (здесь и далее курсив авторов) об организации действительности, связанную с выполнением этапов, операций, методов, действий и т.п. по формированию общественных явлений, и как технологизацию этих *знаний* в процессе деятельности, которая выражается в трудовых действиях людей, соответствующих требованиям конкретных, специфических социальных структур [20. С. 57–58]. Опираясь на эти подходы, можно признать идентичность социальных технологий и УЗ со стороны знания.

Со стороны управления социальные технологии рассматриваются как управленческие технологии: в социологической литературе имеется расширительная трактовка социальной (гуманитарной) технологии, когда она практически идентифицируется с управлением³ [21]. Установленное соответствие УЗ этим двум сторонам позволяет нам считать УЗ современной социальной технологией, необходимой для развития экономики знаний. Анализ применяемых в настоящее время на ресурсодобывающих предприятиях Кемеровской области технологий социализации показывает отсутствие выделенной из управления персоналом самостоятельной технологии УЗ, необходимой для становления и развития экономики знаний.

Развитие социально-трудовых отношений в экономике знаний непосредственно связано с процессом управления знаниями. Следует признать, что сегодня интересы таких субъектов социально-трудовых отношений, как владельцы знаний и умений, и собственников физического и финансового капиталов, нередко не совпадают. Последние не стесняются присваивать результаты интеллектуального труда первых, зачастую не оформленные по разным причинам в качестве объектов интеллектуальной собственности.

М.И. Туган-Барановский в своих исследованиях пришел к следующему выводу: «Под эксплуатацией человека человеком мы понимаем точно так же использование личности человека в определенных внешних для нее целях в ущерб ее интересам. Такое использование осуждается нашим моральным сознанием. Почему же? Очевидно, потому, что мы признаем личность человека священной и верховной целью в себе; потому что человек никогда не должен служить в чьих-либо руках средством для чего-либо, для себя постороннего. Идея равенства, равноценности человеческой личности лежит в основе понятия эксплуатации человека человеком» [22. С. 119]. Несмотря на то что данное положение не опирается на теорию ценности (стоимости), оно вполне отражает социальный характер наемного труда и показывает, что исчезновение собственности на человеческую личность, атрибутом которой является знание, означает отсутствие чьей-либо еще собственности на знания, кроме самого наемного работника.

Истинной целью управления знаниями в современных компаниях является капитализация знаний

наемных работников, т.е. превращение этих знаний в собственность владельца финансового и физического капитала предприятия. Несоответствие целей управления знаниями на различных уровнях является главной причиной затруднений, которые возникают при внедрении технологии управления знаниями как в России, так и за рубежом. Свести их к минимуму можно, только если опираться на гуманистический подход к знанию, рассматриваемый нами как основа социализации. В российской практике гуманизация управления знаниями должна реализовываться, прежде всего, в повышении величины добавленной стоимости за счет увеличения в ней доли заработной платы наемных работников. Кроме того, необходимо законодательно закрепить за предприятием социальную обязанность непрерывного обучения работников, а за самими работниками – их естественное право собственности на знания и право на их развитие. Иными словами, требуется расширить положение классического гуманизма о естественном праве труда на новый объект – знание [23].

Технология УЗ сегодня выступает важным фактором формирования знаниевой модели социально-трудовых отношений, соответствующей экономике знаний. Суть понятия технологии состоит в том, что она алгоритмизирует деятельность и поэтому может быть растиражирована для решения схожих задач.

Модель социально-трудовых отношений ресурсодобывающего предприятия в экономике знаний должна представлять собой результат сочетания специфики фактора УЗ и использования природных ресурсов. Если проблема разработки социальных технологий управления знаниями персонала многонациональной организации поставлена в работе [24], то аналогичная проблема в ресурсодобывающей компании, насколько нам известно, не поднималась. Управление знаниями рассматривается в основном как феномен, имеющий отношение к отраслям и производствам, для которых характерны так называемые высокие технологии, разрабатываемые на базе конкретных научных исследований. Однако практика развития ресурсодобывающих отраслей опровергла такой узкий подход к эффективному управлению, доказав, что не может быть современных отраслей, производств и компаний, которые не используют интеллектуальные ресурсы в производстве и методах управления им. Интеллектуальные процессы – это неременное условие развития всех сфер деятельности в экономике знаний.

Управление знаниями как социальная технология – это способ сформировать компанию как коллектив людей, работающих совместно для того, чтобы постоянно совершенствоваться, узнавая все время что-то новое. Для этого работники должны осознавать значение своего обучения и обмена знаниями в компании, а менеджеры и собственники обязаны создавать для этого все необходимые условия, так как управление знаниями – неотъемлемая часть инфраструктуры современной компании. Внедрение управления знаниями как социальной технологии возможно только при условии создания в компании культуры

командного духа, доверия и сотрудничества. Этому будет способствовать система оценки работы и вознаграждения за обмен знаниями, возможности доступа работников к перспективным бизнес-планам и проектам, программам кадрового обеспечения и обучения персонала. Иными словами, для эффективного внедрения управления знаниями как социальной технологии, прежде всего, необходим открытый и честный стиль управления персоналом в компании. Главное в управлении знаниями, как и в социальной политике, – не технологизация, а совместно работающие люди. Необходимость в обмене знаниями вытекает из взаимодействия людей. Технология, даже самая совершенная, лишь облегчает любое управление, эффективность его зависит только от знаний и поведения людей.

Если признать УЗ социальной технологией, то следует дополнить социальную отчетность разделом по УЗ. В него надо включить программы обучения и результаты их реализации, выделенные из раздела «Социальная результативность и человеческий капитал», а также специфические показатели по управлению знаниями. Такой обновленный документ будет отражать новые принципы социальной отчетности в экономике знаний. Публикация отчетов с разделом по УЗ позволит формировать базы знаний со свободным доступом к эталонным решениям в этой сфере, принятым наиболее успешными компаниями. Творческий вклад в свою деятельность их практического опыта позволит другим предприятиям продемонстрировать социуму готовность участвовать в развитии экономики знаний по всем ее направлениям, включая науку, просвещение, здравоохранение, экологию.

Дополнительный вклад ресурсодобывающих предприятий в соблюдение прав человека будет демонстрировать введение в социальную отчетность в части «Права человека» показателей по обеспечению права работников на знания – важнейшего права в экономике знаний, отсутствующего сегодня в отчете. Таким образом, введение раздела по УЗ – это не просто структурное переформатирование отчета, это изменение по существу, соответствующее экономическим и социальным преобразованиям, связанным с распространением научных знаний. Сделать социальное направление деятельности компании знание- и человеко-направленным – это значит сделать его более эффективным и гуманистическим.

Управленческая технология «УЗ» в условиях становления и развития экономики знаний может и должна выполнять следующие социальные функции: обмен информацией, знаниями; обучение и подготовка работников к инновационной деятельности; привлечение ученых и специалистов к комплексному решению задач жизнедеятельности человека труда. Современной эффективной формой обмена знаниями являются корпоративные университеты. Однако наличие корпоративного университета компании в одном регионе подрывает связи с местными вузами других регионов присутствия, на базе которых тогда необходимо открывать филиалы корпоративного университета для поддержки местной системы образова-

ния. Например, корпоративный университет СУЭК – центр управления знаниями – является ключевым звеном корпоративного обучения, обеспечивающим непрерывное повышение квалификации всех групп сотрудников [8].

Социальные функции УЗ на региональном уровне можно вменить предложенному ранее в работе [25] Региональному центру управления знаниями. Для этого в систему управления надо включить социальную подсистему со своей методикой решения задач социализации экономики знаний ресурсодобывающего региона. Наименование подсистемы, перечень входящих в нее работ и расчетов, перечень информации, формы входных и выходных документов, описание социально-экономической сущности задачи составит содержание паспорта социальной подсистемы как одного из важнейших разделов Паспорта механизма формирования экономики знаний в ресурсодобывающем регионе. В результате сформируется экономика с развитой социальной системой, полностью отвечающая гуманистическим принципам экономики знаний.

Общее значение социальных технологий для практической деятельности предприятия объясняется тем, что предприятие при их использовании: 1) открывает для себя новую сферу усилий и воздействия, расширяет свое социально-экономическое пространство; 2) получает доступ к использованию дополнительных ресурсов, связанных с жизнедеятельностью как своих работников, так и региональных сообществ; 3) осваивает новый инструментарий экономической деятельности, предоставляемый корпоративной социальной ответственностью. Иными словами, получает новый экономический ресурс в виде морально-нравственного капитала (МНК), социального капитала.

Методика расчета экономических потерь от недоиспользования МНК на макро- и микроуровне приведена в работе [26]. Полагаем, что данная методика может быть использована на региональном уровне с соответствующим набором региональных показателей, определение и расчет которых представляют собой предмет самостоятельного исследования. Здесь же отметим важность сочетания моральной и материальной мотивации руководителей.

Рыночный экономический императив сегодня является определяющим фактором развития в бизнес-сообществе. Именно он действительно побуждает членов последнего действовать по принципам коммерческих процессов и в социальной сфере. Материальная мотивация в случае корпоративной социальной ответственности во многом определяется интересами долгосрочной перспективы бизнеса. Затраты бизнеса на корпоративную социальную ответственность – это не лишние «хлопоты», они предотвращают будущие социальные проблемы и риски региона. Поэтому их следует рассматривать как социальные инвестиции. Промышленные предприятия, осуществляя социальные инвестиции, рассчитывают на достижение устойчивых позитивных изменений в обществе на территории интересов своего бизнеса и достигают их. Они могут вносить вклад в развитие общества через социальное инве-

стирование в улучшение качества жизни населения и его среды обитания.

Руководители крупных компаний, одни через осознание социальной ответственности, другие в рамках маркетинговой стратегии, инвестируют часть прибыли в региональные социальные программы, развивая культуру социального инвестирования. Так, технологии социализации на микроуровне тесно переплетаются с технологиями социализации на мезоуровне. Например, модель социального проекта – программа «Школа социального предпринимательства» – реализуется СУЭК с 2012 г. Ее целями являются: создание благоприятных условий, способствующих созданию и устойчивому функционированию малых и средних предприятий социальной направленности; обеспечение устойчивого развития территории; создание благоприятной социально-культурной среды в результате увеличения предложения товаров и услуг; создание новых возможностей занятости населения; повышение эффективности решения социальных проблем в регионах присутствия. Социальные эффекты для такой территории, как г. Ленинск-Кузнецкий Кемеровской области, выражаются в следующем [8]:

- получение городом дополнительных инвестиций на решение социальных проблем;
- расширение возможностей муниципальных учреждений социальной сферы города, привлечение дополнительных средств на их развитие;
- открытие: ледового зала «Спартак»; кабинета гидротерапии; медицинского центра «Альтернатива»; акушеро-гинекологического кабинета;
- установка спортивных и спортивно-игровых комплексов;
- реализация проекта по предоставлению фитнес-услуг для женщин;
- открытие Музея занимательной науки и техники;
- открытие агентства праздников (реализует возможность занятости трудных подростков, стоящих на учете в правоохранительных органах).

Существенное место в группе факторов развития социальной ответственности на обоих уровнях занимает экологическая компонента. Экология – важнейший компонент качества жизни. Между экономикой и экологией в обществе знания не может быть противоречия, так как его важнейший принцип – изначально бережное отношение к экосистеме как одному из региональных ресурсов. Владельцы и руководители предприятий должны активно и регулярно – через СМИ и встречи с общественниками – обсуждать и согласовывать свои экологические программы на территории ведения бизнеса.

Экологическое направление деятельности СУЭК, например, предусматривает уменьшение негативного воздействия на окружающую среду (минимизация экологических рисков; меры по сохранению биоразнообразия и компенсации нанесенного ущерба окружающей среде; рациональное использование природных ресурсов), а также взаимодействие с заинтересованными сторонами [8]:

– открытость экологической информации, повышение уровня информированности заинтересованных сторон о природоохранной деятельности компании;

– распространение инициативной экологической отчетности;

– участие общественности и органов местного самоуправления в подготовке, обсуждении, принятии, реализации решений в области охраны окружающей среды;

– учет прав коренных малочисленных народов на ведение традиционного образа жизни и сохранение исконной среды обитания.

Перенос социальных технологий предприятия на регион методом аналогии представляется возможным, потому что «в демократической системе территориальной организации социума регионы выступают в качестве равноправного субъекта социально-экономических отношений и наделены собственностью, имуществом и правами для реализации социально-экономических интересов населения регионов – создания необходимых условий для его социального воспроизводства» [1. С. 7]. Здесь, на конкретной территории, долговременные интересы власти, общества и бизнеса совпадают. Технологии социализации на региональном уровне направлены на развитие кадрового потенциала региона; защиту законных прав граждан, включая право на знание; обеспечение занятости населения путем создания рабочих мест, отвечающих требованиям экономики знаний; мотивацию бизнеса к повышению социальной ответственности вплоть до политики протекционизма. Последняя состоит, например, в обеспечении приоритета социально ответственным компаниям при получении государственного финансирования, при проведении конкурсов на государственные закупки товаров, работ и услуг.

Предприятия СУЭК, помимо Кузбасса, работают в Мурманской области, Красноярском, Хабаровском, Забайкальском и Приморском краях, республиках Бурятия и Хакасия. Они являются градообразующими для 11 городов и поселков; общая численность населения территорий, на жизнедеятельность которого они оказывают существенное влияние, превышает 700 тыс. чел. Разработка, реализация и обновление социальных программ компании основываются на непрерывном мониторинге развития этих территорий.

Анализ данных, полученных путем проведения комплексных социологических исследований, позволяет оценивать результативность проводимых программ и формировать дальнейшие направления социального инвестирования. На это направлен комплекс мер, включающий выстраивание системы привлечения бюджетных и внебюджетных средств; выстраивание партнерских отношений с региональными администрациями; повышение квалификации работников учреждений социальной инфраструктуры и работников органов местного самоуправления с целью использования и развития новых финансовых и организационных возможностей; выстраивание взаимодействия с партнерскими организациями, заинтересован-

ными в развитии социальной инфраструктуры территории.

Ресурсодобывающие компании реализуют программы и проекты, направленные на формирование благоприятной социальной среды в регионах своего присутствия, создание новых возможностей для запуска современных механизмов развития территорий, повышения их социальной и инвестиционной привлекательности. Одним из таких механизмов нам представляется механизм формирования в ресурсодобывающем регионе экономики знаний, инструментом которого является социальная технология управления знаниями. Последняя не только коренным образом изменяет социально-экономические отношения, но и повышает производительность труда. В ресурсодобывающих регионах рост производительности труда под воздействием УЗ выгоден еще и потому, что приводит к подорожанию ограниченных природных ресурсов (энергетических и земельных) по сравнению с удешевляющимися товарами, создаваемыми трудом.

Региональные органы власти должны создавать благоприятные институциональные условия для социально-ответственного бизнеса, объективно оценивать его активность в этой сфере. Процесс институционализации социальной ответственности корпораций на уровне региона является принципиально новым, требующим отдельного исследования. Очевидно, что в этом процессе определяющую роль играют региональные органы власти, которые обеспечивают перенесение корпоративных принципов социальной ответственности на уровень региона, гармонизируя тем самым социально-трудовые отношения. Региональные руководители регулярно призывают промышленников и бизнесменов не забывать о социальной ответственности, называя принцип социальной ответственности «ключевым индикатором оценки бизнеса» [27].

Повышение эффективности региональной экономики мерами корпоративной социальной ответственности возможно в следующих взаимообразных формах:

– субсидии из регионального бюджета социально-ответственным предприятиям малого и среднего бизнеса на открытие производств в моногородах – местах с высоким уровнем безработицы; организация курсов повышения квалификации своих работников;

– субсидии социально-ответственных предприятий работникам на повышение их квалификации; освоение ими новой техники и технологий.

Социальная ответственность любого уровня начинается в первую очередь с соблюдения законодательства, которое является юридической основой ее развития. Соблюдение российского и международного законодательства – фундаментальная обязанность хозяйствующего субъекта и неотъемлемая часть социальной ответственности. Важнейшие для экономики, бизнес-сообщества и социума региональные законодательные акты должны проходить предварительную экспертную оценку. СУЭК, например, ведет разработку предложений к законодательным проектам, попадающим в сферу его интересов. Содержание предложений призвано урегулировать проблему отсутствия в законодательных нормативных актах, действующих на территории РФ, переходных и регулирующих положений, учитывающих современные условия труда. Так, в 2011–2013 гг. СУЭК принимал участие в разработке предложений по специальной оценке условий труда, которая с 2014 г. действует взамен ранее существовавшей аттестации рабочих мест [8].

Такие взаимные действия ресурсодобывающих компаний и органов региональной власти, направленные на системную социализацию экономики знаний, дают возможность делать ресурсодобывающий регион более привлекательным для предпринимателей, инвесторов и работников.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ УК «Кузбассразрезуголь» – лидер угледобывающей отрасли: по объему угледобычи компания занимает 1-е место в Кузбассе и 2-е место в России. На долю компании приходится 25% объема угля, добываемого в Кузбассе [9].

² СУЭК – ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» – крупнейший производитель и экспортер угля в России и одна из ведущих угледобывающих компаний мира. В компании, представленной в восьми регионах России и десяти странах мира, работают более 33,5 тыс. чел., обеспечивающих добычу, обогащение, транспортировку и сбыт угля [8].

³ Однако, в отличие от управленческих технологий, направленных на предприятии, гуманитарные технологии направлены, прежде всего, на человека как главный ресурс предприятия. Работники развиваются как члены коллектива предприятия, как члены социальных групп, включенных в него, и как отдельные личности. Главной функцией управления как гуманитарной технологии признается конструирование трудового коллектива.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Социальные технологии управления обществом: региональный уровень* / под ред. Я.А. Маргуляна. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. 436 с.
2. Нехода Е.В., Раковская В.С. Корпоративная социальная политика: концептуальные подходы к определению и оценке функционирования // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2011. № 4. С. 49–55.
3. Нехода Е.В., Раковская В.С., Минигулова Г.С. Корпоративная социальная политика: методология исследования // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 355. С. 119–126.
4. Нехода Е.В. Корпоративная социальная политика: подходы к оценке эффективности // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2014. № 5. С. 309–315.
5. Нехода Е.В., Раковская В.С. Реализация корпоративной социальной ответственности в России: проблемы, возможности, перспективы // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 5. URL: <http://www.science-education.ru/119-14707> (дата обращения: 15.05.2015).
6. Нехода Е.В. Корпоративная социальная ответственность: проблемы измерения // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. Экономика. 2014. № 4. С. 93–103.

7. Радаев В.В. Экономико-социологическая альтернатива Карла Полаanyi // Экономическая социология. 2004. Т. 5, № 5. С. 20–34.
8. Корпоративный социальный отчет СУЭК за 2011–2013 годы. URL: http://www.suek.ru/assets/uploads/sites/9/2014/09/Korporativnyj_socialnyj_otchet_2011-2013_pdf# (дата обращения: 03.08.2015).
9. УК «Кузбассразрезуголь». Наши ценности. URL: <http://www.kru.ru/ru/value/> (дата обращения: 03.08.2015).
10. УК «Кузбассразрезуголь». Благотворительность. URL: <http://www.kru.ru/ru/value/blago/> (дата обращения: 03.08.2015).
11. Хачатуров-Тавризян Е.А. Менеджер, предприниматель, стейкхолдер: кто из них формирует социальные задачи бизнеса?! // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6. С. 29–36.
12. Нехода Е.В. Нефинансовая отчетность компаний как индикатор социальной ответственности и благополучия человека в организации // Общество и непрерывное благополучие человека : сб. науч. трудов междунар. науч. симп. Томск : Том. политехн. ун-т, 2014. С. 234–243.
13. Беззубко Л.В., Нехода Е.В. Развитие системы социального партнерства на региональном уровне: опыт межстранового исследования (на примере России и Украины) // Известия Уральского государственного экономического университета. 2011. № 4 (36). С. 115–120.
14. Курбатова М.В., Трофимова Ю.В. Соглашения о сотрудничестве органов власти и бизнеса и их роль в развитии региона (на примере Кемеровской области) // ЭКО. 2015. № 2. С. 151–162.
15. Томскнефть / Социальная ответственность. URL: <http://www.tomskneft.ru/social-responsibility/> (дата обращения: 06.08.2015).
16. ООО «Томскнефтехим». Социальная ответственность. URL: <http://www.sibur.ru/tnhk/social/> (дата обращения: 06.08.2015).
17. Нехода Е.В. Корпоративная социальная политика: теоретические аспекты и опыт российских компаний нефтегазового комплекса // Траектории реформирования российской экономики : материалы Междунар. экон. симпозиума, посвящ. 50-летию экон. ф-та ТГУ. Томск : Том. гос. ун-т, 2014. С. 364–373.
18. Рейтинг социальной ответственности российских компаний в июле 2015 года. URL: http://www.apecom.ru/projects/item.php?SECTION_ID=90&ELEMENT_ID=1999 (дата обращения: 07.08.2015).
19. Павлов М.Ю. Изменения в социальной-экономической природе корпорации в процессе генезиса постиндустриального общества : дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2001.
20. Марков М. Технология и эффективность социального управления. М. : Прогресс, 1982. 266 с.
21. Удальцова М.В. Социология управления: учеб. пособие. Москва ; Новосибирск : Инфра-М ; НГАЭиУ, 1999. 144 с.
22. Корнейчук Б. Этическая экономика М.И. Туган-Барановского и вызовы глобального развития (К 150-летию со дня рождения ученого) // Вопросы экономики. 2014. № 12. С. 116–128.
23. Жернов Е.Е. Знание в процессе гуманизации современной фирмы : дис. ... канд. экон. наук. Кемерово, 2006.
24. Горохова Е.Ю. Социальная технология управления знаниями в многонациональной организации : дис. ... канд. социол. наук. Москва, 2012.
25. Формирование экономики знаний в ресурсодобывающем регионе (на примере Кемеровской области) / под ред. И.Б. Золотых, Е.Е. Жернова. Москва ; Кемерово : Российские университеты, Кузбассвузиздат – АСТШ, 2013. 345 с.
26. Нифаева О. Морально-нравственный капитал: проблемы оценки // Мировая экономика и международные отношения. 2014. № 8. С. 25–33.
27. Официальный сайт губернатора Челябинской области. Дубровский: «Принцип социальной ответственности для меня ключевой индикатор оценки бизнеса». URL: <http://gubernator74.ru/news/dubrovskiy-princip-socialnoy-otvetstvennosti-dlya-menya-klyuchevoy-indikator-ocenki-15390> (дата обращения: 10.08.2015).

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 30 августа 2015 г.

TECHNOLOGIES OF KNOWLEDGE ECONOMY SOCIALIZATION IN A RESOURCE EXTRACTION REGION

Tomsk State University Journal, 2015, 399, 188–198. DOI: 10.17223/15617793/399/32

Zhernov Evgeny E. Kuzbass State Technical University (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: eugjernov@mail.ru

Nekhoda Evgeniya V. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: sheyna@sibmail.com

Keywords: knowledge economy; moral and ethical economics; resource extraction region; resource extraction enterprise; corporate social responsibility; social statements; social partnership; knowledge management.

The authors set the goal to analyze the existing technologies of meso- and micro-economies socialization in a resource extraction region by examples of Tomsk and Kemerovo Oblasts from the perspective of the knowledge economy formation, and to supplement these technologies with an adequate new one. To achieve the goal of the study the following problems are set and solved. 1. The socio-economic nature of resource extraction enterprise is revealed. In the knowledge economy it is determined by the growing role of implementation in material production of the scientific knowledge owned by employees. The authors admit that today the interests of such subjects of social and labor relations as the knowledge holders and the owners of physical and financial capital often do not coincide. As a result, knowledge of employees is appropriated by the owners of enterprises and declared as “the knowledge of the company”. Accordingly, ostensibly for its effective use, the technology of knowledge management based on information and communication technologies is developed. However, the authors consider the capitalization of the knowledge of employees, i.e. its conversion into the ownership of the business owner, to be the true purpose of knowledge management of modern companies. Thus, it is ascertained that the development of social and labor relations in the knowledge economy is directly related to the process of knowledge management. 2. For the first time knowledge management is defined as a new technology of socialization of a resource extraction enterprise and a resource extraction region as a whole. It is proved that in the modern economy there are no efficient industries and enterprises which ignore intellectual resources in the production. Knowledge management as a social technology at the micro level is a way to form a company as a collective of people with advanced scientific knowledge in their field. The authors realize that technologization only makes it easier to manage. The essence of knowledge management is not technologization, but people working together and exchanging their knowledge in this process. The authors hope that the development of technologies of knowledge economy socialization in a resource extraction region will contribute to the advance of theoretical research in the field of economic sociology and sociology of management, will provide practical assistance to regional authorities, the heads of state and commercial enterprises in the development of programs and projects to improve the efficiency of production and economic activity, to increase the quality of life in the regions.

The reported study was funded by RFBR according to the research project no. 15-36-50325 мол_нр.

REFERENCES

1. Margulyan, Ya.A. et al. (2010) *Sotsial'nye tekhnologii upravleniya obshchestvom: regional'nyy uroven'* [Social technologies of society governance: regional level]. St. Petersburg: St. Petersburg Academy of Management and Economics.
2. Nekhoda, E.V. & Rakovskaya, V.S. (2011) Corporate social policy: conceptual approaches to the definition and evaluation of the functioning. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 4, pp. 49–55. (In Russian).
3. Nekhoda, E.V., Rakovskaya, V.S. & Minigulova, G.S. (2012) Corporate social policy: research methodology. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 355. pp. 119–126. (In Russian).
4. Nekhoda, E.V. (2014) [Corporate social policy: approaches to evaluation of the effectiveness]. *Upravlenie chelovecheskimi resursami – osnova razvitiya innovatsionnoy ekonomiki* [Human resources management – the basis of development of innovative economy]. 5. pp. 309–315 (In Russian).
5. Nekhoda, E.V. & Rakovskaya, V.S. (2014) Implementation of corporate social policy in Russia: problems, opportunities, perspectives. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya – Modern problems of science and education*. 5. [Online]. Available from: <http://www.science-education.ru/119-14707>. (Accessed: 15th May 2015). (In Russian).
6. Nekhoda, E.V. (2014) Corporate social responsibility: the measurement problems. *Vestnik Rossiyskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Ekonomika – Herald of the Russian Peoples' Friendship University. Series: Economics*. 4. pp. 93–103. (In Russian).
7. Radaev, V.V. (2004) Economic and sociological alternative of Karl Polanyi. *Ekonomicheskaya sociologiya – Economic sociology*. 5 (5). pp. 20–34. (In Russian).
8. SUEK. (2014) *Korporativnyy sotsial'nyy otchet SUEK za 2011–2013 gody* [SUEK Corporate social report 2011–2013]. [Online]. Available from: http://www.suek.ru/assets/uploads/sites/9/2014/09/Korporativnyj_socialnyj_otchet_2011-2013_.pdf#. (Accessed: 03rd August 2015).
9. Coal Company “Kuzbassrazrezugol” (n.d.) UK “Kuzbassrazrezugol”. *Nashi isnenosti* [Coal Company “Kuzbassrazrezugol”. Our values]. [Online]. Available from: <http://www.kru.ru/ru/value/>. (Accessed: 03rd August 2015).
10. Coal Company “Kuzbassrazrezugol” (n.d.) UK “Kuzbassrazrezugol”. *Blagotvoritel'nost'* [Coal company “Kuzbassrazrezugol”. Charity]. [Online]. Available from: <http://www.kru.ru/ru/value/blago/>. (Accessed: 03rd August 2015).
11. Hachaturov-Tavrizyan, E.A. (2004) Menedzher, predprinimatel', steykholder: kto iz nikh formiruet sotsial'nye zadachi biznesa?! [Manager, an entrepreneur, stakeholder: who of them forms the social goals of business?!]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom – Management in Russia and abroad*. 6. pp. 29–36.
12. Nekhoda, E.V. (2014) [Non-financial statements of companies as an indicator of social responsibility and human well-being in an organization]. *Obshchestvo i nepreryvnoe blagopoluchie cheloveka* [Society and the continuous well-being]. Proc. of the international scientific symposium “Society and continued well-being”. Tomsk: Tomsk Polytechnic University. pp. 234–243. (In Russian).
13. Bezzubko, L.V. & Nekhoda, E.V. (2011) Razvitie sistemy sotsial'nogo partnerstva na regional'nom urovne: opyt mezhstranovogo issledovaniya (na primere Rossii i Ukrainy) [Development of the system of social partnership at the regional level: the experience of cross-country studies (Russia and Ukraine instance)]. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta – Proceedings of the Ural State Economic University*. 4. pp. 115–120.
14. Kurbatova, M.V. & Trofimova, Yu.V. (2015) Soglasheniya o sotrudnichestve organov vlasti i biznesa i ikh rol' v razvitiy regiona (na primere Kemerovskoy oblasti) [Agreements on cooperation of the authorities and the business and their role in the development of the region (Kemerovo Oblast instance)]. *EKO*. 2. pp. 151–162.
15. Tomskneft'. (n.d.) *Sotsial'naya otvetstvennost'* [Social Responsibility]. [Online]. Available from: <http://www.tomskneft.ru/social-responsibility/>. (Accessed: 06th August 2015).
16. Tomskneftekhim Ltd. (n.d.) *OOO “Tomskneftekhim”. Social'naya otvetstvennost'* [Tomskneftekhim Ltd. Social responsibility]. [Online]. Available from: <http://www.sibur.ru/tnhk/social/>. (Accessed: 06th August 2015).
17. Nekhoda, E.V. (2014) [Corporate social policy: theoretical aspects and experience of Russian oil and gas companies]. *Traektorii reformirovaniya rossiyskoy ekonomiki* [Reformation paths of the Russian economy]. Proc. of the international economic symposium dedicated to the 50th anniversary of the TSU Faculty of Economics. Tomsk: Tomsk State University. pp. 364–373. (In Russian).
18. Agency for Political and Economic Communications. (2015) *Reyting sotsial'noy otvetstvennosti rossiyskikh kompaniy v iyule 2015 goda* [Social responsibility rating of Russian companies in July 2015]. [Online]. Available from: http://www.apecom.ru/projects/item.php?SECTION_ID=90&ELEMENT_ID=1999. (Accessed: 07th August 2015).
19. Pavlov, M.Yu. (2001) *Izmeneniya v sotsial'no-ekonomicheskoy prirode korporatsii v protsesse genezisa postindustrial'nogo obshchestva* [Changes in the socio-economic nature of the corporation under genesis of postindustrial society]. Economics Cand. Diss. Moscow.
20. Markov, M. (1982) *Tekhnologiya i effektivnost' sotsial'nogo upravleniya* [Technology and efficiency of social management]. Moscow: Progress.
21. Udal'tsova, M.V. (1999) *Sotsiologiya upravleniya* [Sociology of management]. Moscow–Novosibirsk: Infra-M, Novosibirsk State Academy of Economics and Management.
22. Cited by: Korneychuk, B. (2014) *Eticheskaya ekonomiya M.I. Tugan-Baranovskogo i vyzovy global'nogo razvitiya (K 150-letiyu so dnya rozhdeniya uchenogo)* [Ethical economy of M.I. Tugan-Baranovski and the challenges of global development (On the 150th anniversary of the birth of the scientist)]. *Voprosy ekonomiki*. 12. pp. 116–128.
23. Zhernov, E.E. (2006) *Znanie v protsesse gumanizatsii sovremennoy firmy* [Knowledge in the process of humanization of the modern firm]. Economics Cand. Diss. Kemerovo.
24. Gorokhova, E.Yu. (2012) *Sotsial'naya tekhnologiya upravleniya znaniyami v mnogonatsional'noy organizatsii* [Social technology of knowledge management in multinational organization]. Sociology Cand. Diss. Moscow.
25. Zolotykh, I.B. & Zhernov, E.E. (eds.) (2013) *Formirovanie ekonomiki znaniy v resursodobyvayushchem regione (na primere Kemerovskoy oblasti)* [Formation of the knowledge economy in the resource extraction region region (Kemerovo Oblast instance)]. Moscow–Kemerovo: Rossiyskie universitety, Kuzbassvuzizdat – ASTSh.
26. Nifaeva, O. (2014) *Moral'no-nravstvennyy kapital: problemy otsenki* [Moral and ethical capital: the evaluation problems]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya – World Economy and International Relations*. 8. pp. 25–33.
27. Official website of Chelyabinsk Region Governor. (2014) *Dubrovskiy: “Printsip sotsial'noy otvetstvennosti dlya menya klyuchevoj indikator otsenki biznesa”* [Dubrovsky: “The principle of social responsibility is a key indicator of business to me”]. [Online]. Available from: <http://gubernator74.ru/news/dubrovskiy-princip-socialnoy-otvetstvennosti-dlya-menya-klyuchevoj-indikator-ocenki-15390>. (Accessed: 10th August 2015).

Received: 30 August 2015