

Кононова Виктория Евгеньевна

студентка

Научный руководитель

Соколова Ирина Александровна

канд. филос. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный

университет путей сообщения»

г. Хабаровск, Хабаровский край

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается современная концепция управления корпоративной социальной ответственностью, как важный элемент системы устойчивого развития общества. Управление корпоративной социальной ответственностью реализуется в организациях на внешнем уровне, через взаимодействие с государством и обществом и на внутреннем через управление человеческими ресурсами. В конкуренции за достойных сотрудников на рынке труда, организации используют различные современные инструменты и методы. На взгляд автора, управление корпоративной социальной ответственностью можно рассматривать как один из таких эффективных инструментов, который благотворно влияет на создание благоприятной рабочей атмосферы внутри компании, на стабильность кадрового состава, повышает лояльность, удовлетворенность и вовлеченность сотрудников, способствует формированию позитивного бренда работодателя.*

***Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность, управление человеческими ресурсами, устойчивое развитие, концепция «тройного итога».*

Сегодня, в связи с изменениями современной экономической системы, особое значение приобретает тема устойчивого развития, которая предполагает эффективное взаимодействие государства, бизнеса и гражданского общества.

Участие компаний в решении вопросов устойчивого развития трактуется как проявление их социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность (КСО) понимается как философия поведения и концепция ведения бизнеса, направленная на удовлетворение ожиданий всех заинтересованных сторон ради достижения целей устойчивого развития [2].

КСО является важным аспектом деятельности каждой компании. Это целое направление, которое стало неотъемлемой частью деятельности организаций. С каждым годом значение социальной ответственности растёт в связи с тем, какое влияние оно оказывает на внутреннюю и внешнюю среду предприятия [4].

Таблица 1

Значение КСО для компании и государства

Значение КСО для организаций	Значение КСО для государства
Формирование конкурентных преимуществ – повышает лояльность потребителей, повышает уровень доверия к бренду за счёт чёткой стратегии	Снижение социальной напряжённости – через КСО-программы бизнес помогает решать ряд социальных проблем: поддержка уязвимых слоев населения, создание рабочих мест и строительство социальной инфраструктуры
Привлечение и удержание сотрудников – сотрудники ориентируются на ценности организации и уровень комфорта во время работы, а не на заработную плату, благодаря программам устойчивого развития и вкладу в общественную деятельность увеличивается лояльность сотрудников	Экономия бюджетных средств – активная позиция бизнеса позволяет перераспределять государственные ресурсы с прямого финансирования социальных проектов на другие приоритетные задачи
Повышение операционной эффективности и внедрение инноваций – реализация программ стимулирует внедрение технологий, что способствует развитию бизнеса	Повышения качества человеческого капитала – инвестиции бизнеса в образование, спорт и здоровье сотрудников напрямую влияют на качество рабочей силы в стране
Управление рисками – интеграция экологических и социальных аспектов в управленческие решения позволяет компании расширять горизонты планирования, учитывать более широкий спектр рисков и своевременно на них реагировать	Достижение национальных целей устойчивого развития – активность бизнеса в социальной и экологической сферах является драйвером для достижения целей, поставленных государством

Таким образом, КСО играет важную стратегическую роль для двух направлений. Для бизнеса – это инструмент повышения конкурентоспособности и управления репутационными рисками. Для государства – это способ решения социальных, экологических и экономических задач без прямого бюджетного финансирования.

КСО включает в себя реализацию большого количества проектов внутри предприятия в разных направлениях. Для того, чтобы определить направление, актуальное в последние годы, был проведён анализ победителей премии HR-бренд в направлении «Мир» за последние 5 лет. Анализ представлен в виде таблицы ниже [3].

Таблица 2

Анализ проектов-победителей премии «HR-бренд» в направлении «Мир»

Год	Ключевые проекты-победители	Тема проекта
2021	Heineken	Цифровая организационная трансформация
	«Ростелеком»	Прогнозирование увольнения сотрудников по собственному желанию
	Softline	Комплексная трансформация HR-практик
2022	«Леруа Мерлен Россия»	«Календарь добрых дел» – социальные инициативы и укрепление культуры
	Softline	Комплексная HR-трансформация
	«Вкусно – и точка»	Системы построения и развития карьеры
2023	СИБУР	Проект «Менделеев» / «NeuroMendeleev» – цифровое лидерство и развитие командной работы
	АШАН Ритейл Россия	Программа «#Снова_вместе» – возврат ранее уволенных сотрудников
	AZIMUT Hotels	Проект «#Azimutzabota» – внедрение системы ценностей
2024	«Черкизово»	Адаптация и обучение иностранных сотрудников с помощью ИИ
	ВкусВилл	Программа внутреннего предпринимательства «Бизнес внутри бизнеса»
	ГК «Русский Краб»	Проект «Море возможностей 2. Новые горизонты» – привлечение молодых профессионалов

Анализ проектов за последние годы показывает, что основной темой, является создание рабочей атмосферы, где в центре внимания находится работник.

Рабочая атмосфера складывается из многих факторов, но одним из важных является рабочее окружение, которое охватывает физические, социальные и организационные аспекты.

1. Физические условия рабочего окружения: санитарно-гигиенические условия труда, комфортный офис и рабочее место, современное оборудование, планирование работ.

2. Социальная среда – отношения в коллективе, наличие поддержки со стороны руководства, возможность профессионального роста и развития, корпоративные ценности, стиль руководства.

3. Организационная среда – нормы, правила, установки, регламенты, график работы, организационная структура и иерархия.

4. Формат работы – это способ организации рабочего процесса, определяющий место, время и способы выполнения сотрудниками своих обязанностей. Сотрудник должен понимать, в каком формате работы он будет эффективен, какие потребности закрывает тот или иной формат работы [5].

Можно отметить тенденцию изменений проектов с течением времени: в 2021 году это были небольшие инициативы, а в 2024 году они переросли в использование и внедрение искусственного интеллекта. Но основная мысль проектов остаётся прежней – компании хотят выстроить систему, в которой люди могут учиться, развиваться и строить карьеру.

Важность данной идеи подкрепляется главной проблемой современного рынка труда – удержание уже имеющихся специалистов. Так как создание комфортных условий стало базой работы организаций, то в номинации победили те, кто с помощью новых технологий показывает, что сотрудник – это не просто исполнитель, а человека с потенциалом.

Этот подход к управлению персоналом органично вписывается в более широкую концепцию «Тройного итога». Данная концепция перестала быть исключительно этическим выбором и превратилась в фактор конкурентоспособности бизнеса. Актуальность разработки дорожной карты по её безопасному внедрению обусловлена трансформацией потребительского и инвестиционного поведения.

В связи с этим цель изменений в организации заключается в повышении эффективности и производительности. Любые инновации несут в себе риски, которые связаны не только с показателями, но и с реакцией персонала, который становится объектом и субъектом преобразований. Поэтому важно учитывать факторы, которые могут повлиять на качественное и «безболезненное» внедрение нововведений.

Чтобы повысить готовность к изменениям, руководитель должен помочь персоналу понять пользу инноваций для организации в целом и для каждого сотрудника в отдельности.

Безопасное внедрение инноваций является одним из приоритетов работников ТОР-менеджмента, так как именно они предупреждают такие реакции сотрудников, как отрицание нужности и важности изменений, индифферентность (отсутствие интереса к успешной реализации проекта изменений), страх нехватки знаний и компетенций, скептицизм (как со стороны рядовых сотрудников, так и менеджеров) [1].

Корпоративная социальная ответственность (КСО) является важным инструментом для улучшения качества корпоративного управления. Она включает в себя планирование, мониторинг и оценку деятельности компании, а также способствует повышению репутации компании. КСО нацелена не только на реализацию конкретных целей, но и на поиск эффективных стратегий, которые снизят риски и увеличат вклад компании в общественное развитие.

К основным принципам построения эффективной системы корпоративной социальной политики можно отнести: рассмотрение корпоративной социальной политики, учет проблем взаимодействия предприятия и внешней среды, учет норм корпоративной культуры при разработке основных направлений социальной политики предприятия. Эти принципы помогают компаниям интегрировать социальные аспекты в свою деятельность, создавая устойчивую и ответственную бизнес-модель.

Список литературы

1. Винтер Н.М. Внутриорганизационные и межведомственные коммуникации: учеб. пособие / Н.М. Винтер. – М.: РТУ МИРЭА, 2023. – 85 с.
2. Одинцова Н.А. Роль корпоративной социальной ответственности для ключевых участников рынка в России / Н.А. Одинцова // Вестник ТИУиЭ. – 2024. – №4. – С. 24–27. EDN FXDNDM
3. Премия HR-бренд // Премия HR-бренд. – URL: <https://hrbrand.ru> (дата обращения: 08.05.2026).

4. Симхович В.А. Корпоративная социальная ответственность и корпоративная устойчивость: управленческий контекст / В.А. Симхович // Социологический альманах. – 2025. – №16. – С. 42–50. EDN AAЕJIC

5. Соколова И.А. Управление карьерой сотрудника как инструмент привлечения и удержания персонала / И.А. Соколова, Т.В. Зенкова // Экономика и предпринимательство. – 2025. – №11 (184). – С. 1467–1472. DOI 10.34925/EIP.2025.184.11.256. EDN HVDZMU