

## АНАЛИЗ И РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

Думова Л.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный индустриальный университет», Новокузнецк, Россия (654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42), e-mail: [doumova@bk.ru](mailto:doumova@bk.ru)

---

Проведен анализ существующих методик оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности (КСО) предприятий. Выделено три группы методик оценки в зависимости от вида используемых критериев. Показано, что наиболее предпочтительными являются методики, учитывающие влияние как количественных, так и качественных параметров оценки эффективности системы КСО. Применительно к специфике предприятий горно-металлургического комплекса разработана модель оценки эффективности функционирования системы КСО с использованием интегрального показателя, включающего качественные и количественные критерии оценки. К качественным параметрам отнесено наличие документальной базы в области КСО и наличие в штатной структуре предприятия подразделений, отвечающих за социальную работу. Критерии количественной оценки эффективности КСО по объекту приложения разбиты на две группы: персонал предприятия и местное сообщество. Для каждого параметра, имеющего количественное измерение, вводятся поправочные коэффициенты, учитывающие степень влияния каждого параметра на эффективность системы КСО. Величина таких коэффициентов варьируется в зависимости от специфики конкретного предприятия, что делает модель более универсальной.

---

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность (КСО), методика, эффективность, модель.

## ANALYSIS AND DEVELOPMENT OF TECHNIQUES OF EFFECTIVENESS EVALUATION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BUSINESS MINING AND METALLURGICAL COMPLEX

Dumova L.V.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia (654007, Novokuznetsk, street Kirova, 42), e-mail: [doumova@bk.ru](mailto:doumova@bk.ru)

---

The analysis of existing methodologies for assessing the effectiveness of corporate social responsibility (CSR) enterprises. Three groups of valuation techniques, depending on the criteria used. Shown that the most preferred methods, taking into account the influence of both quantitative and qualitative performance metrics CSR system. Related to the specifics of the mining and metallurgical complex model is developed for evaluating the performance of CSR using the integral index, including quantitative and qualitative evaluation criteria. Qualitative, i.e. do not have a quantitative measurement parameters related the presence of the documentary base of the CSR and the presence of the staff structure of the enterprise units responsible for social work. Criteria quantify the effectiveness of CSR application object divided into two groups: the staff of the enterprise and the local community. For each parameter that has a quantitative measurement, correction factors are introduced, taking into account the degree of influence of each parameter on the effectiveness of CSR. The magnitude of these coefficients vary depending on the specifics of a particular company, which makes the model more universal.

---

Keywords: corporate social responsibility (CSR), a technique, efficiency, model.

Усиление интереса общества к роли бизнеса в развитии территорий привело к тому, что крупные компании, в том числе горно-металлургического комплекса, стали уделять более значительное внимание формированию имиджа предприятий в глазах общественности. И на данном этапе оказалось недостаточным лишь вести прибыльный бизнес и платить вовремя налоги. Бизнес оказался в ситуации, когда он является частью общественных отношений и сфера его деятельности выходит далеко за пределы профессиональной. Все это приводит к

усилению активности компаний в сфере корпоративной социальной ответственности (КСО). При этом на первый план выступает проблема оценки эффективности КСО.

Существуют два основных подхода к оценке эффективности социальных программ.

1. С помощью количественных и качественных показателей социальной деятельности.
2. По воздействию на финансовые и производственные показатели деятельности предприятия.

Первый вариант оценки предполагает выбор определенного перечня показателей деятельности предприятия в области КСО и затем, как правило, расчет некоего интегрального критерия, характеризующего совокупное влияние выбранных параметров. При этом показатели, влияющие на эффективность функционирования системы КСО, подразделяются в зависимости от формы их оценки на два вида: качественные – оцениваются только по наличию или отсутствию, количественные – соответственно имеющие количественное измерение.

К качественным показателям, как правило, относят:

- наличие на предприятии документальной и нормативной базы в области КСО и ее соответствие международным стандартам;
- наличие в штатной структуре предприятия специальных подразделений (отделов, управлений), отвечающих за социальную деятельность.

Перечень количественных показателей, используемых для оценки эффективности социальных программ, достаточно широк и включает в себя следующие группы:

- затраты на развитие персонала, включающие в себя заработную плату, социальные выплаты работникам, затраты на обучение и переподготовку работников;
- затраты на развитие местного сообщества, включающие различные социальные и благотворительные программы и затраты на улучшение экологической ситуации.

При использовании второго варианта оценки в качестве показателей финансовой деятельности рассматривают выручку предприятия, валовую или чистую прибыль, а производственную деятельность оценивают по общей или удельной производительности.

Следует отметить, что метод оценки эффективности социальных программ по воздействию на показатели деятельности предприятия обладает рядом существенных недостатков. В современных российских условиях показатели финансовой деятельности предприятий зачастую в большей степени определяются внешнеэкономическими условиями – нестабильностью и волатильностью рынков сбыта продукции. Кроме того, социальные программы и социальная политика по определению носят неприбыльный характер [4].

Производственные показатели деятельности предприятия также не могут выступать в качестве параметра оптимизации, так как, во-первых, они зависят от финансовой

составляющей, а во-вторых, могут определяться изменениями в организации производства, носящими чисто технический или технологический характер. Таким образом, более целесообразным представляется подход, когда параметром оптимизации является не реальный показатель деятельности предприятия, а критерий, получаемый расчетным путем и учитывающий влияние факторов социальной деятельности предприятия.

При использовании указанного подхода на первый план выходит задача выбора конкретных параметров деятельности предприятия в области КСО, оказывающих наиболее значимое влияние на эффективность социальной деятельности. Так, например, в направлении развития персонала, безусловно, одним из важнейших параметров является уровень средней заработной платы. Однако данный показатель имеет важное значение лишь для персонала среднего и низшего звена, а размер выплат высшему руководству в современных условиях определяется индивидуально. Также важным показателем развития персонала является обучение и переподготовка кадров. При этом следует констатировать, что в настоящее время отсутствует единое мнение по вопросу выбора параметра для количественного измерения данного показателя. Так, в последнее время на первый план выходит показатель численности персонала, прошедшего обучение, а объем средств, затраченных на переподготовку сотрудников, соответственно отходит на второй план [4]. С одной стороны, данный подход можно считать правильным, так как увеличение объема капиталовложений зачастую не приводит к росту эффективности, с другой стороны, увеличение численности персонала, прошедшего обучение, может быть следствием приема на работу неквалифицированного персонала.

В зависимости от формы оценки параметров, используемых для оценки эффективности системы КСО, существующие методики оценки можно условно разделить на три группы.

К первой группе относятся методики, основанные на определении только качественных показателей. В этом случае оценка эффективности системы КСО производится по наличию или отсутствию определенных условий в деятельности предприятия из заранее сформированного перечня. То есть используется двоичная система оценки (да/нет) [6]. В результате чем большее число заранее определенных критериев присутствует, тем более эффективной считается система КСО на предприятии. Общими и основными недостатками для данной группы методик являются следующие моменты:

- невозможность сравнительной оценки эффективности деятельности различных предприятий в области КСО при наличии у них одних и тех же признаков;
- невозможность определения доли каждого параметра в общем индексе, так как все показатели имеют одинаковый вес.

Использование второй группы методик, основанных на количественной оценке параметров функционирования предприятия в области КСО, позволяет исключить указанные выше недостатки. Однако при этом сдерживающим моментом для развития подобного рода методик зачастую является отсутствие возможности объективной количественной оценки тех или иных показателей. Базой для проведения анализа в данном случае являются данные ежеквартальных и годовых публичных отчетов о работе предприятия. Как показывает практика, даже крупные предприятия, деятельность которых формально обеспечена всеми нормативными документами в области КСО, представляют в открытый доступ очень ограниченный объем информации о социальных расходах. При этом формат представления данных в различные периоды может в значительной степени различаться, что еще более затрудняет анализ.

Кроме ограниченности объема информации для анализа, следует также обратить внимание и на достоверность информации в публичных отчетах предприятий. В отсутствие отлаженной системы аудита социальной отчетности возникают вопросы относительно достоверности раскрываемых сведений, а отчеты носят декларативный характер и направлены на пропаганду и создание положительного имиджа предприятия.

Указанные причины, по-видимому, и определяют тот факт, что на сегодняшний день в литературе имеется небольшое количество методик количественной оценки эффективности системы КСО.

В имеющихся методиках оценки влияния количественных показателей на эффективность системы КСО в качестве рассматриваемых параметров, составляющих данные показатели, чаще всего выступают социальные расходы в абсолютном или относительном (в пересчете на одного работника) выражении. Зачастую вводятся показатели, связывающие объем социальных инвестиций с финансовыми результатами работы предприятия. Примером подобных показателей являются [5]: отношение социальных инвестиций к суммарному объему продаж или к суммарному объему прибыли предприятия, доля социальных затрат в себестоимости продукции и т.д. В некоторых работах приводятся методики, использующие показатели, не имеющие отношения к финансовой сфере [1].

К третьей группе относятся методики, использующие как количественные, так и качественные показатели оценки уровня эффективности КСО. То есть для определения влияния факторов, не поддающихся численной оценке, применяют качественные показатели, а для остальных параметров используют количественную оценку [3].

В целом можно констатировать, что методики третьей группы являются более предпочтительными, так как они позволяют учитывать влияние на уровень развития системы КСО более полного перечня показателей.

В предлагаемой модели оценки эффективности системы КСО на предприятии показателем, характеризующим уровень развития КСО, является интегральный коэффициент, определяющий совокупное влияние качественных и количественных параметров:

$$K_{\text{ИНТ}} = K_{\text{КАЧ}} \cdot K_{\text{КОЛ}}, \quad (1)$$

где  $K_{\text{КАЧ}}$  – коэффициент, учитывающий соответствие качественным признакам;

$K_{\text{КОЛ}}$  – коэффициент, учитывающий влияние количественных параметров.

Перечень предлагаемых качественных признаков эффективности КСО, основанный на положениях международной организации «Глобальная инициатива по отчетности», включает в себя:

- 1) наличие трудового договора;
- 2) наличие общих документов, регламентирующих социальную деятельность предприятия;
- 3) наличие ежегодных публичных отчетов о деятельности предприятия в области КСО в открытом доступе;
- 4) наличие в организационной структуре специализированного подразделения, отвечающего за социальную деятельность.

Поскольку двоичная система оценки качественных параметров обладает рядом существенных недостатков, то предлагается для оценки влияния параметров, не имеющих количественного измерения, использовать следующий подход [2]. В зависимости от наличия или отсутствия набора параметров из приведенного выше перечня, анализируемые предприятия в соответствии с уровнем развития системы КСО относятся к одной из трех групп, для каждой из которых устанавливается величина качественного коэффициента  $K_{\text{КАЧ}}$  (таблица 1).

Таблица 1

Классификация предприятий в зависимости от уровня развития КСО

Наименование группы	Характеристики	Величина коэффициента качественных параметров, ( $K_{\text{КАЧ}}$ )
Низкий уровень развития системы КСО	Наличие не более чем одного признака	0,3
Средний уровень развития системы КСО	Наличие двух-трех признаков	0,6
Высокий уровень развития системы КСО	Наличие всех перечисленных признаков	1,0

Количественные показатели, определяющие уровень развития системы КСО, по сферам воздействия разбиты на две группы:

- 1) производственный персонал предприятия;

2) местное сообщество.

Таким образом, коэффициент, учитывающий влияние количественных параметров, будет определяться из выражения:

$$K_{\text{КОЛ}} = \frac{K_{\text{ПЕРС}} + K_{\text{СООБЩ}}}{2}, \quad (2)$$

где  $K_{\text{ПЕРС}}$  – коэффициент эффективности социальной политики по отношению к персоналу;  
 $K_{\text{СООБЩ}}$  – коэффициент эффективности социальной политики по отношению к местному сообществу.

В предлагаемой модели эффективность социальной работы с персоналом определяется изменением следующих параметров:

- среднемесячная заработная плата (ЗП);
- количество рабочих мест (ССЧ);
- затраты на внутренние социальные программы (СОЦ);
- доля работников, прошедших обучение и переподготовку (ПП);
- доля работников, получивших производственные травмы (ТР).

Эффективность социальной политики по отношению к местному сообществу определяется изменением таких параметров, как:

- затраты на внешние социальные программы (СП);
- затраты на экологические программы (ЭК).

Для количественного описания изменения указанных параметров вводятся коэффициенты, величина которых определяется отношением величин соответствующих параметров в анализируемом и базовом периодах (таблица 2). При этом для параметров, измеряемых в стоимостных единицах (среднемесячная заработная плата, расходы на социальные и экологические программы), учитывается текущий уровень инфляции за счет использования коэффициента дисконтирования ( $K_d$ ). При использовании разработанной методики анализ эффективности системы КСО производится по динамике показателей в период не менее трех лет. При этом за базовый принимается период, в который не произошло резкого изменения показателей по сравнению с предыдущими периодами, то есть в качестве базовых периодов не могут выступать кризисные годы или периоды ценового бума.

Таблица 2

Коэффициенты измерения количественных параметров эффективности работы системы КСО на предприятии

Наименование группы параметров	Наименование коэффициента	Формула для определения коэффициента
--------------------------------	---------------------------	--------------------------------------

Социальная работа с персоналом	коэффициент изменения среднемесячной заработной платы работающих	$K_{ЗП} = \frac{ЗП_i}{ЗП_{БАЗ}} \cdot K_D$
	коэффициент изменения среднесписочной численности работающих	$K_{ССЧ} = \frac{ССЧ_i}{ССЧ_{БАЗ}}$
	коэффициент изменения затрат на внутренние социальные программы	$K_{СОЦ} = \frac{СОЦ_i}{СОЦ_{БАЗ}} \cdot K_D$
	коэффициент изменения доли работников, прошедших обучение и переподготовку	$K_{ПП} = \frac{ПП_i}{ПП_{БАЗ}}$
	коэффициент изменения доли работников, получивших производственные травмы	$K_{ТР} = \frac{ТР_{БАЗ}}{ТР_i}$
Социальная работа с местным сообществом	коэффициент изменения затрат на внешние социальные программы	$K_{СП} = \frac{СП_i}{СП_{БАЗ}} \cdot K_D$
	коэффициент изменения затрат на экологические программы	$K_{ЭК} = \frac{ЭК_i}{ЭК_{БАЗ}} \cdot K_D$

При определении коэффициентов, учитывающих эффективность социальной политики по отношению к персоналу предприятия и по отношению местному сообществу, вводятся поправочные коэффициенты ( $a_i$ ), учитывающие значимость каждого параметра при оценке общего уровня эффективности КСО. Величина указанных поправочных коэффициентов определяется методом экспертных оценок и зависит от специфики конкретного анализируемого предприятия, что делает модель более универсальной.

В результате формулы для расчета коэффициента эффективности социальной политики по отношению к персоналу предприятия ( $K_{ПЕРС}$ ) и по отношению к местному сообществу ( $K_{СООБЩ}$ ) примут вид:

$$K_{ПЕРС} = K_{ЗП} \cdot a_{ЗП} + K_{ССЧ} \cdot a_{ССЧ} + K_{СОЦ} \cdot a_{СОЦ} + K_{ПП} \cdot a_{ПП} + K_{ТР} \cdot a_{ТР} \quad , \quad (3)$$

$$K_{СООБЩ} = K_{СП} \cdot a_{СП} + K_{ЭК} \cdot a_{ЭК} \quad . \quad (4)$$

Соблюдение условия, когда коэффициент, учитывающий влияние количественных параметров (формула 2), в анализируемом периоде имеет величину, превышающую единицу, означает, что компания осуществляет активные социально направленные действия; соответственно, значение данного коэффициента меньше единицы означает, что руководство компании уделяет недостаточное внимание вопросам КСО.

В целом модель позволяет определить динамику развития системы КСО на предприятии по величине интегрального коэффициента (формула 1). Сравнение значений интегрального коэффициента в анализируемом и базовом периодах позволяет выявить тенденцию КСО на предприятии.

**Вывод:** на основании проведенного анализа существующих методик оценки эффективности системы корпоративной социальной ответственности разработана методика,

базирующаяся на определении интегрального показателя, включающего количественные и качественные оценки.

### Список литературы

1. Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Рос. гос. социальн. ун-т. – М., 2006. – 22 с.
2. Думова Л.В. Анализ уровня развития системы корпоративной социальной ответственности в металлургической отрасли России на примере ОАО «Евраз ЗСМК» / Думова Л.В., Уманский А.А. // SWORLD : сб. науч. тр. – Т. 22, вып. 4: Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании. – Одесса : Издательство Куприенко С.В., 2011.
3. Литвинов И.А. Управление внутренними социальными ресурсами промышленного предприятия на основе их комплексной оценки (на примере черной металлургии) : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Моск. ин-т стали и сплавов. – М., 2009. – 24 с.
4. Литовченко С.Е. Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год. – М. : Ассоциация менеджеров, 2004. – 80 с.
5. Никитина Л.М. Корпоративные социальные инвестиции в России: особенности измерения и оценки / Никитина Л.М., Овчинникова М.А. // Корпоративное управление: стратегии и механизмы : материалы всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж, 2009. – С. 102-105.
6. Шихвердиев А.П. Качественный индекс социальных инвестиций как показатель эффективности корпоративной социальной ответственности / Шихвердиев А.П., Серяков А.В. // Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2008. – № 1. – С. 106-123.

### Рецензенты:

Баранов П.П., д.э.н., доцент, директор Института экономики и менеджмента ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк.

Петрова Т.В., д.э.н., профессор кафедры корпоративной экономики и управления персоналом ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк.